

Bilancio di genere 2021



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

Indice

PREFAZIONE	4
INTRODUZIONE.....	5
CAPITOLO 1- L'UNIVERSITÀ DI TRENTO E LE PARI OPPORTUNITÀ: UN APPROCCIO INTEGRATO.....	7
1.1 Il quadro normativo per le pubbliche amministrazioni.....	7
1.2 Organi e figure dell'Università di Trento preposte alla tutela dell'uguaglianza.....	7
1.3 Documenti.....	8
1.3.1 Il Codice Etico e di Comportamento dell'Università di Trento.....	8
1.3.2 Regolamento per la tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni.....	8
1.4 Soggetti	9
1.4.1 Prorettorato alle politiche di Equità e diversità.....	9
1.4.2 CUG- Comitato Unico di Garanzia.....	9
1.4.3 Il Centro Studi Interdisciplinari di Genere.....	10
1.4.4 La Consigliera di Fiducia.....	10
CAPITOLO 2 - ANALISI DI CONTESTO	11
2.1 La comunità universitaria: panoramica.....	11
2.2 Organi di Ateneo.....	12
2.3 La componente studentesca	13
2.3.1 Composizione e provenienza geografica	13
2.3.2 Distribuzione della componente studentesca per corsi di studio	15
2.3.3 Carriera.....	15
2.3.4 Esiti occupazionali	18
2.3.5 Post-laurea: scuole di dottorato e corsi di specializzazione.....	20
2.4 Personale docente e ricercatore.....	22
2.4.1 Donne e uomini nella carriera accademica	23
2.4.2 Età	28
2.4.3 Distribuzione di genere per aree disciplinari	31
2.4.4 Impegno tesi di laurea e composizione commissioni.....	35
2.5 Personale tecnico amministrativo	37
2.5.1 Composizione e carriera.....	37
2.5.2 Età, formazione e disabilità.....	38
2.5.3 Impiego: tipo di contratto e caratteristiche	41
CAPITOLO 3- APPROFONDIMENTI.....	48
3.1 Progetti di ricerca.....	48
3.1.1 Progetti finanziati/co-finanziati dell'Università di Trento (2018- 2019).....	49
3.1.2 Progetti finanziati dall'Università di Trento (fondi interni 2018- 2019).....	52

3.1.3 Progetti PRIN ed ERC	53
3.2 Prime fasi della carriera accademica.....	56
CAPITOLO 4- CENSIMENTO DELLE AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ	60
4.1 Schede di censimento delle azioni intraprese (2019-2020)	61
a) <i>Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro, di studio e benessere organizzativo</i>	61
b) <i>Il genere nella didattica e nella ricerca</i>	67
c) <i>Strumenti di monitoraggio, analisi, informazione in ottica di genere; partecipazione a tavoli tecnici</i>	77
d) <i>Contrasto alla segregazione orizzontale e verticale</i>	78
e) <i>Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni (di genere, per orientamento sessuale, identità di genere, per ragioni etnico/razziali/religiose)</i>	82
4.2 Budget: fondi destinati alle azioni per le pari opportunità 2017-2019	86
4.3 La carriera Alias.....	87
RACCOMANDAZIONI.....	90
a) <i>Potenziare gli interventi orientati al contrasto della segregazione formativa orizzontale.</i>	90
b) <i>Consolidare le azioni dedicate al contrasto della segregazione verticale, con una particolare attenzione ai primi stadi della carriera accademica.</i>	90
c) <i>Rafforzare i processi di rilevazione e sistematizzazione dei dati, per favorire la raccolta, l'analisi e avviare processi valutativi</i>	91
d) <i>Riflessione su squilibri di finanziamento tra settori STEM e HSS (con relative implicazioni di genere)</i>	91
Bibliografia	92

PREFAZIONE

a cura di **Barbara Poggio, Prorettrice alle Politiche di Equità e Diversità**

Nel corso degli ultimi anni l'Università di Trento ha posto la questione dell'equità di genere tra le sue priorità strategiche, con un impegno che si è concretizzato sia in una attenta analisi della situazione di partenza che in una progettazione dedicata e trasversale a più ambiti, accompagnata da un sistematico monitoraggio del cambiamento. Sono molteplici le politiche e le azioni adottate per superare gli squilibri presenti e per promuovere un maggiore equilibrio di genere, non solo all'interno della comunità accademica, ma anche più in generale nel contesto sociale in cui l'università opera. Dalle iniziative mirate a incentivare la presenza femminile nei percorsi STEM o nelle posizioni più elevate della carriera universitaria, a quelle per contrastare fenomeni di discriminazione e di violenza, dalle politiche in materia di conciliazione vita-lavoro alle numerose attività di sensibilizzazione dentro e fuori l'Ateneo.

In questa stessa prospettiva è stata anche attivata una rete trasversale di soggetti, che ha coinvolto sia i/le vari/e delegati/e rettorali, che i delegati di Equità e Diversità a livello dipartimentale, sia le figure impegnate a vario titolo su queste istanze, dal Comitato Unico di Garanzia, alla Consigliera di Fiducia, al Centro Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università di Trento. È stato anche costituito uno specifico ufficio, Equità & Diversità, per supportare la progettazione e la realizzazione di tali politiche.

E' nell'ambito e in coerenza con questo più ampio impegno e investimento che abbiamo colto con convinzione l'opportunità di avviare un processo di Bilancio di Genere, dopo una prima sperimentazione realizzata alcuni anni fa nell'ambito del progetto europeo GARCIA (*Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries*) e in linea con una consuetudine ormai radicata presso l'Ateneo di predisporre un rapporto annuale sui dati relativi alle pari opportunità all'interno della comunità universitaria, giunto ormai alla sua diciottesima edizione. Riteniamo infatti che questo strumento possa rappresentare una opportunità rilevante per consolidare il lavoro condotto fino ad ora e aumentarne l'efficacia, adottando una prospettiva circolare, che implichi una specifica attenzione ai processi di programmazione e rendicontazione, anche al fine di garantire una gestione delle risorse in linea con l'obiettivo del riequilibrio di genere, sia nella prospettiva di orientare le politiche che di rendicontarne gli effetti. Inoltre, il Bilancio di Genere si potrà configurare come una importante risorsa per diversi soggetti e organi che svolgono un compito di garanzia o valutazione, o di elaborazione di proposte e strategie di Ateneo.

Il processo di costruzione del Bilancio di Genere presso l'Università di Trento è stato pertanto avviato nel 2019, accogliendo le indicazioni elaborate dalla CRUI e prevedendo un percorso partecipativo, che ha previsto sia la costituzione di un tavolo di lavoro tecnico, composto da figure esperte presenti all'interno dell'Ateneo, che di un comitato allargato composto dalle principali posizioni decisionali, dalle rappresentanze studentesche, così come dai/le referenti di diversi organismi e uffici. Il percorso è proceduto anche durante il 2020, pur con qualche rallentamento dovuto alla pandemia, e il documento conclusivo viene oggi finalmente presentato nella sua prima edizione, che rappresenta un punto di partenza, più che di arrivo.

Credo infine sia doveroso un ringraziamento alle molte persone e organi che hanno reso possibile questo risultato, a partire dai due tavoli di lavoro, ai molti uffici che hanno supportato la raccolta e l'elaborazione dei dati (tra cui in particolare l'Ufficio Studi, la Direzione Pianificazione, Approvvigionamenti e Amministrazione e la Direzione Risorse Umane e Organizzazione), al Centro Studi Interdisciplinari di Genere, che ha fornito un prezioso supporto scientifico e operativo, grazie in particolare al lavoro della dott.ssa Alessia Tuselli, all'ufficio Equità e Diversità per il supporto organizzativo, e alla sua responsabile, la dott.ssa Patrizia Tomio, per il lavoro di collegamento con il gruppo sul Bilancio di Genere della CRUI, alla Direzione Comunicazione e Relazioni esterne per il supporto nella diffusione del documento.

INTRODUZIONE

Questa prima edizione del Bilancio di Genere (BdG) dell'Università di Trento presenta un quadro dell'Ateneo in ottica di genere. Il documento raccoglie i principali dati relativi alle tre componenti della comunità universitaria (popolazione studentesca, personale docente e ricercatore e personale tecnico amministrativo) e presenta le azioni che, negli ultimi due anni, l'Università di Trento ha posto in essere in tema di pari opportunità di genere e di contrasto ad ogni forma di discriminazione. L'analisi è stata inoltre arricchita da tre approfondimenti tematici: il primo riguarda i progetti di ricerca; il secondo dedicato alle prime fasi della carriera accademica, il terzo relativo allo strumento della Carriera Alias.

Il BdG è stato redatto secondo le indicazioni delle *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani* redatte dal Gruppo CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) per il Bilancio di genere. Come Università, ci è sembrato importante realizzare questo documento tenendo conto delle linee guida nazionali, senza dimenticare le specificità che caratterizzano il nostro Ateneo e l'esperienza acquisita a partire dal 2003 con l'annuale relazione sulle pari opportunità.

Il Bilancio di genere dell'Università di Trento si articola in quattro capitoli.

Il primo presenta l'approccio integrato adottato dall'Ateneo in tema di pari opportunità. Il capitolo si apre con una breve disamina dei documenti dell'Università di Trento che guardano ai temi della parità di genere e al contrasto alle discriminazioni come obiettivi all'interno della comunità accademica. La seconda parte presenta invece una panoramica sui soggetti che lavorano in sinergia per l'attuazione degli obiettivi di parità.

Il secondo capitolo è dedicato all'analisi di contesto, con una raccolta delle principali evidenze relative alla componente studentesca, al personale docente e ricercatore e al personale tecnico amministrativo. Diverse sono le dimensioni analizzate: dalla composizione alla distribuzione, dalla carriera all'età, fino ad alcuni aspetti specifici di ciascuna componente della comunità universitaria.

Il terzo capitolo sviluppa due approfondimenti tematici. Uno è dedicato alla distribuzione di coordinatrici e coordinatori dei progetti di ricerca all'interno dell'Ateneo e all'ammontare dei fondi ad essi dedicati. Il secondo delinea un quadro relativo alle prime fasi della carriera accademica, con particolare attenzione ad assegniste/i di ricerca e ricercatrici e ricercatori di tipo A.

Al censimento delle azioni per le pari opportunità è dedicato il quarto capitolo. Le iniziative dell'Ateneo sono state raccolte in cinque schede tematiche relative a: conciliazione dei tempi di vita, di lavoro, di studio e benessere organizzativo; il genere nella didattica e nella ricerca; strumenti di monitoraggio, informazione in ottica di genere; partecipazione a tavoli tecnici; contrasto alla segregazione orizzontale e verticale; contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni. In questo capitolo inoltre si trova il terzo approfondimento tematico, dedicato alla carriera Alias come strumento per favorire un ambiente inclusivo all'interno dell'Università.

Il documento si chiude con alcune indicazioni e raccomandazioni che guardano al futuro dell'Ateneo a partire dall'evidenze emerse, nell'ottica di consolidare l'avvio del nuovo ciclo di Bilancio di genere.

I dati utilizzati provengono da diverse fonti, alcune esterne quali MIUR, AlmaLaurea, Ministero dell'Economia e delle Finanze; altre interne all'Ateneo: Ufficio Studi, Direzione Pianificazione, Approvvigionamenti e Amministrazione, Direzione Risorse Umane e Organizzazione. Le elaborazioni dati sono state a cura dell'Ufficio Studi di Ateneo e del Centro Studi Interdisciplinari di Genere, con la supervisione scientifica del Tavolo tecnico per il Bilancio di Genere dell'Università di Trento. Tutti i dati presenti nel rapporto, ad eccezione della sezione dedicata alle azioni sulle pari opportunità, fanno riferimento al 2019, essendo questa l'ultima annualità disponibili all'interno delle banche dati nazionali. I documenti utilizzati per i confronti nazionali e internazionali sono opportunamente citati nel testo e riportati in una breve bibliografia che chiude il documento.

In linea con gli obiettivi del processo di Bilancio di Genere si è adottato un linguaggio di genere inclusivo (es: iscritte/i), come raccomandato anche dalle "Linee guida per un uso del linguaggio rispettoso delle

differenza” di Ateneo. Infine, è opportuna una precisazione sull’utilizzo della parola genere all’interno del presente documento, in riferimento alle categorie in cui sono disaggregati i dati. La categoria adottata fa riferimento all’attribuzione di genere anagrafica, quella delle risultanze legali, che non sempre e non necessariamente coincide con il sesso assegnato alla nascita.

Se da una parte questo documento, il primo Bilancio di Genere dell’Ateneo trentino, rappresenta un punto d’approdo rispetto all’impegno trasversale sui temi dell’equità e delle pari opportunità, dall’altra avvia un nuovo percorso per guardare, con sempre maggiore consapevolezza, al futuro della comunità universitaria in un’ottica di genere.

CAPITOLO 1- L'UNIVERSITÀ DI TRENTO E LE PARI OPPORTUNITÀ: UN APPROCCIO INTEGRATO

1.1 Il quadro normativo per le pubbliche amministrazioni

Il Bilancio di Genere (BdG) dell'Università di Trento si inserisce in un quadro normativo nazionale che, negli ultimi anni, ha dato impulso alle Pubbliche Amministrazioni per avviare questo tipo di processo di rendicontazione e riprogrammazione sociale al proprio interno. Nel 2007 la Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” identifica il BdG come strumento utile per la promozione delle pari opportunità all'interno delle Amministrazioni. Nel 2009, all'interno del D.Lgs. n. 150/2009¹ si raccomanda l'adozione del Bilancio di genere attraverso la Relazione sulle performance; disposizioni successive hanno inoltre sottolineato l'importanza dello strumento al fine di adottare una prospettiva di genere all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, promuovendo un approccio integrato, dalla valutazione alla programmazione delle policy. Nel 2019 la Direttiva n. 2/2019, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” promuove un approccio *gender sensitive* a partire dalla raccolta dati, con una particolare attenzione ai riconoscimenti economici e alle carriere professionali.

Per quanto riguarda le Università, grazie anche a varie iniziative progettuali realizzate negli anni scorsi (tra cui anche il progetto europeo GARCIA, coordinato dall'Università di Trento, da tempo era emersa l'esigenza di avere un quadro delle asimmetrie di genere che caratterizzano l'ambito scientifico, a partire dai dati delle differenti Università. Un'analisi fondamentale per poter progettare interventi puntuali all'interno degli stessi Atenei. Così, a partire dal 2014, la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane ha dato avvio ad un Gruppo di lavoro, aperto agli Atenei aderenti alla rete, finalizzato a condurre un'attività di ricerca e di proposta di “Linee guida per il Bilancio di genere delle Università”. Queste sono state presentate nel 2017 in occasione del convegno annuale della Conferenza e poi pubblicate nell'ambito del volume dedicato agli atti² dell'incontro.

Il percorso per la definizione di un quadro di riferimento comune nella redazione dei bilanci di genere Universitari in Italia è proseguito nel 2018 con il documento “Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca”³. Infine, si è costituito il Gruppo di lavoro per il Bilancio di genere, composto da esperte che hanno contribuito alla redazione delle “Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani”, pubblicate poi nel 2019 dalla Fondazione CRUI. Obiettivo del documento è quello di fornire uno strumento operativo per la redazione del Bilancio di genere nei contesti universitari. Tali Linee guida descrivono, in particolare, le fasi del processo e il contenuto del Bilancio di genere, offrendo un approfondimento in merito all'integrazione della prospettiva di *gender mainstreaming* all'interno degli Atenei. Il lavoro del tavolo tecnico è proseguito in questi anni, con interventi di costruzione di consapevolezza rispetto al BdG come strumento di monitoraggio e, parimenti, di pianificazione strategica per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità all'interno degli Atenei.

1.2 Organi e figure dell'Università di Trento preposte alla tutela dell'uguaglianza

Lo Statuto di Ateneo⁴ delinea (art. 2) le finalità e le funzioni dell'Università di Trento, tra cui: operare in base ad appropriati processi di valutazione; collaborare con il sistema scolastico favorendo l'orientamento ad una scelta consapevole dell'Università e la formazione degli insegnanti; agevolare l'inserimento lavorativo dei/delle suoi/sue laureati/e e dottori e dottoresse di ricerca; appoggiare il coinvolgimento degli/delle alumni/e e delle loro associazioni nelle attività istituzionali dell'Ateneo. Lo Statuto sottolinea

¹ D.Lgs. 150/2009- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.

² “Partecipazione ed *empowerment* delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali”, a cura di Renata Kodilja e Patrizia Tomio, Edizioni ETS – Collana “Potenziali”, disponibili alla pagina http://www.cpouniversita.it/?page_id=127.

³ A cura di Addis E., Biasini C., Calloni M., Loretoni A., Mancini M., Serughetti G., MIUR, 2018

⁴ Si veda: https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/75462314-8e3d-4e66-b805-a436839f6f13/46412statuto2012web_0.pdf

(art. 36, comma 2) la responsabilità di operare per la rimozione degli ostacoli che non consentono ai/alle componenti della comunità universitaria l'uguaglianza delle opportunità.

A partire da questi presupposti, l'Ateneo si avvale di soggetti diversi che, operando in sinergia, promuovono le pari opportunità, l'equità, l'inclusione, la dimensione intersezionale nella ricerca, nella didattica e nella definizione di interventi e politiche. Di seguito saranno indicati brevemente i documenti approvati dall'Ateneo, e gli organi e le figure preposte, evidenziando obiettivi, funzioni e strumenti di intervento.

1.3 Documenti

1.3.1 Il Codice Etico e di Comportamento dell'Università di Trento

L'Ateneo ritiene parte della sua missione la promozione di un comportamento etico professionale e definisce nel proprio Codice Etico principi e valori etici che considera fondamentali per la sua comunità. Il codice promuove l'obiettivo di individuare, trasmettere e rafforzare i valori essenziali nello svolgimento delle attività di didattica, di ricerca, di studio e di consulenza e mira a favorire la creazione di un ambiente professionale aperto al dialogo e alla tutela dei valori della persona in tutti i suoi aspetti.

La Comunità Universitaria è chiamata a integrare questi principi nella didattica, nella ricerca, nel trasferimento della conoscenza e nella gestione amministrativa e dei servizi. Il Codice è in linea con altre disposizioni normative⁵ e documenti volti a proteggere la dignità della persona e a prevenire e contrastare tutti i quei comportamenti che ledono il benessere psico-fisico e la libertà degli individui.

Attraverso il Codice Etico, l'Ateneo aspira a far sì che ogni membro della sua comunità agisca in accordo con i suoi valori fondanti: integrità; rispetto della persona; pari opportunità; responsabilità e trasparenza; autonomia e democrazia nei processi decisionali; libertà; qualità nella ricerca e nella didattica; equità e merito; tutela dell'ambiente e sicurezza e dignità dei luoghi di lavoro; riservatezza. Ad ogni membro della comunità è richiesto di evitare comportamenti discriminatori nei confronti degli altri membri e di rispettare tutti senza distinzione di genere, origine etnica⁶, nazione, orientamento sessuale, religione o credo, convinzioni personali o politiche, disabilità, condizioni sociali.

L'Ateneo dispone di linee strategiche, funzioni, servizi e organismi permanenti a supporto della promozione e tutela delle pari opportunità, dell'uguaglianza di genere e del benessere di tutte le sue componenti. Ogni struttura organizzativa può, infatti, individuare un Referente per l'applicazione del Codice etico. Allo stesso modo, ogni componente della comunità accademica può segnalare possibili violazioni del codice e può proporre suggerimenti e integrazioni allo stesso.

Infine, il Senato accademico si avvale anche di un'apposita Commissione per l'attuazione del Codice etico⁷. La Commissione ha funzioni consultive, redige raccomandazioni e pareri di conformità dei codici e degli atti, dei provvedimenti e dei procedimenti di Ateneo il cui contenuto implichi valutazioni di carattere etico. È composta da due docenti ordinarie/i e un/una dirigente. La Commissione svolge anche funzioni istruttorie all'interno dei procedimenti per la violazione del Codice e relative sanzioni.

1.3.2 Regolamento per la tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni

L'Ateneo pone particolare attenzione ai fenomeni di mobbing, straining, molestie e discriminazioni. Nel 2019, è stato adottato il Regolamento per la tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni⁸ che ha come principio guida il contrasto a questi fenomeni e la tutela della serenità e del benessere delle singole persone che fanno

⁵ Leggi e Decreti Legislativi nazionali, Direttive europee, Codici etici precedenti adottati dall' Ateneo, Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, Il Contratto Collettivo Nazionale del personale universitario.

⁶ Il termine 'etnia' è inserito nel codice etico come in altri documenti di Ateneo senza alcun intento di invisibilizzare i processi di costruzione sociale della razza, dunque quelle pratiche discriminatorie (di razzializzazione) che subiscono le persone nella società.

⁷ Ai sensi dell'art. 17 - comma 2 - del Codice Etico dell'Università degli Studi di Trento

⁸ Emanato con D.R. n. 375 del 28 maggio 2019, il documento è consultabile alla pagina <https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/0a279779-6b48-4915-91d6-a1eb4ad9f08a/Regolamento%20per%20la%20tutela%20della%20dignità%20della%20persona.pdf>

parte della comunità universitaria. Il Regolamento disciplina, inoltre, la figura del/la Consigliere/a di Fiducia, preposta a gestire i casi fenomeni discriminatori citati.

Il principio guida è quello del benessere organizzativo, che interseca diversi aspetti: sociali, psicologici, fisici. Le università, infatti, in quanto ambienti di lavoro e di studio, non sono immuni da questi episodi, trattandosi di fenomeni iscritti in processi relazionali che si costruiscono nello spazio lavorativo. Questi fenomeni ledono la dignità così come il benessere delle persone, creano un clima ostile, offensivo, degradante, fanno venir meno ogni principio di rispetto, libertà personale, parità di trattamento; incidono sulla salute psico-fisica dei/delle dipendenti, sulla motivazione e sulla soddisfazione lavorativa. Mobbing e molestie, inoltre, secondo una recente indagine condotta dall'Istat⁹, hanno rilevanti ricadute in termini di genere: le donne ne sono infatti maggiormente colpite. L'impegno dell'Ateneo è dunque quello di prevenire e contrastare ogni fenomeno discriminatorio attraverso azioni mirate all'interno dell'organizzazione.

Il Regolamento si applica a tutta la comunità universitaria ed è stato adottato in coerenza con:

- 1) il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto "Istruzione e Ricerca" che prevede misure disciplinari e sanzionatorie per tutti "gli atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona";
- 2) il Codice Etico di Ateneo, comma 2 dell'art. 6 in materia di "Maltrattamento, vessazione e mobbing", e all'art. 18 "Procedimento di accertamento delle violazioni" e le relative sanzioni;
- 3) il Codice di Comportamento, che menziona espressamente il divieto di adottare "comportamenti che si possano configurare come molestia o mobbing" (art. 3, comma 2) e all'art. 16 (Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri) prevede la possibilità di un procedimento disciplinare.

1.4 Soggetti

1.4.1 Prorettorato alle politiche di Equità e diversità

Il prorettorato alle politiche di equità e diversità è una delega rettorale dedicata alla promozione delle pari opportunità, opera coerentemente con le linee di azione definite all'interno del Piano di azioni positive di Ateneo. Gli ambiti di intervento sono quelli relativi alle differenze interculturali, di nazionalità e di religione, alle diversità di orientamento sessuale e identità di genere, supporto alla disabilità e benessere organizzativo. Si avvale del supporto dell'Ufficio Equità Diversità che promuove e organizza, agendo in ottica di rete con altri soggetti e funzioni dell'Ateneo, iniziative mirate alla creazione di un ambiente inclusivo, che permetta a studenti e studentesse, personale docente e ricercatore, personale tecnico e amministrativo di studiare e lavorare in un ambiente attento alle differenze.

Un importante spazio è dedicato alla promozione sia all'interno dei percorsi di studio che nell'ambito delle pratiche organizzative interne, di una cultura di giustizia, equità, trasparenza, apertura, promozione di pari opportunità, nella consapevolezza dell'importante ruolo dell'Università per la costruzione di cittadinanze consapevoli. L'Ufficio Equità e Diversità è diretto dalla Diversity manager di Ateneo, si avvale della collaborazione di alcune figure amministrative e fa riferimento alla Prorettrice alle Politiche di Equità e Diversità.

1.4.2 CUG- Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Ateneo è un altro organismo di promozione delle pari opportunità per tutte le componenti di Ateneo, nel lavoro come nello studio. Contribuisce a migliorare la qualità complessiva dell'ambiente universitario attraverso misure e azioni volte a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione e violenza fondata sul sesso, l'orientamento sessuale, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità, l'età. Il fine è quello di perseguire le linee di intervento dei Piani di Azioni Positive.

Il CUG adempie a diverse funzioni: promozione di azioni, interventi, progetti volti a favorire un equo trattamento tra i/le dipendenti e studenti e studentesse; monitoraggio e valutazione delle condizioni dell'ambiente in cui opera, con specifiche indagini sul benessere organizzativo e la tutela delle pari

⁹ Cfr. Istat (2018), *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro*, disponibile al seguente link: <https://www.istat.it/it/archivio/209107>

opportunità. Il CUG, inoltre, si occupa di individuare e segnalare ad altri Organi competenti (Consigliere/a di Fiducia dell'Ateneo e servizio di Ateneo di sostegno del disagio psicologico lavorativo) stati di malessere e discriminazione nello spazio universitario. Il Comitato è composto da 9 componenti, attualmente con questa composizione: la presidente (delegata del rettore); la delegata del direttore generale; quattro componenti (2 donne e 2 uomini) designati/e dal rettore; un componente e una componente designato/a dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione.

1.4.3 Il Centro Studi Interdisciplinari di Genere

Il Centro di Studi interdisciplinari di Genere (CSG) ha sede presso il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento, ma è composto da personale afferente ai diversi dipartimenti e anche da soggetti esterni. Promuove gli studi interdisciplinari e intersezionali, adottando la prospettiva di genere come chiave di lettura e strumento di azione. Gli studi coinvolgono diverse discipline, quali le scienze sociali, politiche, economiche, giuridiche ed umane. Il Centro si propone di diffondere una cultura attenta alle questioni di genere attraverso molteplici iniziative, dentro e fuori l'Ateneo, nonché di mettere a disposizione di soggetti e istituzioni le proprie competenze scientifiche partecipando e organizzando dibattiti scientifici, convegni, seminari e incontri pubblici, attivando collaborazioni nazionali ed internazionali e tramite pubblicazioni. Come centro studi, lavora in sinergia con differenti Organi dell'Ateneo, nonché soggetti presenti nel territorio sui temi delle pari opportunità, del contrasto alla discriminazione e alle violenze di genere. Al fine di promuovere gli studi interdisciplinari di genere, il Centro svolge attività di formazione post-laurea e formazione permanente, attiva collaborazioni con giovani studiose e giovani studiosi attraverso tirocini e stage formativi. Il Centro dedica inoltre particolare attenzione alle attività di divulgazione scientifica e formazione nelle scuole. Ha offerto la propria supervisione scientifica per numerosi percorsi educativi relativi ai temi della parità di genere, del contrasto alla violenza di genere e alla segregazione educativa (partecipazione delle ragazze alle discipline STEM), della cittadinanza attiva e consapevole. Il CSG ha un direttivo composto da 10 docenti (9 donne e 1 uomo) provenienti da differenti dipartimenti di Ateneo, da circa 70 soci interni (docenti provenienti da differenti dipartimenti dell'Ateneo), e da circa 40 soci/e esterni/e tra persone fisiche ed enti/associazioni del territorio.

1.4.4 La Consigliera di Fiducia

La consigliera di fiducia è una figura, con una formazione preferibilmente giuridica, chiamata a sostenere e accogliere le segnalazioni e/o le denunce di membri della comunità accademica riguardo ad episodi di mobbing, straining, molestie e di altre forme discriminatorie. Svolge funzioni di ascolto e tutela della parte che si ritenga vittima, e pone in essere strategie di intervento anche in connessione ad eventuali procedure informali o formali di risoluzione del conflitto o del disagio. Inoltre, svolge attività di informazione e formazione, finalizzate alla sensibilizzazione contro le forme di mobbing, straining, molestie e discriminazioni. L'attività della consigliera è improntata all'indipendenza, alla riservatezza e al rispetto della volontà della persona che a lei si rivolge, e orientata alla scelta della migliore strategia per gestire e risolvere le situazioni di difficoltà di quante/i richiedono il suo intervento. Può rivolgersi alla consigliera, per approfondimenti, consulenza, assistenza e possibilità di intervento, chiunque studi o lavori presso l'Ateneo e ritenga di essere vittima di fenomeni discriminatori indicati all'art. 2 del Regolamento per la tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni.

CAPITOLO 2 - ANALISI DI CONTESTO

Questo capitolo presenta l'Ateneo di Trento nelle sue tre componenti: popolazione studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo (PTA). Attraverso un ampio set di indicatori disaggregati per genere, verranno descritte le tre componenti di Ateneo, relativamente alla numerosità, alla progressione delle carriere, alla distribuzione per settori di studio/occupazione. Uno specifico approfondimento sarà successivamente dedicato, ai primi stadi delle carriere accademiche e ai progetti di ricerca. La prospettiva di genere si propone di far emergere le criticità del percorso accademico, per suggerire dove e come intervenire per eliminare eventuali ostacoli e asimmetrie.

Va ricordato che i dati relativi alla comunità universitaria sono annualmente aggiornati, con una significativa dimensione di dettaglio, all'interno del Rapporto pari opportunità dell'Università di Trento, pubblicato a partire dal 2007. All'interno del BdG si è pensato di proporre diverse integrazioni ai dati già pubblicati nell'ultimo rapporto (relativo al 2020)¹⁰, con dimensioni di analisi coerenti con le Linee guida per il BdG delle università italiane pubblicate dalla CRUI¹¹. Dove possibile, i dati dell'Ateneo saranno confrontati con quelli nazionali contenuti nel documento "Le carriere femminili in ambito accademico"¹².

2.1 La comunità universitaria: panoramica

L'Università di Trento è una comunità composta da 18.884 persone, con una popolazione studentesca che conta 16.569 iscritti/e (Figura 1).



Figura 1. Le componenti della comunità universitaria dell'Ateneo nel 2019

Il quadro che emerge evidenzia la presenza di fenomeni di segregazione orizzontale e verticale. Con segregazione orizzontale, si fa riferimento alla differente concentrazione di donne e uomini in specifici ambiti (organizzativi, occupazionali, di studio). Con segregazione verticale si fa riferimento alla diversa distribuzione di donne e uomini lungo la scala gerarchica, con la concentrazione delle donne nelle posizioni più basse.

Se nella componente studentesca dell'Ateneo di Trento le donne sono pari al 50,6%, al salire delle posizioni che caratterizzano la carriera accademica, la presenza di donne va via via diminuendo, a partire dal dottorato di ricerca. Questo fenomeno è spesso rappresentato con la metafora del tubo che perde, la *leaky pipeline*, per sottolineare la progressiva perdita di personale femminile lungo il percorso. Si tratta di un fenomeno che ha ricadute profonde tanto sulle carriere quanto sui contesti, incide sulle organizzazioni accademiche e sulla loro composizione complessiva.

¹⁰ Università di Trento (2020), *Rapporto sulle pari opportunità in Ateneo*, disponibile al seguente link: <https://www.unitn.it/ateneo/52060/equitadiversita>.

¹¹ CRUI (2019), *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani*.

¹² MIUR (2020), *Le carriere femminili in ambito accademico. Elaborazioni su banche dati MIUR, DGSIS – Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica*, disponibile su: <https://www.miur.gov.it/>.

2.2 Organi di Ateneo

I dati relativi alla composizione degli Organi di governo di Ateneo confermano la maggiore difficoltà della componente femminile nell'accesso alle posizioni apicali in ambito accademico. La distribuzione dei/delle componenti dei differenti Organi è caratterizzata da un'importante disparità di genere: le donne sono il 21,1% del totale (19 su un totale di 90). Si rileva in particolare la disparità di genere nella Consulta dei Direttori di dipartimento: 2 sole donne su 15. È importante ricordare che alcune cariche (come quella di Senatore/Senatrice o di Direttore/Direttrice di dipartimento) sono elettive, fanno dunque seguito a candidature. La limitata presenza di donne tra i soggetti eleggibili, associata ad altre dinamiche che possono influenzare le relazioni di genere all'interno dei contesti accademici, fa sì che le candidature femminili siano numericamente esigue, talvolta inesistenti.

Per quanto riguarda il rettorato, negli ultimi tre mandati (dal 2004 al 2021) sono stati due i Rettori eletti e, per la prima nella storia dell'Università di Trento (12 i Rettori in totale), una Rettrice, in carica per un solo anno (a fronte dei 6 previsti) a seguito della nomina a componente della Corte Costituzionale della Repubblica Italiana¹³. Per il prossimo mandato (2021-2027), sono due i docenti candidati alla carica. Infine, all'interno del Consiglio di amministrazione di Ateneo, per il 2019 erano presenti 2 donne su 8 componenti.



Senato accademico	1 donna su 8 senatori
Senato accademico integrato	2 donne su 10 senatori
Consulta dei direttori	2 donne su 15 direttori
Prorettorati e delegati/e	6 donne su 32
Consiglio degli/delle studenti	5 donne su 19 rappresentanti
Consiglio di amministrazione	2 donne su 8 componenti

Figura 2. La presenza delle donne negli organi di governo dell'Ateneo, 2019

¹³ Attualmente in Italia sono solo 6 le rettrici, su un totale di 84. La prima rettrice risale a 29 anni fa (Università Roma Tre).

2.3 La componente studentesca

2.3.1 Composizione e provenienza geografica

La popolazione studentesca dell'Ateneo (Tabella 1) presenta una leggera prevalenza femminile tra le persone iscritte (50,6%) e tra coloro che conseguono la laurea (51,9%). Una prevalenza più netta di donne invece si registra nell'ambito dei test di ammissione, dove le donne costituiscono il 59,2% sul totale, percentuale che scende, invece, fra le immatricolate nell'anno accademico 2018/2019, in cui le nuove iscritte sono state il 49,3%.

Tabella 1. Panoramica della componente studentesca di Ateneo 2019

	valore assoluto		Totale	percentuale di riga		Totale
	donne	uomini		% donne	% uomini	
Iscrizione ai test di ammissione	6124	4224	10348	59,2	40,8	100
Immatricolate/i	1614	1663	3277	49,3	50,7	100
Popolazione studentesca	8387	8182	16569	50,6	49,4	100
Laureate/i	1919	1782	3701	51,9	48,1	100

La popolazione studentesca dell'Università di Trento è rimasta relativamente stabile nel tempo (Figura 3)¹⁴. Il numero di persone iscritte ai test di ammissione, invece, fra il 2017 e il 2019 è cresciuto di quasi 1000 unità (da 9.365 a 10.348 domande), con un aumento della componente femminile: dal 57,8% nel 2017 al 59,2% nel 2019.

Studenti e studentesse dell'Ateneo provengono in maggioranza da fuori regione, in particolare, le lauree a ciclo unico (LCU) e le lauree specialistiche magistrali (LS/M) risultano maggiormente attrattive per chi arriva da una regione diversa dal Trentino. Rispetto alla provenienza geografica di iscritte/i non si rilevano particolari differenze di genere (Figura 4).

Nella popolazione studentesca le persone che dichiarano una disabilità sono l'1,9% del totale. Il 43,2% è donna. Il dato è parziale poiché si basa sulle certificazioni che rientrano nel computo delle categorie medicalmente intese come disabilità, mentre non è noto il numero delle persone che non hanno dichiarato il proprio status.

¹⁴ Va sottolineato che tutti i dipartimenti dell'Ateneo hanno corsi di studio a numero chiuso.

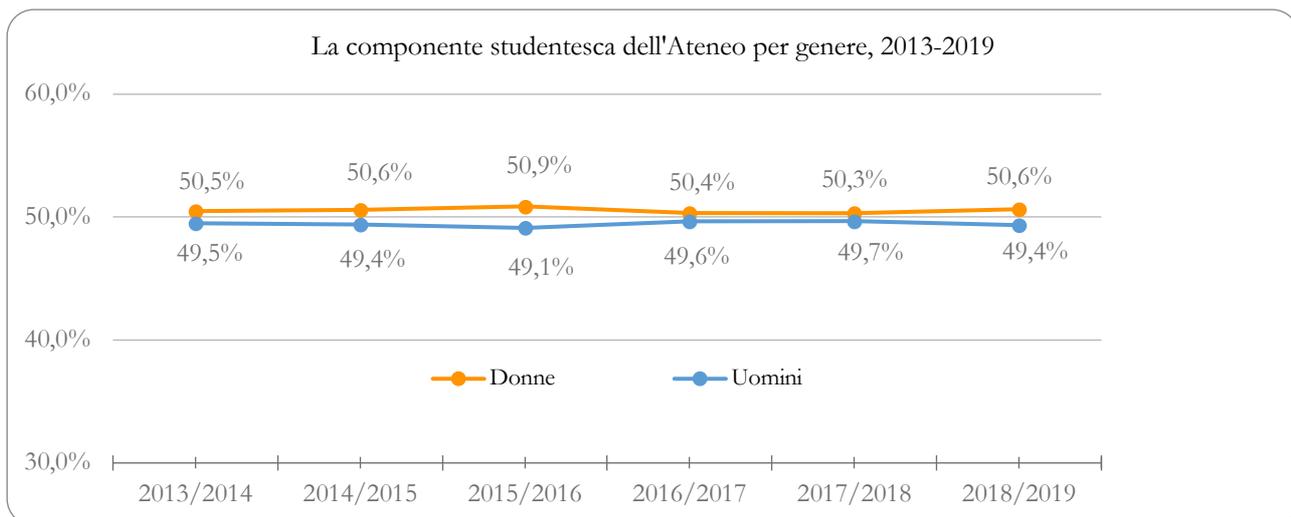


Figura 3. La componente studentesca dell'Ateneo per genere, 2013-2019

Tabella 2. Legenda: abbreviazioni utilizzate per identificare i vari tipi di laurea

Tipo di laurea	Abbreviazione
Laurea Triennale	LT
Laurea specialistica/magistrale	LS/M
Laurea a ciclo unico	LCU
Laurea vecchio ordinamento	VO

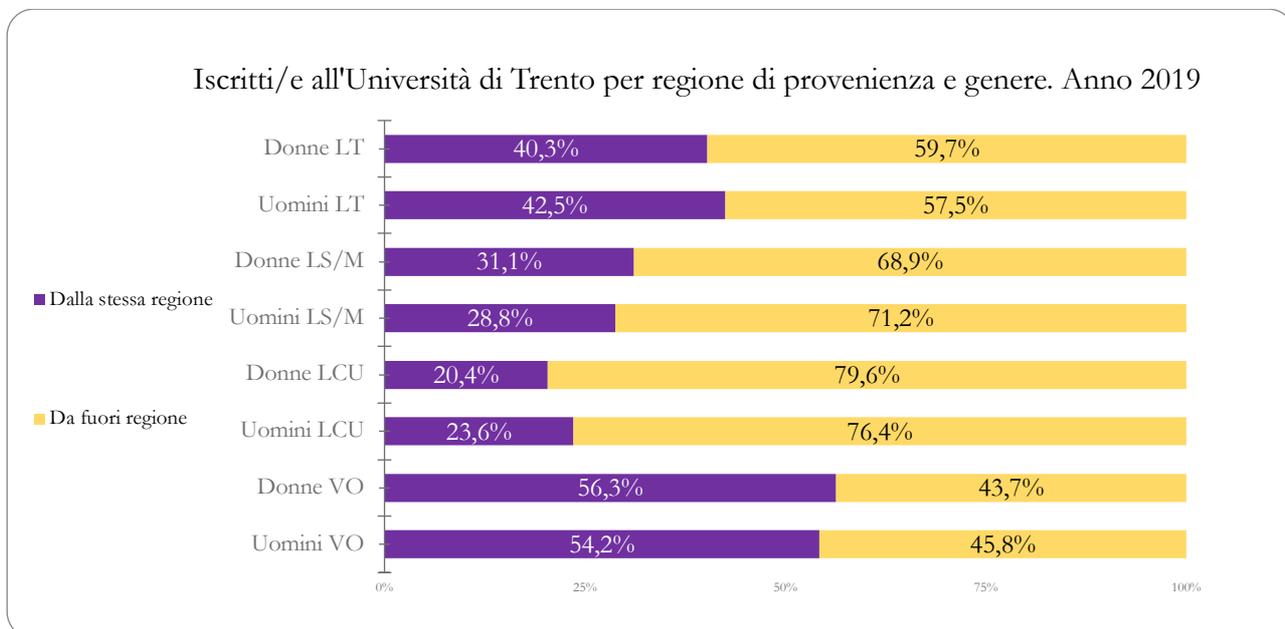


Figura 4. Iscritti/e all'Università di Trento per regione di provenienza e genere, 2019 (%)

2.3.2 Distribuzione della componente studentesca per corsi di studio

Analizzando la situazione fra i diversi dipartimenti (Figura 5), si può osservare lo squilibrio di genere fra i vari indirizzi di studio, che risulta in linea con l'andamento nazionale¹⁵. Si rileva infatti una bassa presenza maschile nelle aree umanistiche (HSS¹⁶) pari al 36,7% e una sotto-rappresentazione delle studentesse nelle aree scientifiche (STEM¹⁷), pari al 25,6%. La percentuale più bassa si registra a Ingegneria industriale con l'11,4% sul totale di iscritte/i in questo Dipartimento e l'11,6% sul totale di laureate/i. Segue Ingegneria e Scienze dell'Informazione: 12,1% e 15,7%, rispettivamente. Di contro, la presenza femminile (sul totale degli iscritti in questo Dipartimento) è elevata a Lettere e Filosofia (71,4%), Psicologia e Scienze cognitive (68,5%), Sociologia e Ricerca Sociale (65,6%) e Giurisprudenza (65,4%).

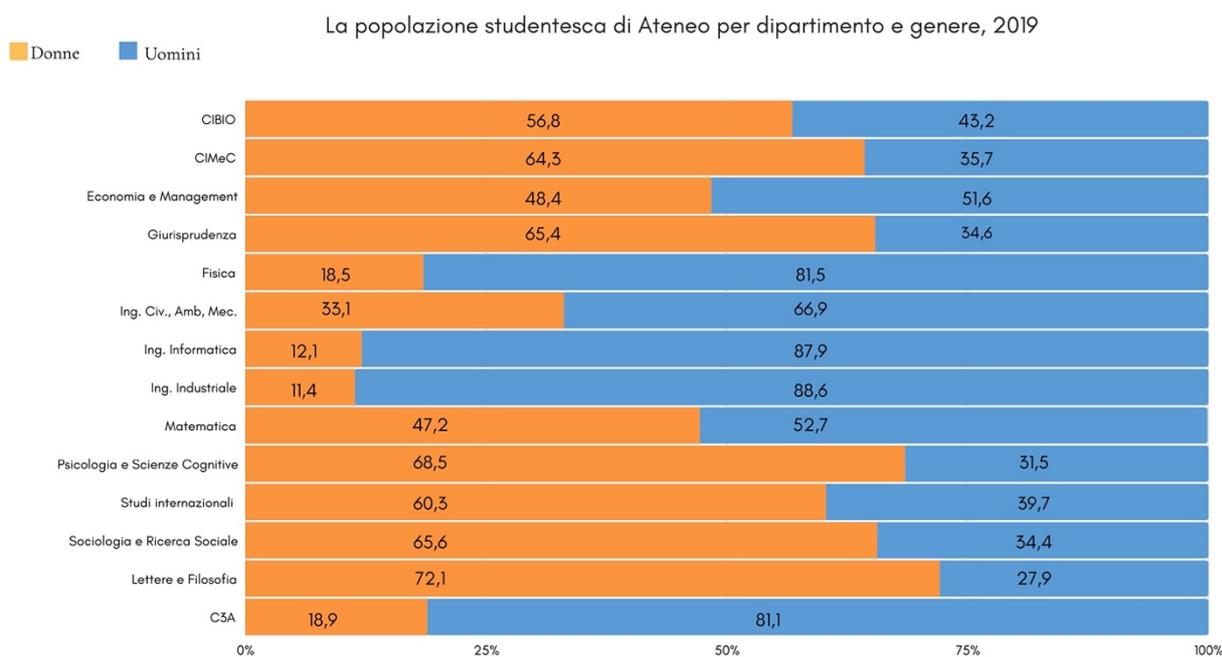


Figura 5. La popolazione studentesca per dipartimento e genere (%)

2.3.3 Carriera

I dati sulle laureate “in corso”¹⁸ nel 2019 (Figura 6) confermano buoni risultati. Le laureate in corso sono, infatti, l'87,4% del totale per le Lauree Triennali, il 90,1% per quelle specialistiche/magistrali e il 67,5% per le Lauree a ciclo unico. La differenza più significativa fra laureate e laureati si registra proprio per le Lauree a ciclo unico: circa il 10% in più di studentesse rispetto agli studenti si laurea in corso.

¹⁵ Nell'anno accademico 2017/2018 (a.a. considerato nello studio MIUR 2020), su 1.721.790 iscritti ai corsi di laurea, le studentesse rappresentano più della metà della popolazione studentesca (55,4%). Si registra un picco di femminilizzazione nell'area “Humanities and the Arts” (77,8%), mentre è molto contenuta nelle aree disciplinari tecnico-scientifico, come “Engineering and technology” (27,1%).

¹⁶ HSS (Human and Social Science); i dipartimenti che afferiscono a questa area di studi per l'Università di Trento sono: Economia e Management, Giurisprudenza, Lettere e Filosofia, Sociologia e Ricerca Sociale, Scuola di Studi Internazionali, Psicologia e Scienze Cognitive.

¹⁷ STEM (Science, Technology, Engineering and Math); i dipartimenti che afferiscono a questa area di studi per l'Università di Trento sono: Fisica, Ingegneria Civile, Ingegneria Industriale, Ingegneria Informatica, Matematica, CIBIO, C3A, CIMEC.

¹⁸ La/il laureata/o in corso è colui/colui che ha conseguito il titolo di studio in un numero di anni pari o inferiore alla durata prevista per il proprio corso di studio (calcolato rispetto all'a.a. di inizio carriera). L'indicatore è calcolato considerando il numero di laureate/i in corso sul totale delle/dei laureate/i nell'anno solare 2019.

Rispetto a questo indicatore non è possibile fare un confronto con il panorama nazionale: all'interno dell'ultimo rapporto ANVUR sullo stato degli atenei italiani (2018)¹⁹ questo specifico dato non è presentato disaggregato per genere; le banche dati MIUR, invece, riportano il totale di laureate e laureati in un dato anno solare.

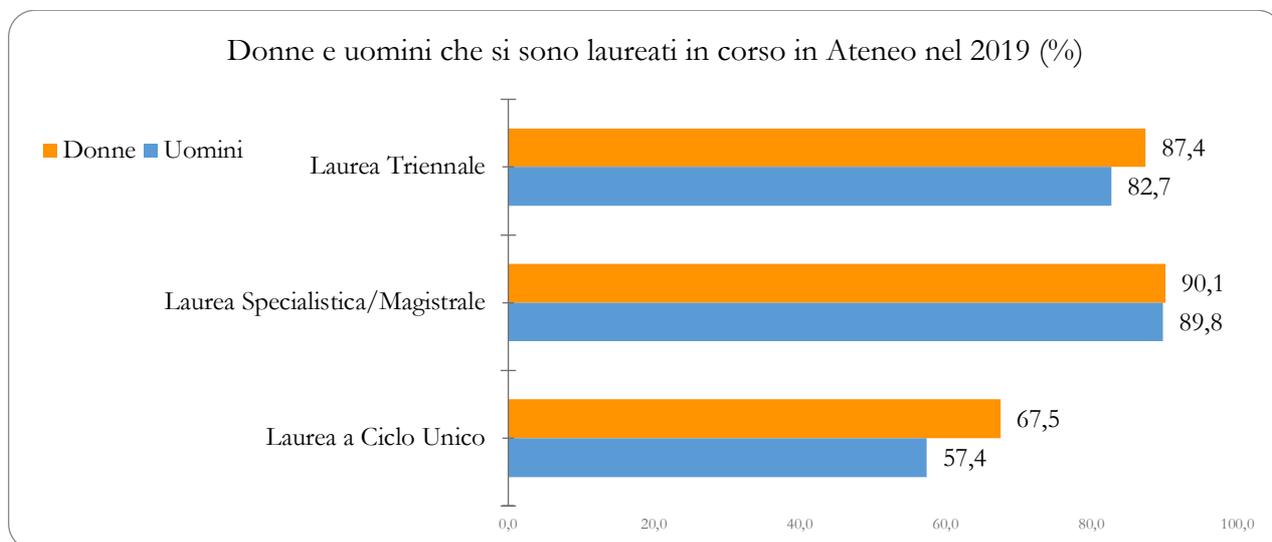


Figura 6. Donne e uomini che si sono laureati in corso in Ateneo nel 2019 (%)

Anche per il voto di laurea le studentesse riportano, in media, voti più alti degli studenti. Per il percorso Triennale, le studentesse si laureano con un voto medio pari a 100,9, rispetto a 98,9 per gli studenti; per la Laurea magistrale, il voto medio delle studentesse è 106,8, rispetto a 105,9 per gli studenti; 103 per Lauree a ciclo unico (101,5 quello degli studenti per questo tipo di Laurea). La Figura 7 illustra la composizione di laureate e laureati per classe di voto (e per tutti i tipi di corso, triennali, magistrali e a ciclo unico): il 26,4% delle studentesse consegue il titolo con un voto medio tra 106 e 110, mentre il 21,7% con 110 e lode. Anche nei dipartimenti STEM, caratterizzati da una bassa presenza femminile²⁰, i voti di laurea delle studentesse sono mediamente più alti rispetto a quelli dei colleghi. Ad esempio, nel Dipartimento di Ingegneria, indirizzo Ingegneria industriale, le laureate conseguono il titolo con un voto medio pari a 106,4 contro quello dei colleghi pari a 104,6. Viceversa, per altri dipartimenti (di area HSS), caratterizzati da una sottorappresentazione di studenti, il voto medio di laurea degli studenti è leggermente più alto rispetto a quello delle studentesse. Nel dipartimento di Sociologia e Ricerca sociale, per esempio, gli studenti conseguono il titolo con un voto medio pari a 107,6, mentre le studentesse con un voto medio di 106,9 (Rapporto pari opportunità dell'Università di Trento, 2020). Questi risultati suggeriscono l'importanza del fattore 'motivazionale': sia gli studenti che le studentesse che si iscrivono a corsi di studio "femminilizzati" o "maschilizzati" (in base alla composizione della popolazione studentesca) in quanto particolarmente interessati, ovvero motivati rispetto alla propria scelta, conseguono risultati superiori alla media.

I dati sull'abbandono degli studi universitari (Figura 8), mostrano percentuali di studenti e studentesse che rinunciano agli studi piuttosto ravvicinate per le lauree di primo livello e a ciclo unico (13,4% e 12,8% rispettivamente). Per le lauree magistrali i tassi di abbandono sono più bassi (8,8% e 2,8%, rispettivamente), ma con una differenza netta a favore delle studentesse.

¹⁹ANVUR (2018), *Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca*, disponibile al seguente link: <https://www.anvur.it/archivio-documenti-ufficiali/rapporto-biennale-sullo-stato-del-sistema-universitario-e-della-ricerca-2018-2/>

²⁰ In Italia, nell'area "Engineering and technology" le laureate sono il 30,5% (MIUR 2020). Come in tutti i corsi di laurea, il rapporto tra laureate e iscritte (per corso di laurea) è più elevato rispetto al rapporto laureati e iscritti. Ciò suggerisce un maggiore successo delle donne rispetto agli uomini nel completamento degli studi universitari.

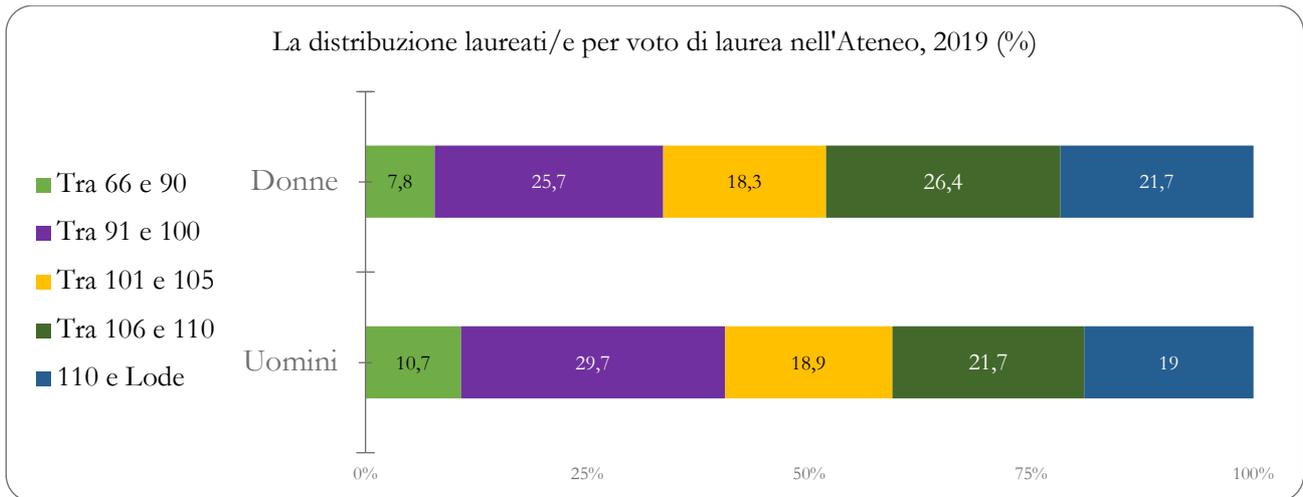


Figura 7. La distribuzione laureti/e per voto di laurea nell'Ateneo, 2019 (%)
Nota: per ciascuna tipologia di corso (LT, LS/M, LCU)

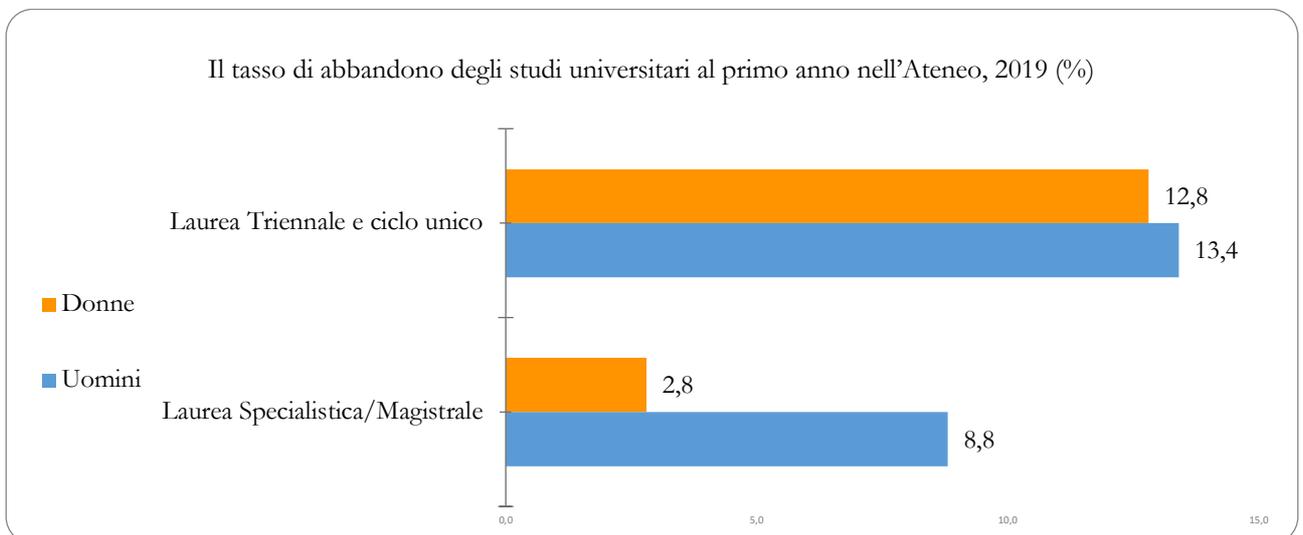


Figura 8. Il tasso di abbandono degli studi universitari al primo anno nell'Ateneo, 2019 (%)

La mobilità internazionale è un ambito a cui l'Ateneo presta particolare attenzione. I dati sulla percentuale di studenti e studentesse impegnati/e in programmi di studio internazionale, in uscita e in entrata negli ultimi due anni accademici (Figura 9), mostrano un aumento delle studentesse in partenza per un programma di studio (dal 50% al 60% sul totale in uscita), mentre si osserva una diminuzione in entrata.

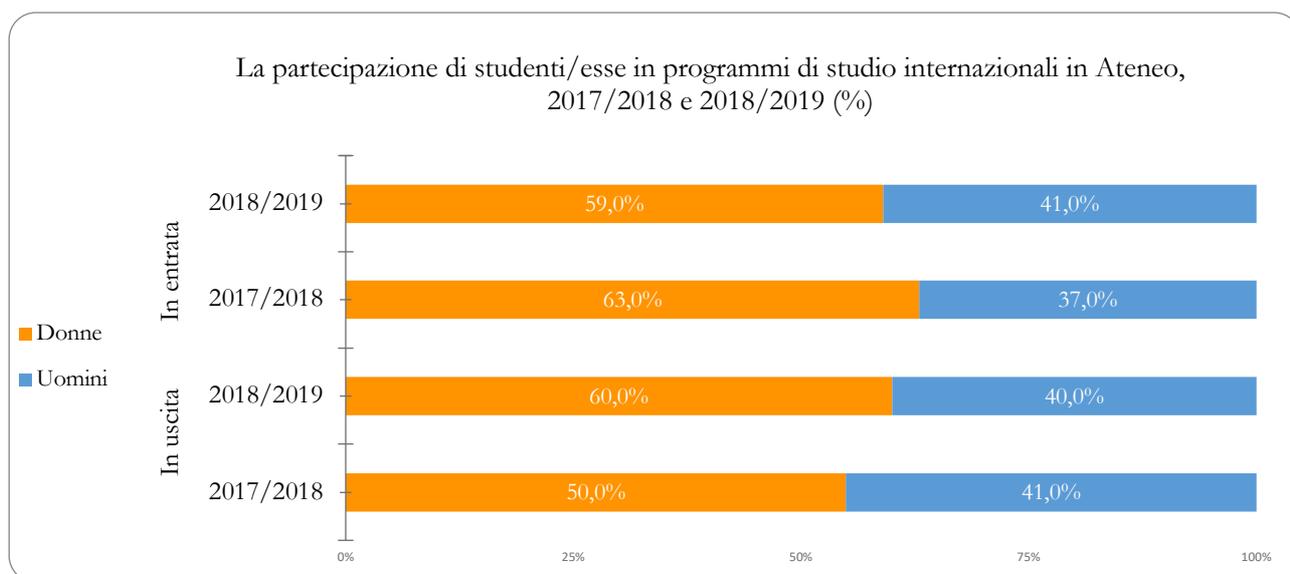


Figura 9. La partecipazione di studenti/esse in programmi di studio internazionale in Ateneo, 2017/2018 e 2018/2019 (%)

2.3.4 Esiti occupazionali

Secondo l'ultimo rapporto AlmaLaurea²¹ (2020), ad un anno dal conseguimento del titolo di studio all'Università di Trento, il tasso di occupazione per i corsi triennali²² è del 39,5% per le laureate contro il 35,6% per i laureati; per i corsi magistrali il tasso di occupazione è dell'82,5% per le laureate contro l'88,7% per i laureati (Figura 10). A cinque anni dal conseguimento del titolo di studio magistrale, il tasso di occupazione è decisamente più elevato: 91,3% per le donne e 92,5% per gli uomini, quindi con un contenuto svantaggio di genere. Lo svantaggio per le donne per le lauree a ciclo unico (sempre a cinque anni dal conseguimento del titolo) è maggiore: hanno un'occupazione l'87,8% delle donne contro il 93,1% degli uomini.

Tra le ragioni del divario di genere nei tassi di occupazione giocano un ruolo importante le maggiori difficoltà delle donne nell'accesso al lavoro (che si manifestano prima della maternità), la rinuncia al lavoro retribuito per alcune donne con titoli di studio terziario per problemi di conciliazione (dato il prevalere di una tradizionale divisione del lavoro non retribuito in famiglia), infine per le diverse scelte dei percorsi educativi (STEM, HSS) da parte di studentesse e studenti. Le donne sono sovra-rappresentate in corsi di studio dove si osserva un eccesso di offerta di laureati, gli uomini sono sovra-rappresentati in corsi di studio dove c'è carenza di laureati. Da ciò derivano diverse condizioni occupazionali nei vari mercati (quindi, differenze nei livelli retributivi e nei tassi di disoccupazione). Le figure professionali legate all'area STEM risultano maggiormente ricercate dalle imprese, che inoltre sono più propense ad assumere con contratti stabili. Tuttavia, a parità di scelte di studio, permangono differenze di genere. Secondo un approfondimento del Rapporto AlmaLaurea (2020), il tasso di occupazione per le lauree STEM, a 5 anni dal titolo di secondo livello, è pari all'88,3%. Tuttavia, permane uno svantaggio di genere negli esiti occupazionali: sono occupati/e il 91,4% dei laureati contro l'84,3% delle laureate. Si rileva inoltre una maggiore diffusione di contratti a tempo indeterminato: pari al 55,6% degli occupati STEM (con un

²¹ Il Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea raccoglie annualmente informazioni sui neolaureati in Italia (<https://www.almalaurea.it/universita/indagini/laureati>), e pubblica rapporti con l'obiettivo di valutare le performance formative e occupazionali dei/delle laureati/e italiani/e in diversi ambiti disciplinari e per diversi tipi di lauree. Il rapporto del 2020, citato in questo paragrafo, fa riferimento ai dati del 2019. Si veda: AlmaLaurea (2020), XXII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati. L'indagine, per L'Università di Trento, ha coinvolto 3679 laureate/i. Per ulteriori informazioni relative alle metodologie di indagine adottate da AlmaLaurea si veda la sezione dedicata alle note metodologiche: <https://www2.almalaurea.it/cgi-php/lau/sondaggi/note-metodologiche.php?lang=it&config=occupazione&anno=2019>

²²All'interno dell'indagine AlmaLaurea, il tasso di occupazione è ottenuto dal rapporto fra gli/le occupati/e e gli/le intervistati/e. Sono occupate/i coloro che dichiarano di svolgere un'attività, anche di formazione, purché retribuita.

vantaggio di 8,2 punti percentuali rispetto ai laureati non STEM²³). Ciò implica che le donne laureate STEM si trovano in posizione di vantaggio non solo rispetto alle donne laureate non STEM, ma anche rispetto agli uomini laureati non STEM. Anche per la situazione contrattuale si registra, però, uno svantaggio di genere: hanno un contratto a tempo indeterminato il 62,5% degli uomini contro il 45,1% delle donne, questo conferma la presenza di ostacoli strutturali a discapito di queste ultime, anche a parità di scelte nei percorsi di studio.

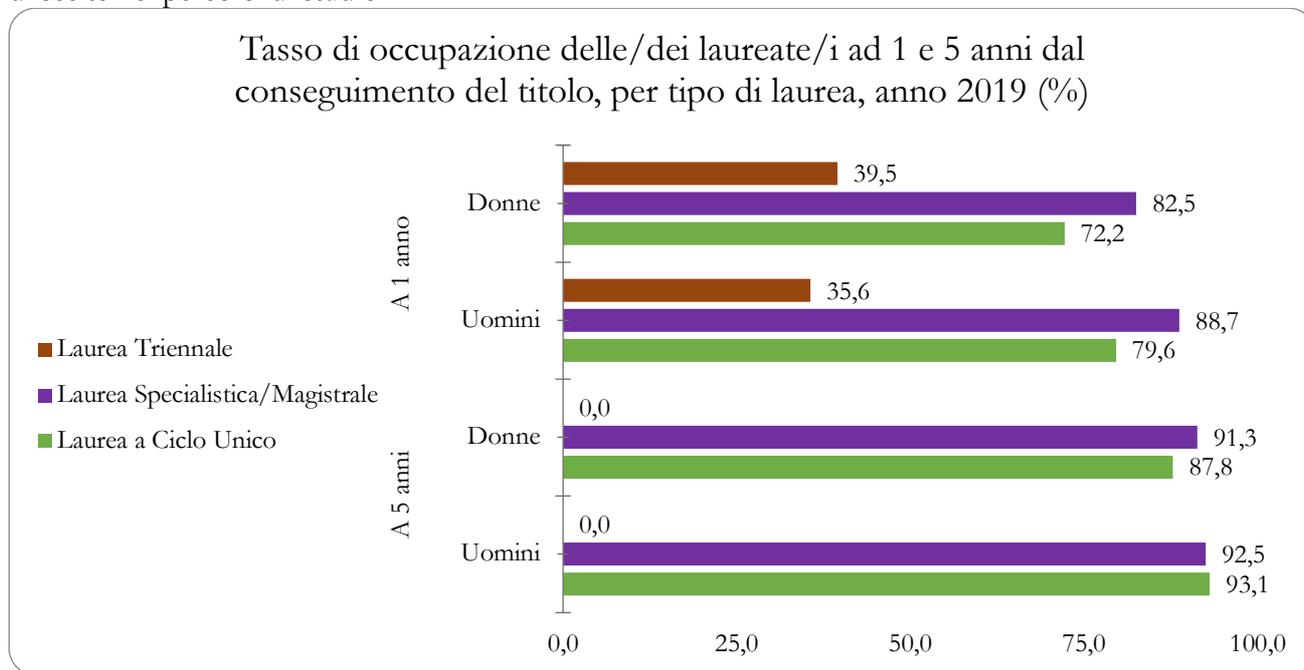


Figura 10. Tasso di occupazione delle/dei laureate/i ad 1 e 5 anni dal conseguimento del titolo, per tipo di laurea, anno 2019 (%)

Anche per la retribuzione netta mensile²⁴ si nota una differenza fra laureati e laureate dell'Università di Trento (Figura 11). Va ricordato che la rilevazione AlmaLaurea considera tra le persone occupate chi dichiara di svolgere un'attività lavorativa retribuita, a tempo parziale o a tempo pieno²⁵. Questo influenza il differenziale di reddito, che può così dipendere da una differenza nelle ore lavorate oltre che dall'inserimento in posizioni lavorative meno remunerative.

Il compenso percepito varia in base al tempo trascorso dal conseguimento del titolo (un anno o cinque anni) e al tipo di Laurea (Triennale, Magistrale, a Ciclo Unico). Nel 2019, a cinque anni dal conseguimento del titolo di studi Magistrale all'Università di Trento, i laureati percepiscono 1.854 euro, mentre le laureate 1.454. Rispetto alle ore lavorate, per questa categoria di laureate/i, il numero di ore settimanali di lavoro medie²⁶ è di 41 per gli uomini e di 35,5 per le donne. L'utilizzo del part-time, che ha un impatto sulla dimensione retributiva, rivela differenze marcate: solo il 7% degli uomini intervistati contro il 20,3% delle donne intervistate.

Rispetto agli ambiti disciplinari, come già visto, le figure professionali legate all'area STEM si confermano essere maggiormente ricercate, incidendo in parte, sul divario occupazionale di genere osservato. Come atteso, sono anche le figure meglio remunerate: a cinque anni, i/le laureati/e in discipline tecnico-scientifiche dichiarano, in media, di percepire una retribuzione mensile netta pari a 1.595 euro (circa il

²³ Questi dati, contenuti nell'indagine AlmaLaurea, fanno riferimento al 2018.

²⁴ Nell'indagine AlmaLaurea, la domanda sulla retribuzione mensile netta (media, in euro) prevede fasce di 250 euro (salvo la prima "fino a 250 euro" e l'ultima "oltre 3000". La media è calcolata escludendo le mancate risposte ed utilizzando il valore centrale della classe di retribuzione (salvo per la prima, 200 euro, e per l'ultima 3250 euro)

²⁵ Purché non si tratti di attività di formazione quali tirocinio, praticantato, dottorato e specializzazione.

²⁶ Il numero di ore di lavoro settimanali medie è calcolato da AlmaLaurea considerando il numero di ore lavorate abitualmente in una settimana, incluse le eventuali ore di straordinario, retribuite o meno. Sono state previste fasce di 5 ore (salvo la prima, "meno di 5" e l'ultima "60 ore o più"). La media è calcolata escludendo le mancate risposte ed utilizzando il valore centrale della classe di ore lavorate (salvo per la prima, 3, e per l'ultima 63, ore).

16% in più rispetto ai laureati non STEM). Ma anche qui, secondo lo studio AlmaLaurea, rimane considerevole il divario uomini-donne: a cinque anni dalla conclusione degli studi in area STEM, gli uomini percepiscono in media 1.716 euro rispetto ai 1.412 euro delle donne. Una parte di questo divario è riconducibile al diverso numero di ore lavorate (quindi alla maggiore incidenza del lavoro part-time tra le laureate), ma rimane una parte riconducibile ai minori livelli retributivi delle donne, anche all'interno dell'area STEM).

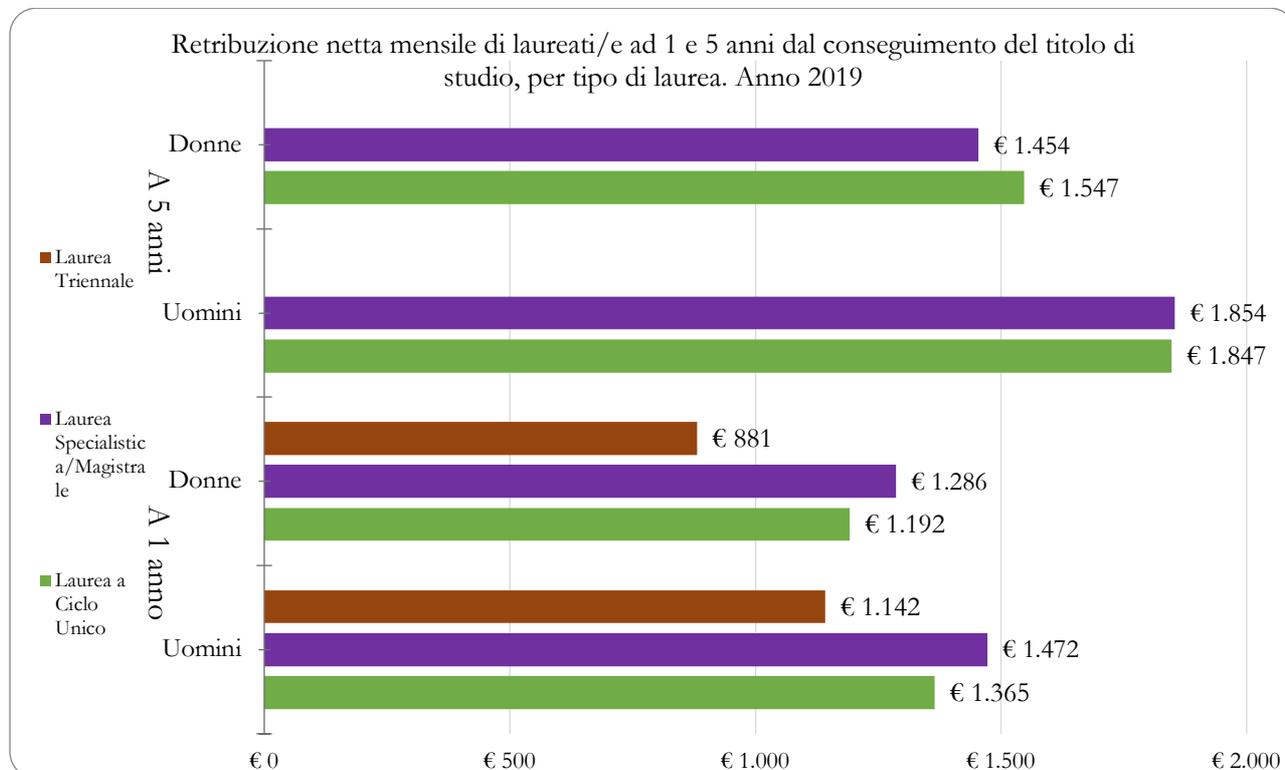


Figura 11. Retribuzione netta mensile di laureate/i ad 1 e 5 anni dal conseguimento del titolo di studio, per tipo di laurea. Anno 2019

2.3.5 Post-laurea: scuole di dottorato e corsi di specializzazione

Il percorso post-laurea dell'Università di Trento, relativo al dottorato di ricerca, è caratterizzato da una diversa composizione rispetto a quella della popolazione studentesca: i dottorandi sono infatti il 61,5% mentre le dottorande rappresentano il 38,5%. Se si analizza la distribuzione per area disciplinare (Figura 12) si osserva che le dottorande sono in maggioranza solo in due aree: "Discipline umanistiche ed artistiche" (56,6%) e "Scienze sociali, giornalismo, informazione" (54,3%). Per le stesse aree disciplinari il dato medio nazionale è, rispettivamente, del 57,7% e del 51,1% (MIUR, 2020).

Per le scuole di specializzazione, il quadro è diverso: le studentesse sono il 76% del totale, e in aumento rispetto all'anno accademico precedente (Figura 13).

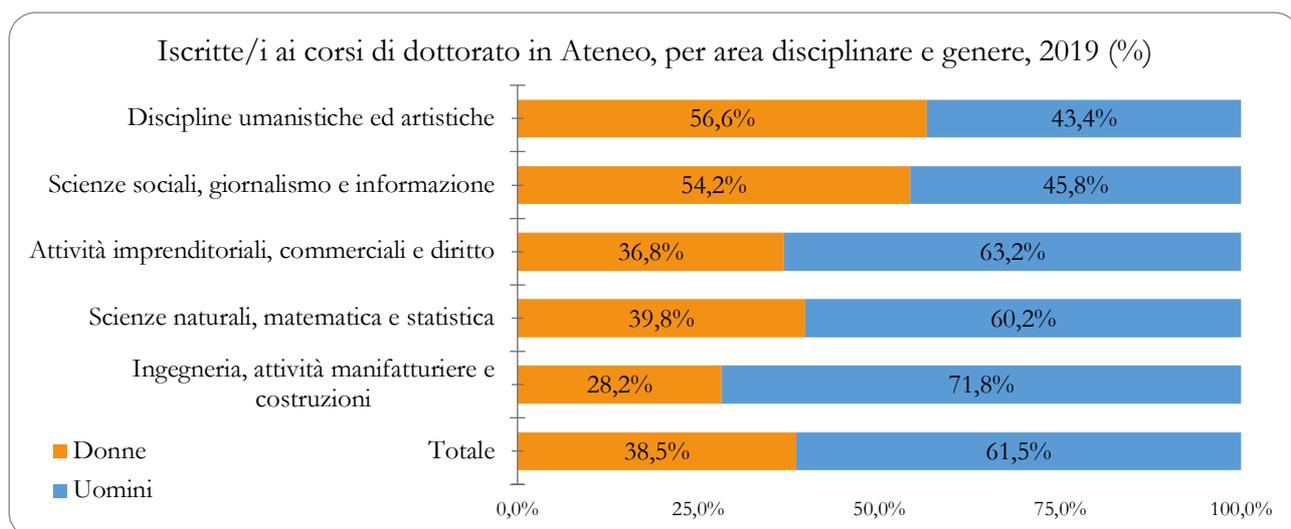


Figura 12. Iscritte/i ai corsi di dottorato in Ateneo per area disciplinare e genere, 2019 (%)

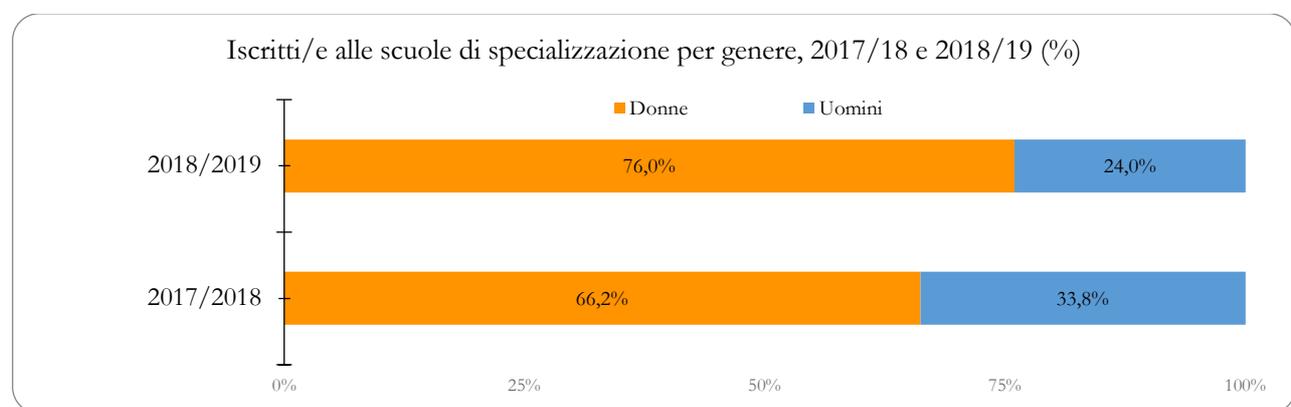


Figura 13. La distribuzione laureti/e per voto di laurea nell'Ateneo, 2019 (%)

Il tasso di abbandono (Tabella 3) nei corsi di dottorato di ricerca (fra il primo e il secondo anno) è simile tra dottorande e dottorandi per il 2019, mentre differisce nei due anni precedenti, con una maggiore percentuale di uomini che abbandona il percorso di studio/ricerca. I numeri assoluti mostrano in dettaglio questo andamento.

Tabella 3. Iscritte/i, rinunce e tasso di abbandono tra il primo e il secondo anno nei corsi di dottorato, per genere e anno accademico (numeri assoluti e %)

Anno Accademico	Donne			Uomini		
	Iscritte	Rinunce	Tasso di abbandono (%)	Iscritti	Rinunce	Tasso di abbandono (%)
2019-2020	107	7	6,5	176	11	6,3
2018-2019	89	3	3,4	166	16	9,6
2017-2018	79	2	2,5	124	11	8,9

2.4 Personale docente e ricercatore

Questa sezione si focalizza sul Personale Docente e Ricercatore dell'Università di Trento, considerando: composizione e carriera accademica; età; distribuzione per aree disciplinari; caratteristiche di impiego²⁷. Saranno utilizzate differenti classificazioni relative ai ruoli e alle aree disciplinari (come raccomandato dalle Linee guida nazionali CRUI). In particolare, verranno considerate le Aree CUN²⁸ (aree disciplinari) e i "Grade" accademici propri delle classificazioni internazionali²⁹. Saranno inoltre utilizzate alcune abbreviazioni relative ai ruoli ricoperti. La Tabella 4 riporta le informazioni necessarie per la comprensione di "grade", abbreviazioni utilizzate nel testo, e Aree CUN.

Tabella 4 – Legenda per l'utilizzo di "Grade", principali abbreviazioni, e Aree CUN

GRADE	
Grade A	Docenti di I Fascia
Grade B	Docenti di II fascia
Grade C	Ricercatrici e ricercatori
Grade D	Assegniste/i di ricerca
Principali abbreviazioni	
RTD	Ruolo: Ricercatore tempo determinato (L.230/05, L.240/10 tipo A, L.240/10 tipo B)
RIC=RU+RTD	
RU	Ruolo: ricercatori
DOCENTI=PO+PA+RIC	PO=Professore/essa Ordinario/a; PA=Professore/essa Associato/a
STEM=AREA1+AREA2+AREA8+AREA9	
AREE CUN	
Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 3	Scienze chimiche
Area 4	Scienze della terra
Area 5	Scienze biologiche
Area 6	Scienze mediche
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12	Scienze giuridiche
Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 14	Scienze politiche e sociali

²⁷ I fondi destinati alla ricerca accademica saranno invece analizzati in una sezione dedicata.

²⁸ Il Consiglio Universitario Nazionale (CUN) è un organo consultivo che formula pareri e proposte al MIUR. Nel 2020 ha pubblicato un documento sulla questione di genere nell'accademia italiana relativo a un arco temporale di circa dieci anni (2008-2018). I dati, riferiti all'intera popolazione accademica sono disaggregati per genere, area CUN, ruolo e fascia di età. Si veda: CUN (2020), *Analisi e Proposte sulla questione di genere nel mondo universitario italiano*, disponibile al link <https://www.roars.it/online/wp-content/uploads/2021/01/DossierGenere-allegato1.pdf>.

²⁹ Classificazione del personale accademico *Fields of Research & Development* utilizzata nei documenti europei, fra cui *She Figures cit.*.

2.4.1 Donne e uomini nella carriera accademica

Le donne costituiscono il 33,4% del personale docente e ricercatore dell'Ateneo nel 2019, occupano in prevalenza alcune posizioni accademiche, e si concentrano maggiormente in certi dipartimenti e Centri di ricerca. Come per il panorama accademico europeo e italiano (*She figures*; MIUR, 2020), anche presso l'Università di Trento si riscontrano fenomeni di: i) segregazione verticale, ovvero la maggioranza delle donne incontrano difficoltà a raggiungere le posizioni apicali della carriera; ii) segregazione orizzontale, ovvero si osserva una distribuzione molto asimmetrica tra le diverse aree, STEM e HSS. La segregazione verticale può essere descritta con la metafora della *leaky pipeline* (conduttura che perde), rappresentata graficamente con la 'forbice delle carriere' per mettere in evidenza la progressiva contrazione delle donne man mano che si considerano posizioni più avanzate della carriera accademica³⁰.

La 'forbice delle carriere' per l'Ateneo è presentata in Figura 14. Risulta evidente una divaricazione tra donne e uomini, con la progressiva contrazione dell'incidenza femminile man mano che ci si sposta verso le posizioni apicali.

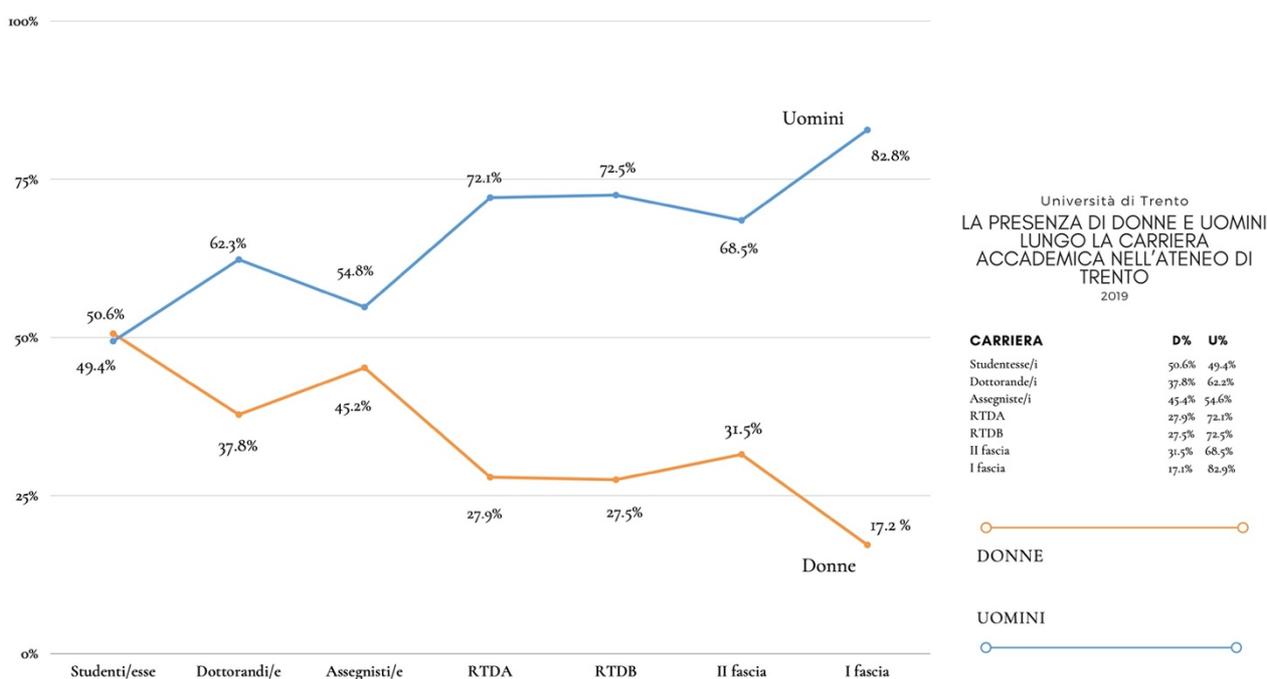


Figura 14. La presenza di donne e uomini lungo la carriera accademica nell'Ateneo di Trento, 2019

Le donne, come già visto, rappresentano il 50,6% della popolazione studentesca, il 51,9% delle persone laureate ed il 37,8% della componente dottorale. Considerando le diverse posizioni della carriera accademica, si trova che il numero di donne tende a ridursi man mano che si considerano posizioni più avanzate. Sono il 45,2% delle persone assegniste e il 27,5% fra gli/le RTDB³¹. Avvicinandosi alle posizioni più stabili, dunque ai vertici della carriera accademica, le percentuali si riducono: nel personale docente di II Fascia la presenza femminile scende al 31,5%, fino ad assottigliarsi notevolmente con un 17,2% di docenti ordinarie.

Va evidenziato un progressivo incremento, nel complesso considerevole, almeno in termini relativi, della presenza di docenti ordinarie dell'Università di Trento negli ultimi anni: dall'11,7% del 2015 al 17,2% del 2019, da 20 ordinarie (su un totale di 175 docenti di I Fascia) a 35 (su 199) nell'anno accademico

³⁰ Osservando gli andamenti relativi alla distribuzione di genere nel percorso di carriera all'interno dell'Università, le donne si concentrano nelle posizioni iniziali. Tendono poi progressivamente a diminuire dal dottorato in poi, fino a ridursi notevolmente in I Fascia.

³¹ Ricercatrici a tempi determinato categoria B

considerato. Nonostante la presenza femminile in questa specifica fascia risulti ancora esigua e al di sotto della media nazionale (pari al 25,3%³²), la crescita può essere salutata positivamente. È importante sottolineare come tale incremento possa essere letto anche alla luce delle politiche di incentivazione attuate dall'Ateneo (attraverso incentivi economici per l'assunzione di docenti in I Fascia), volte ad intervenire in maniera diretta sulle situazioni di disequilibrio relative alla presenza delle donne nelle posizioni più stabili della carriera accademica.

Il *Glass Ceiling Index* (GCI) è l'indicatore sintetico che rileva la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera scientifica³³ (Grade A³⁴). Se l'indicatore ha valore pari a 1 (GCI=1) segnala l'assenza dell'effetto *Glass Ceiling*; con un valore inferiore ad 1 invece (GCI <1) si rileva la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale; un valore maggiore di uno (GCI >1) segnala che le donne sono sottorappresentate in prima fascia. Il GCI di Ateneo (Tabella 5) ha conosciuto una diminuzione nel corso del periodo 2015-2019. Si è dunque assottigliato il divario fra il GCI di Ateneo e quello italiano.

Tabella 5 - Glass Ceiling Index Università di Trento e Italia

	2015	2019
GCI Università di Trento	2,21	1,60
GCI Italia	1,71	1,52

Un altro indicatore sintetico, il “Rapporto di femminilità”, aiuta ad evidenzia il fenomeno di segregazione verticale, tra i vari ruoli accademici, e di segregazione orizzontale, tra le varie aree disciplinari. L'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo, per anno e Area CUN e viene rappresentato attraverso una tabella, che rende visibile, attraverso un codice di colori, l'evoluzione della presenza femminile nei vari ruoli e nelle varie discipline. I rapporti di femminilità meno favorevoli alle donne (R<1) sono rappresentati con gradazioni di blu sempre più scuro, mentre rapporti più favorevoli alle donne (R>1) corrispondono a colorazioni di arancione sempre più intenso. La parità numerica tra donne e uomini (R=1) è indicata con il colore bianco (Tabella 6).

³² Fonte MIUR <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

³³ Il dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche. La definizione è contenuta all'interno delle Linee guida per la redazione dei Bilanci di Genere nelle Università Italiane (<https://www.cruil.it/bilancio-di-genere.html>) e riprende quella del rapporto *She figures*.

³⁴ Per il personale docente e ricercatore la classificazione internazionale identifica il livello più alto della carriera accademica (docenti ordinari/e) con il Grade A, le/gli associate/i con il Grade B, ricercatrici/tori con il Grade C, mentre il primo gradino di accesso al mondo accademico (titolari di assegni di ricerca) corrisponde al Grade D

Tabella 6. Legenda ai fini interpretativi riguardo l'indicatore "Rapporto di femminilità"

RAPPORTO DONNE-UOMINI	VALORE COMPRESO TRA	E
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
pù di 2 donne ogni uomo	> 2	

Confrontando il Rapporto di Femminilità di Ateneo del 2019 con quello del 2015, per i ruoli RTD, PA, PO si possono notare alcuni miglioramenti, maggiormente visibili in certe aree, mentre in altre la presenza di donne risulta essere diminuita nei quattro anni considerati. In generale possiamo dire che si registrano rapporti di femminilità sfavorevoli alle donne per il personale docente e ricercatore in quasi tutte le Aree CUN, fermo restando alcune eccezioni: PA in scienze chimiche (sia nel 2015 che ne 2020); Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche per il 2019. Non si rilevano Rapporti di Femminilità superiori a 1, per nessuna Area, nel ruolo di PO (Tabella 7.).

Tabella 7. Rapporto di femminilità per il personale docente e ricercatore Università di Trento 2019

	RTD (UniTrento)		PA (UniTrento)		PO (Unitrento)	
	2015	2019	2015	2019	2015	2019
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,50	0,11	0,16	0,28	0,22	0,25
02 - Scienze fisiche	0,00	0,00	0,06	0,11	0,12	0,14
03 - Scienze chimiche	0,00	0,00	1,50	1,33	0,27	0,34
04 - Scienze della terra	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
05 - Scienze biologiche	0,40	0,58	0,57	0,33	0,45	0,50
06 - Scienze mediche	non presente	non presente	non presente	non presente	0,16	0,18
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	1,00	2,50	0,80	0,18	0,21
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,45	0,29	0,31	0,50	0,20	0,24
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,18	0,17	0,01	0,15	0,07	0,10
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,43	0,00	0,93	1,06	0,73	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,62	0,60	0,88	0,67	0,49	0,58
12 - Scienze giuridiche	0,64	0,13	0,71	0,60	0,27	0,32
13 - Scienze economiche e statistiche	0,54	0,00	0,27	0,61	0,26	0,30
14 - Scienze politiche e sociali	1,40	0,25	0,60	0,47	0,34	0,36

L'andamento nel tempo (2012-2019) della presenza femminile per ruolo o "Grade" (secondo la classificazione internazionale delle varie fasi della carriera accademica) mostra una tendenziale crescita per il Grade A (I Fascia), una relativa stabilità per il Grade 2 (II Fascia) e una contrazione per il Grade C (ricercatrici di tipo A e B), marcata negli ultimi due anni considerati (Figura 15).

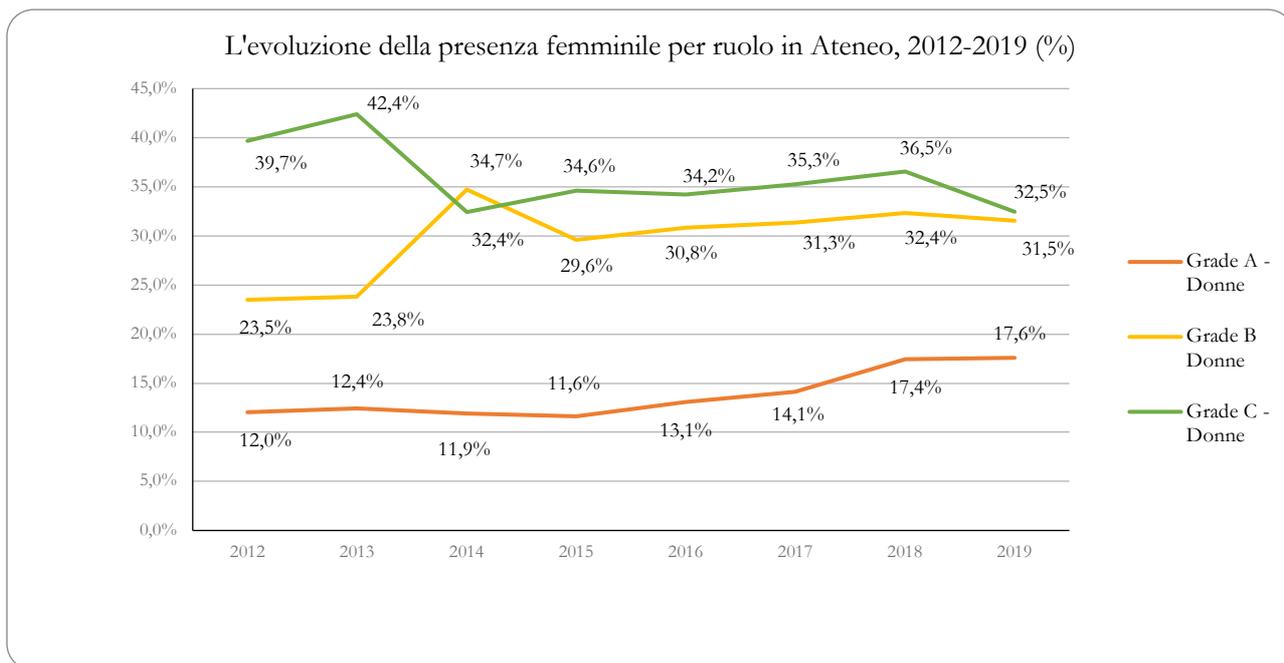


Figura 15. L'evoluzione della presenza femminile per ruolo in Ateneo, 2012- 2019 (%)

Se si guarda la serie storica per il personale docente e ricercatore nel suo complesso, rimane evidente la distanza fra la numerosità della componente maschile e quella femminile, per tutti i Grade (A, B, C) della carriera accademica in Ateneo. La percentuale di donne registra, nel tempo, un andamento positivo anche se con piccoli e lenti incrementi (Figura 16).

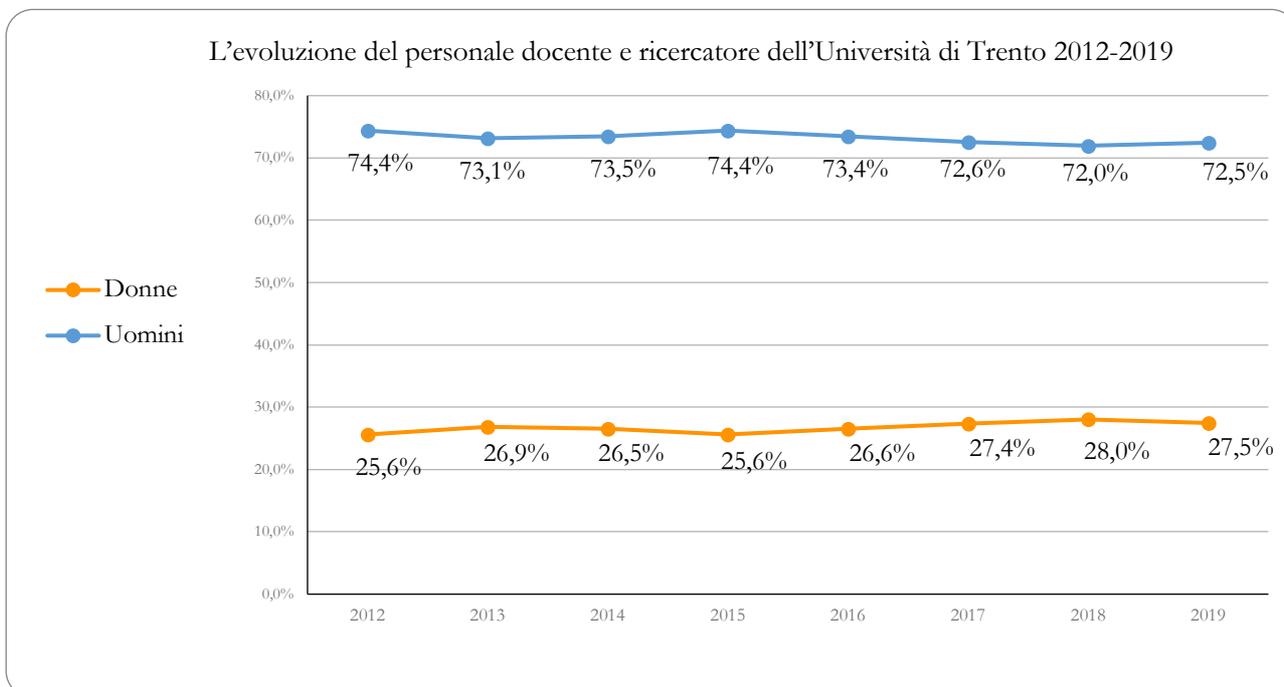


Figura 16. L'evoluzione del personale docente e ricercatore dell'Università di Trento 2012-2019

Considerando, infine, i flussi (Figura 17), si conferma una maggioranza maschile in ogni passaggio di ruolo considerato (da RTDA a RTDB; da RD a PA; da RU a PA; da PA a PO), con una significativa differenza nel passaggio fra PA e PO: per l'Università di Trento nel 2019, le donne divenute ordinarie sono state 2, mentre gli uomini 10.

Passaggi di ruolo per il personale docente e ricercatore di Ateneo, 2019

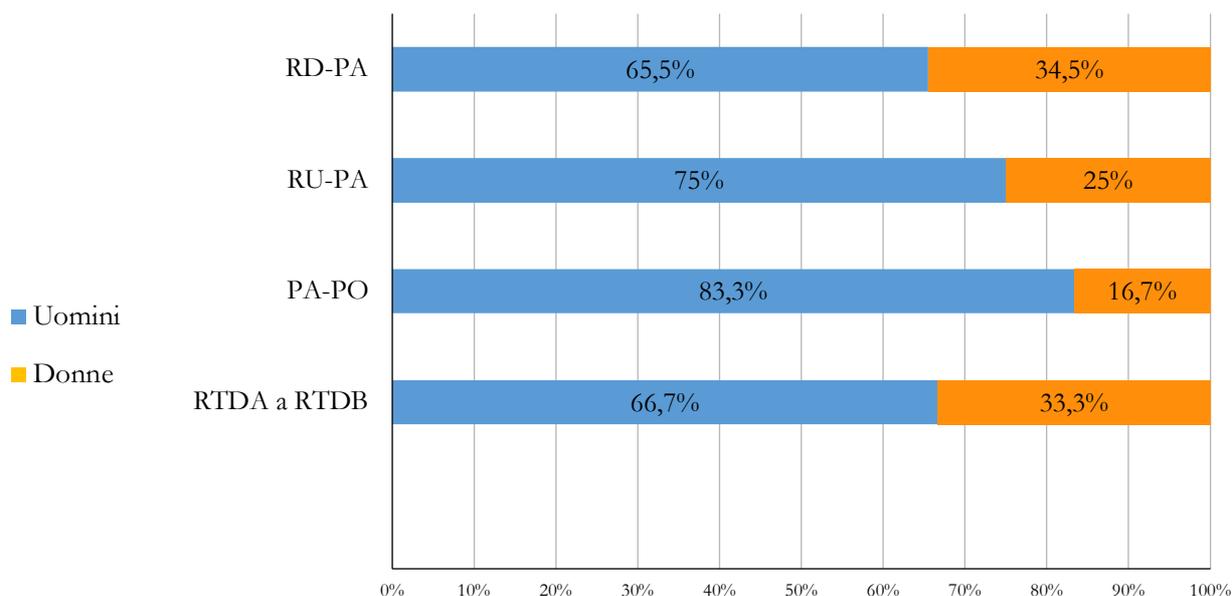


Figura 17. Passaggi di ruolo per le componenti del personale docente e ricercatore di Ateneo, 2019

Prendendo in esame alcuni passaggi di ruolo per Area CUN separatamente, come ad esempio il flusso dei passaggi fra ricercatori/trici a tempo determinato e docenti di II Fascia, si può osservare come le ricercatrici diventate docenti associate siano di più (di una unità) rispetto ai colleghi in quattro Aree: Ingegneria civile ed architettura, Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; Scienza giuridiche; Scienze Economiche e statistiche (Figura 18).

Al contrario, i passaggi alla prima fascia (PO) avvenuti solo in alcune Aree CUN per il 2019, sono caratterizzati da una quasi esclusiva presenza maschile. Solo due le docenti che sono infatti diventate ordinarie, nell'area di Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche e in quella di Scienze politiche e sociali (Figura 19).

Tabella 8. Legenda: aree CUN

Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 3	Scienze chimiche
Area 4	Scienze della terra
Area 5	Scienze biologiche
Area 6	Scienze mediche
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12	Scienze giuridiche
Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 14	Scienze politiche e sociali

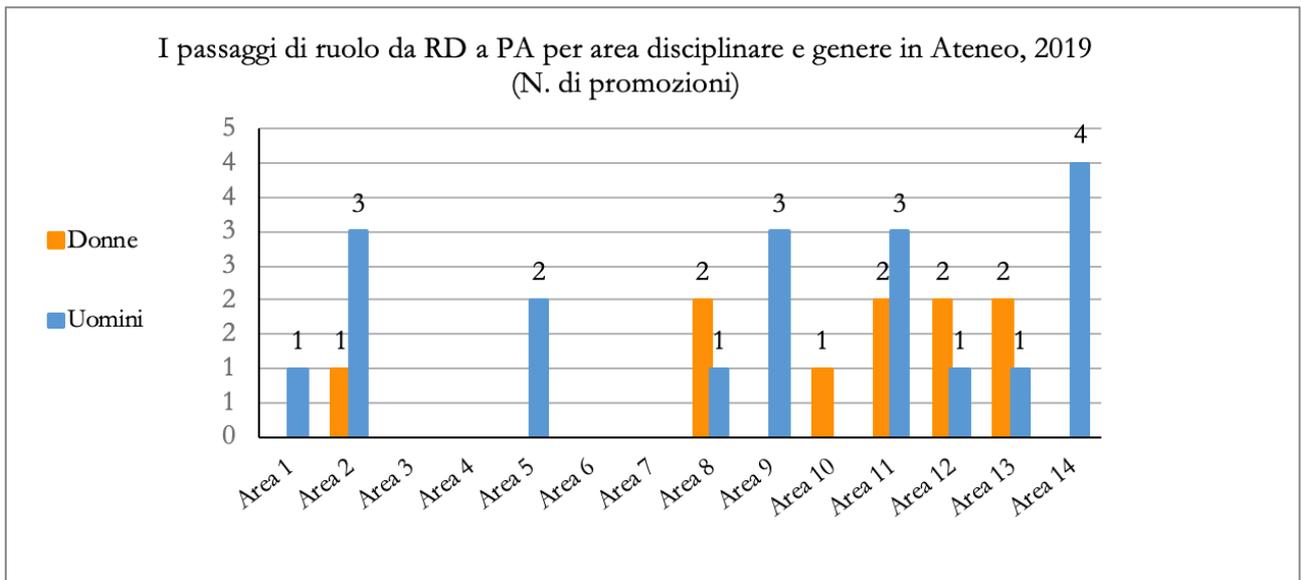


Figura 18. Passaggi di ruolo da RD-PA per area disciplinare e genere in Ateneo nel 2019 (N. di promozioni)

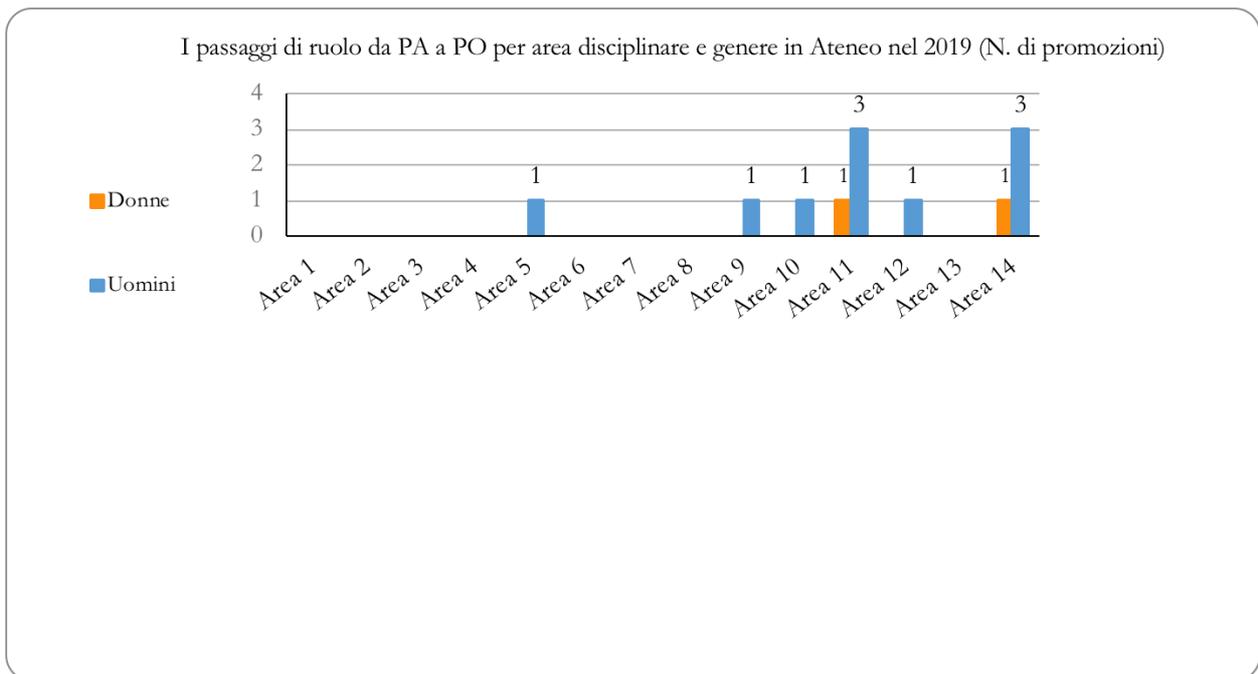


Figura 19. I passaggi di ruolo da PA a PO per area disciplinare e genere in Ateneo nel 2019 (N. di promozioni)

2.4.2 Età

L'età media del personale docente e ricercatore di Ateneo nel 2019 è di 50,5 anni. La distribuzione per fasce di età e posizione accademica rivela una distribuzione piuttosto omogenea tra uomini e donne, ma con una differenza di circa un anno in più per le donne.

Tabella 9. Et  media personale docente e ricercatore di Ateneo, 2019

	Donne	Uomini
PO	58,1	57,3
PA	50,6	49,9
Ricercatori/trici	44,8	43,8
Totale	51,2	50,3

Considerando la distribuzione per fasce d'et  e genere (Figura 20), il 72% circa delle/degli assegniste/i (Grade D) hanno un'et  inferiore ai 34 anni. La fascia pi  rappresentata per entrambi i generi nel caso degli RTDA e RTDB (Grade C) invece,   quella compresa tra i 35 e i 44 anni, pi  popolata dagli uomini con un 64,2% rispetto alle donne che si fermano al 47,1%. Per i/le docenti di II Fascia (Grade B), il 38,4% delle donne e 47,9% degli uomini hanno un'et  compresa fra i 45-54 anni, mentre la classe maggiore di 54 anni   sensibilmente pi  popolata dalle donne (34,3% rispetto al 26,5% degli uomini). Infine, i/le docenti ordinari/e (Grade A) si concentrano maggiormente nella fascia di et  superiore ai 54 anni, con una leggera prevalenza di uomini (64%) rispetto alle donne (61,8%). Attraverso la lettura di questo indicatore si evidenzia, ancora una volta, la contrazione progressiva della presenza femminile nel percorso accademico (*leaky pipeline*).

La distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fasce d'et  di Ateneo, 2019

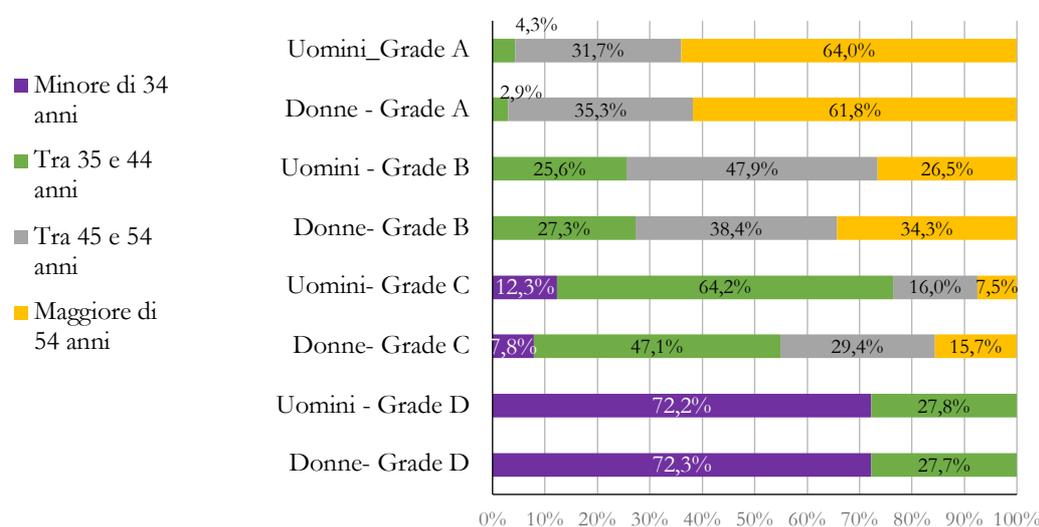


Figura 20. La distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fasce d'et  di Ateneo, 2019

Sono diverse le figure a termine, precarie, presenti nel percorso di carriera accademica, in particolare assegni di ricerca e posizioni RTD di tipo A. Accedere a queste posizioni vuol dire avere (ancora) limitate prospettive di carriera: questo accade, come si evince dai dati, in una fase anagrafica e biografica in cui spesso ricercatori e ricercatrici prendono decisioni importanti anche rispetto alla propria vita privata e familiare. Tali decisioni sono rese spesso pi  complesse da una situazione di instabilit  lavorativa e da meccanismi di valutazione e selezione che pongono una certa enfasi sulla produttivit  della ricerca. In

questo quadro le asimmetrie di genere si accentuano: anche nei paesi europei, così come negli Stati Uniti, le ricercatrici ai primi stadi della loro carriera scientifica sono più spesso occupate in posizioni precarie, in un'età anagrafica dove è molto probabile che siano ancor di più influenzate da scelte e/o carichi di cura familiari³⁵, che sappiamo essere più a carico delle donne³⁶.

Le Figure 21 e 22 presentano rispettivamente la distribuzione delle donne e degli uomini per fascia d'età e ruolo: si vede come le donne siano concentrate nelle prime e più precarie fasi della carriera accademica, mentre la percentuale di uomini cresce, con il crescere dell'età di questi ultimi, nei ruoli più stabili della stessa carriera.

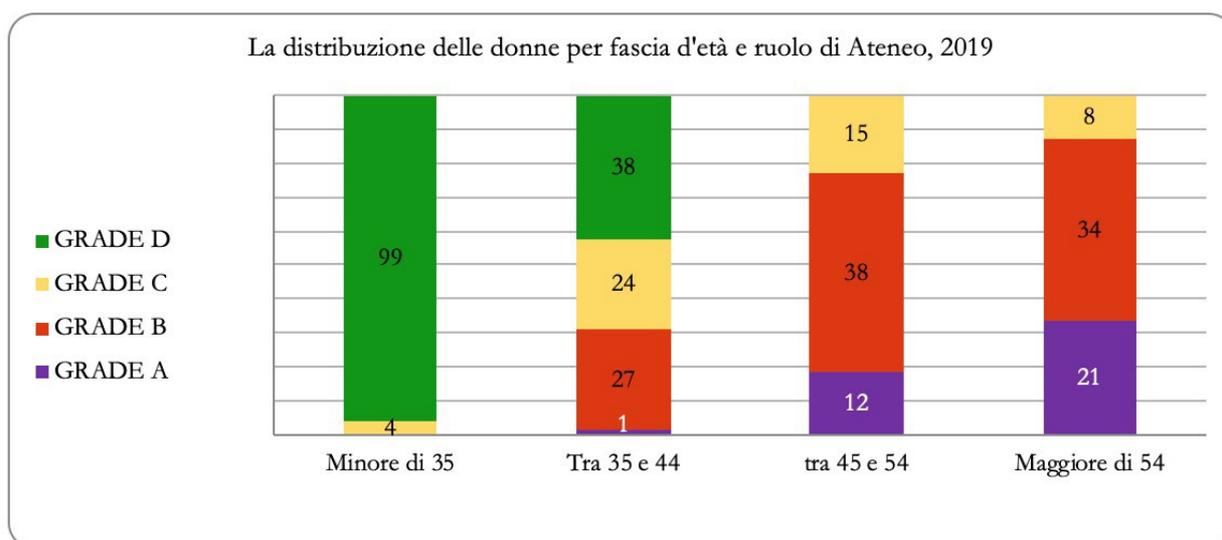


Figura 21. La distribuzione delle donne per fascia d'età e ruolo in Ateneo, 2019

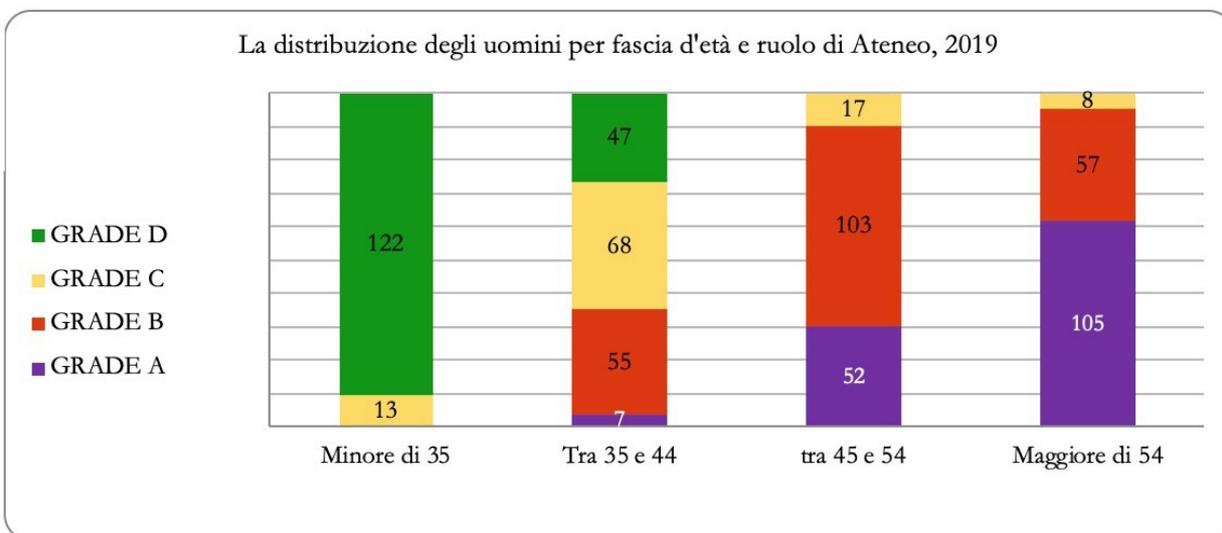


Figura 22. La distribuzione degli uomini per fascia d'età e ruolo di Ateneo, 2019

³⁵Murgia, A., Poggio, B. (2015), *Il progetto GARCLA – Università e Ricerca in ottica di Genere: superare le asimmetrie e l'instabilità lavorativa*, in S. Avveduto, M.L. Paciello, T. Arrigoni, C. Mangia, L. Martinelli (a cura di), *Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una società che si evolve*, pp. 247-252.

³⁶Il lavoro familiare rappresenta il 21,7% della giornata media delle donne (5h13'), contro il 7,6% di quella degli uomini (1 ora e 50 minuti); il 76,2% del lavoro familiare delle coppie è ancora a carico delle donne, (valore di poco più basso di quello registrato nel 2002-2003, 77,6%), anche nel caso si considerino le famiglie a doppio reddito, con più alta scolarità e residenti nel centro nord. Si veda: Istat (2016) [I tempi della vita quotidiana](#).

2.4.3 Distribuzione di genere per aree disciplinari

Passando al tema della segregazione orizzontale, qui intesa come squilibrio della composizione di genere nelle diverse aree disciplinari, si può osservare come in ambito STEM all'Università di Trento, le studentesse rappresentino il 25,6% della componente studentesca, percentuale che arriva al 38,5% per le assegniste, fino a scendere al 10% per le docenti ordinarie (Figura 23). Un divario ben rappresentato dal diagramma a forbice, che mostra come le carriere di uomini e donne in ambito STEM abbiano andamenti significativamente diversi, al di sotto della media nazionale. In Italia, infatti, le professorelle di I Fascia rappresentano il 19% contro un 81% di professori.

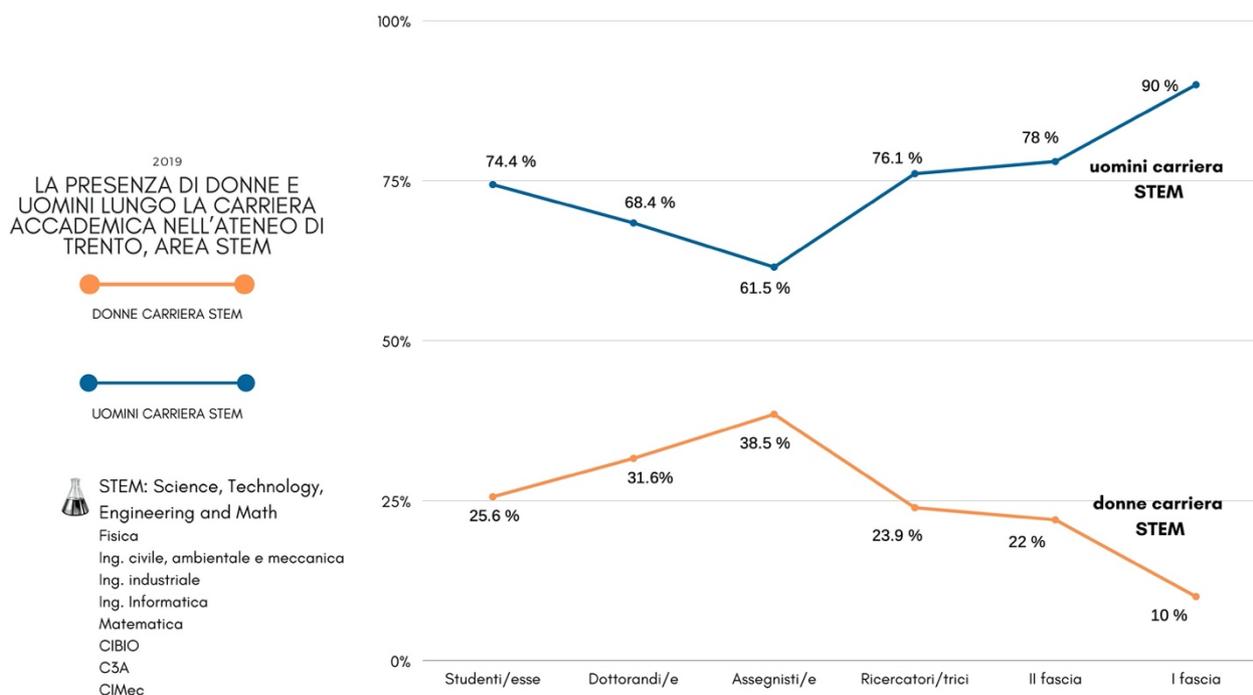


Figura 23. La presenza di donne e uomini lungo la carriera accademica nell'Ateneo di Trento, area STEM

Per l'ambito HSS di Ateneo la situazione iniziale è ben diversa rispetto alle aree STEM: le studentesse sono, infatti, il 63,3% (Figura 24). La presenza femminile diminuisce, però, di più di 10 punti percentuali già per il dottorato di ricerca, per poi tornare a crescere con le assegniste. All'ingresso delle posizioni più stabili della carriera accademica, il numero di ricercatrici torna a scendere rispetto a quello dei colleghi, fino ad arrivare al 22,7% per le docenti ordinarie. Anche per le aree HSS, dunque, nonostante la considerevole presenza femminile già a partire dalla popolazione studentesca, si riscontra un'evidente difficoltà delle donne ad accedere alle posizioni apicali.

2019
LA PRESENZA DI DONNE E UOMINI LUNGO LA CARRIERA ACCADEMICA NELL'ATENEO DI TRENTO, AREA HSS

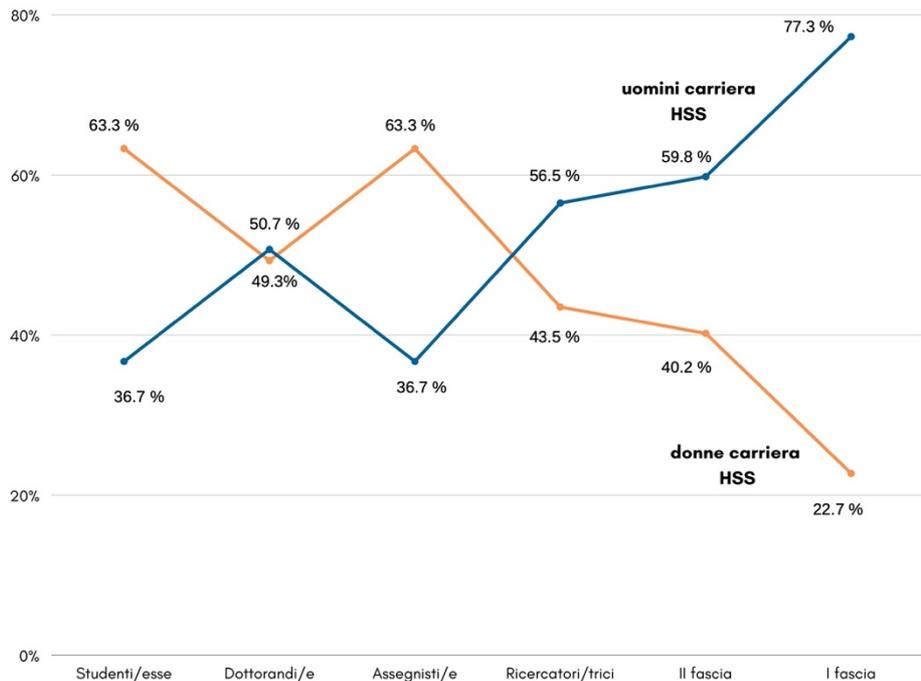


Figura 24. La presenza di donne e uomini lungo la carriera accademica nell'Ateneo di Trento, area HSS, 2019

In relazione alla segregazione orizzontale e verticale, è interessante guardare alla percentuale di donne presenti fra il personale docente e ricercatore dell'Ateneo (per Area CUN e per ruolo) confrontandola con il corrispondente dato nazionale. In questa comparazione è necessario tenere in considerazione che l'Università di Trento è un Ateneo di medie dimensioni secondo la classificazione CENSIS³⁷. Questo comporta delle differenze in termini di numerosità della popolazione accademica, dunque di quella del personale docente e ricercatore e della presenza o meno di indirizzi di studi che afferiscono alle varie aree disciplinari (non per tutte le Aree CUN sono presenti docenti e ricercatrici/tori dell'università di Trento, come nel caso di Scienze della terra e Scienze mediche³⁸, ad esempio). Il confronto rimane comunque importante per avere un termine di paragone rispetto al gap di genere nelle università italiane.

La Figura 25 mostra come, a partire dalle discipline STEM, sia considerevole il divario fra la percentuale di donne nella componente docente dell'Università di Trento e la media italiana. Si rileva una maggiore presenza di docenti/ricercatrici dell'Università di Trento solo per le Scienze agrarie e veterinarie (Area 7), mentre rimane sotto la media italiana in tutte le altre aree considerate.

³⁷ Il Censis classifica la grandezza degli Atenei stati italiani a seconda del numero di iscritti: mega Atenei (dalle/dai 40.000 mila iscritte/i in su); grandi Atenei (dalle/dai 20.000 alle/ai 40.000 iscritti/e); medi Atenei (dalle/dai 10.000 alle/ai 20.000 iscritte/i); piccoli Atenei (fino a 10.000 iscritte/i). I Politecnici sono considerati a parte. Per ulteriori dettagli si veda: [/www.censis.it/formazione/la-classifica-censis-delle-università-italiane-edizione-20202021/gli-atenei-statali](http://www.censis.it/formazione/la-classifica-censis-delle-università-italiane-edizione-20202021/gli-atenei-statali)

³⁸ Il corso di studi in medicina è stato attivato per l'Ateneo di Trento nell'a.a. 2020/2021

Tabella 10. Legenda: principali abbreviazioni per ruoli e Aree CUN

LEGENDA	
RTD	Ruolo: Ricercatore tempo determinato (L.230/05, L.240/10 tipo A, L.240/10 tipo B)
RIC=RU+RTD	
RU	Ruolo: ricercatori
DOCENTI=PO+PA+RIC	PO=Professore/essa Ordinario/a; PA=Professore/essa Associato/a
STEM=AREA1+AREA2+AREA8+AREA9	
Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 3	Scienze chimiche
Area 4	Scienze della terra
Area 5	Scienze biologiche
Area 6	Scienze mediche
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12	Scienze giuridiche
Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 14	Scienze politiche e sociali

Figura 25. La percentuale delle donne nella componente docente, confronto fra l'Ateneo e la media italiana, 2019

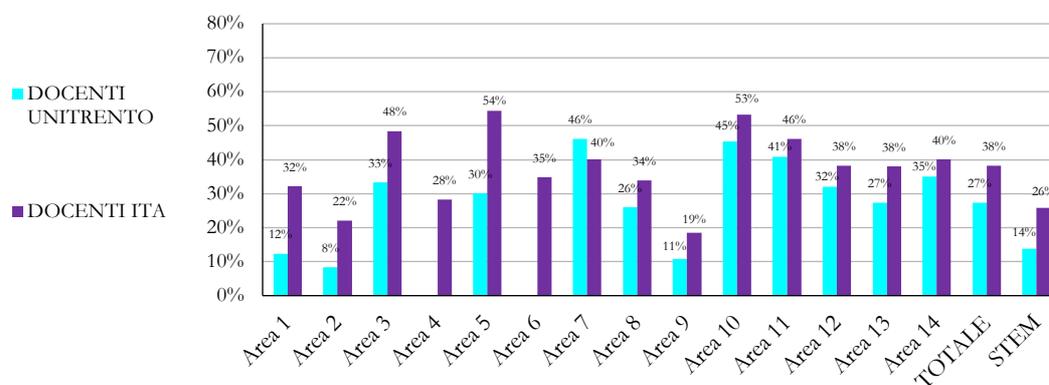


Figura 25. La percentuale delle donne nella componente docente, confronto fra l'Ateneo e la media italiana, 2019

Prendendo in considerazione le singole componenti (ricercatrici/tori, docenti di I e II fascia), si evince come, per le ricercatrici (a tempo determinato e indeterminato) vi siano diverse Aree CUN per cui non è possibile il confronto Università di Trento- Italia (Figura 26). Rimane considerevole il divario nelle aree STEM (17% di ricercatrici contro il 34% della media italiana), mentre l'Ateneo di Trento registra una percentuale maggiore di donne nelle Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (60% rispetto al 53% del dato nazionale) e nelle Scienze politiche e sociali (67% di ricercatrici, la media italiana di ferma al 47%).

Figura 26. La percentuale delle donne RU+RTD confronto fra l'Ateneo e la media italiana, 2019

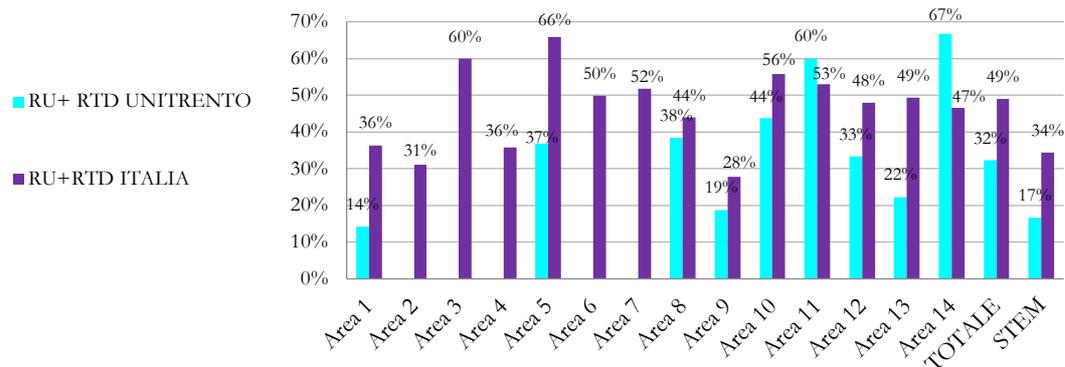


Figura 26. La percentuale delle donne RU+RTD confronto fra l'Ateneo e la media italiana, 2019

Le docenti di II Fascia in Ateneo sono il 57% nelle Scienze chimiche (4 su 7 docenti di II Fascia per questa area) contro il 49% della media italiana (Figura 27). Per altre aree come Scienze agrarie e veterinarie, Ingegneria civile e Architettura si osserva una sostanziale parità in termini percentuali fra il nostro Ateneo e la media nazionale. Si conferma la significativa differenza di presenza in area STEM, e un importante gap nelle scienze biologiche (25% docenti associate di Ateneo contro il 54% della media in Italia).

La percentuale delle donne PA, confronto fra l'Ateneo e la media italiana, 2019

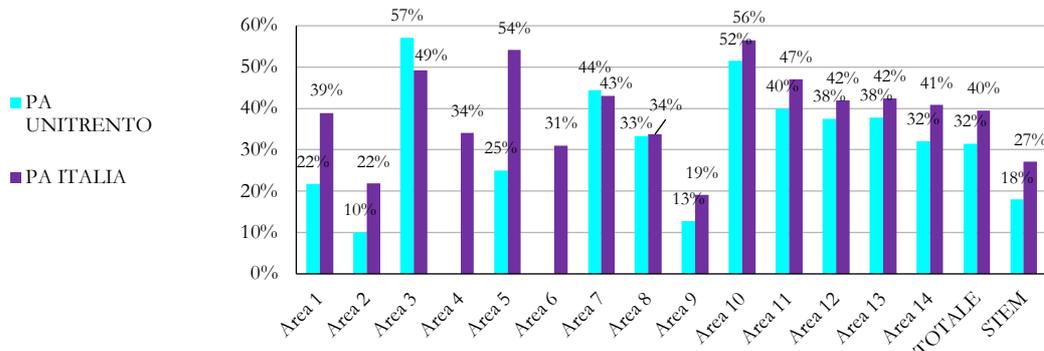


Figura 27. La percentuale delle donne PA, confronto fra l'Ateneo e la media italiana, 2019

Diverse sono le aree per cui non è possibile fare un confronto Ateneo-Italia per le docenti di I fascia: non ci sono docenti ordinarie dell'Università di Trento, infatti, in Scienza matematiche e informatiche, Scienze chimiche, Scienza della terra, Ingegneria industriale e dell'informazione³⁹ (Figura 28). Inoltre, la percentuale di donne in area STEM in I fascia scende ulteriormente raggiungendo il 4% contro il 16% della media italiana, mentre per le Scienze agrarie e veterinarie le docenti di Ateneo sono il 50% (il 21%

³⁹ Si è già sottolineato come in questa rilevazione non siano presenti i dati relativi alle Scienze mediche, indirizzo di studi inaugurato a Trento nell'anno accademico 2020/2021.

in Italia, anche se va considerato che per l'Ateneo di Trento si tratta di 2 professoressi di I Fascia su 4 docenti in totale).

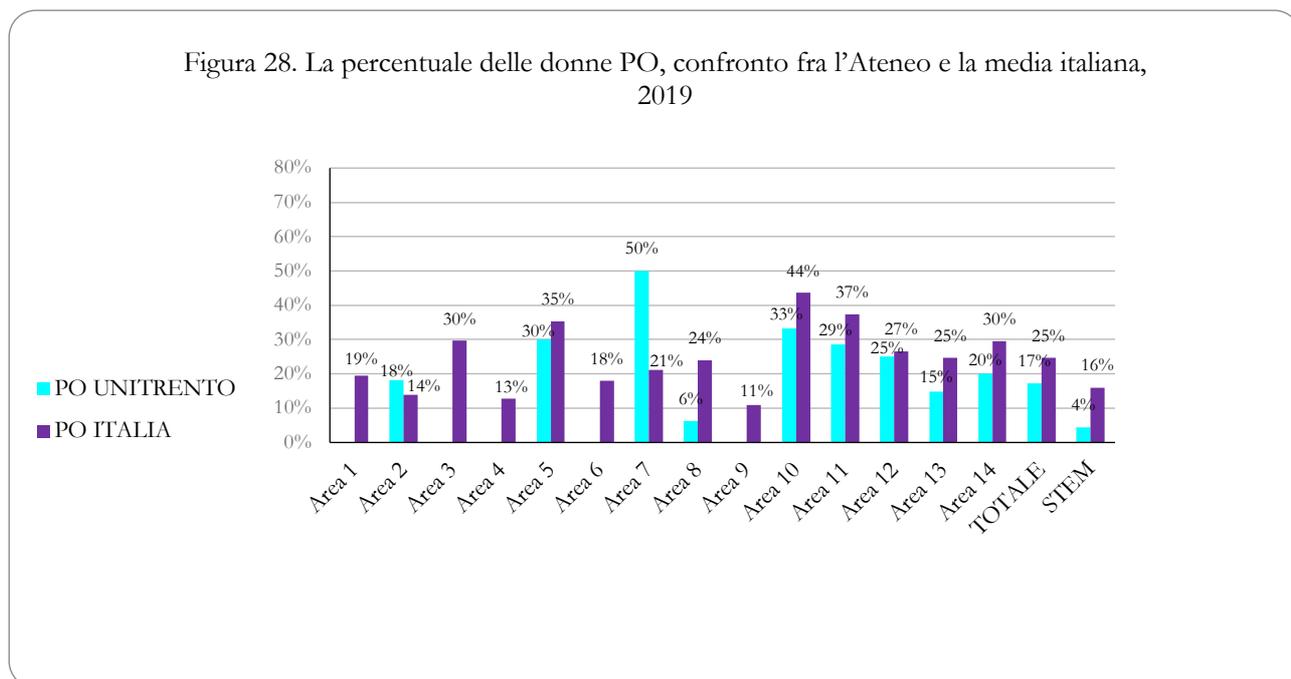


Figura 28. La percentuale delle donne PO, confronto fra l'Ateneo e la media italiana, 2019

La Figura 29 mostra la distribuzione dei/delle docenti di I fascia dell'Ateneo di Trento attraverso le sei aree disciplinari definite nella classificazione Fields of Research & Development. La figura conferma il fenomeno di segregazione verticale già evidenziato in precedenza: le ordinarie sono solo il 2,7% nel settore “Engineering and technology” e l’11,6% in Natural Science; salgono al 21,1% nelle “Social sciences” e arrivano al 33,3% per “Humanities and the art”. Si registra una sostanziale parità invece in un unico settore, “Agricultural sciences” (2 donne e 2 uomini).

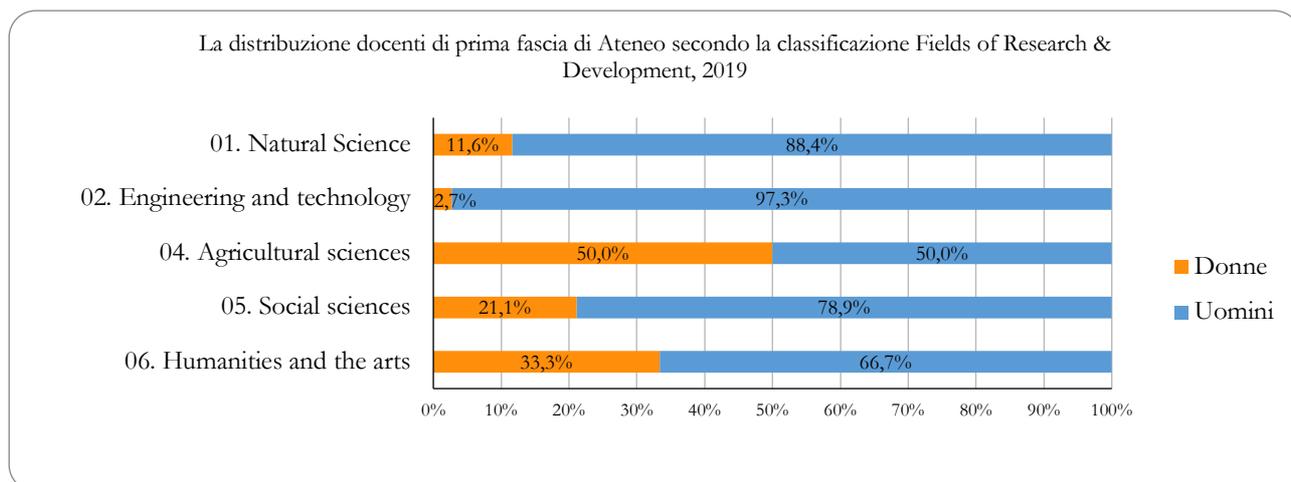


Figura 29. La distribuzione docenti di prima fascia di Ateneo secondo la classificazione Fields of Research & Development, 2019

2.4.4 Impegno tesi di laurea e composizione commissioni

Un primo indicatore utile ad avere un quadro sulla disponibilità di tempo per la ricerca può essere il dato relativo agli incarichi di relatrici e relatori di tesi di laurea. Per l'Ateneo, i relatori sono il 74% mentre le

relatrici il 26%⁴⁰. Invece, il dato sulla composizione delle commissioni di concorso è utile a valutare se, all'interno degli atenei, è rispettata la regola della composizione di genere mista⁴¹, alla luce del d.lgs. n. 165/2001 che impone di riservare «alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso» (art. 57, co. 1, lett. a). Per l'Università di Trento, su 73 commissioni di concorso sono 62 i presidenti e 9 le presidenti, mentre le commissarie rappresentano il 25% sul totale. Per entrambi i dati è necessario tenere in considerazione la composizione del personale docente e ricercatore di Ateneo che presenta, come si è già sottolineato, una significativa differenza di genere.

Tabella 11. Le relatrici e i relatori di tesi (%) e la composizione delle commissioni di concorso di Ateneo per genere, 2019

	Personale docente e ricercatore di Ateneo (%)	Relatrici/tori di tesi di laurea (%)	Componenti commissioni di concorso (%)
Donne	27,6	26,4	25
Uomini	72,4	73,6	75
Totale	100	100	100

Per il personale docente e ricercatore non è disponibile il dato sulla disabilità: in Ateneo non è prevista una rilevazione in questo senso dedicata a docenti e ricercatrici e ricercatori.

⁴⁰ Si considerano tutti i relatori e le relatrici, qualificati sia come 1° che come 2° relatore o correlatore. È importante considerare che in diversi dipartimenti la titolarità non corrisponde all'effettiva supervisione.

⁴¹ Azione positiva diretta al riequilibrio di genere delle commissioni di concorso, per cui è prevista anche una previsione di controllo da parte del/la Consigliere/a di parità nazionale o regionale che, in caso di mancato rispetto della regola, può adire l'autorità giudiziaria competente (art. 57, co. 1-bis). Il monitoraggio sulla composizione di genere delle commissioni di concorso è prescritto anche dalla Direttiva n. 2/2019 che obbliga la pubblica amministrazione a comunicare annualmente al CUG tali dati. Infine, la quota di genere è anche raccomandata nell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, p. 51, consultabile al link https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anadocs/Comunicazione/ConsultazioniOnLine/20170803/Aggiornamento%202017_PNA_cons.pdf

2.5 Personale tecnico amministrativo

In questa sezione sarà presentata una panoramica della situazione del personale tecnico-amministrativo (PTA) dell'Università di Trento rispetto a composizione e carriera, età e formazione, impiego (tipo di contratto e altre caratteristiche). In aggiunta alle informazioni previste dalle linee guida nazionali, si è pensato di aggiungere tre indicatori utili ai fini di un'analisi come quella del Bilancio di genere: la fruizione della formazione, il riconoscimento economico e la disabilità, anche questi disaggregati per genere. Al fine di agevolare la lettura degli indicatori contenuti in questa sezione, la Tabella 12 riporta una breve descrizione delle abbreviazioni utilizzate per classificare le categorie professionali a cui afferisce il PTA⁴².

Tabella 12 – Legenda delle categorie professionali relative al PTA

Categoria	Grado di autonomia	Grado di responsabilità
B	compiti da svolgere sulla base di procedure prestabilite	relativa alla corretta esecuzione delle procedure
C	attività e procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti	relativa alla correttezza complessiva delle procedure da gestire
D	funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite	relativa alla correttezza tecnico- gestionale delle soluzioni adottate
EP	soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo e/o professionale	relativo alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti

2.5.1 Composizione e carriera

Il PTA di Ateneo si rivela come una componente con un consistente grado di femminilizzazione: il 63% su un totale di 709 addette/i sono, infatti, donne. Una maggiore presenza femminile si registra anche fra il personale CEL (collaboratori ed esperti linguistici), dove le donne sono il 78,4%.

Trova conferma anche per il PTA il fenomeno della segregazione orizzontale, le donne infatti si concentrano in alcune aree funzionali: quella socio-sanitaria, le biblioteche, il comparto amministrativo. Gli uomini invece sono in maggioranza nelle aree tecnico scientifiche e di elaborazione dati, i servizi generali, la dirigenza amministrativa (Figura 30).

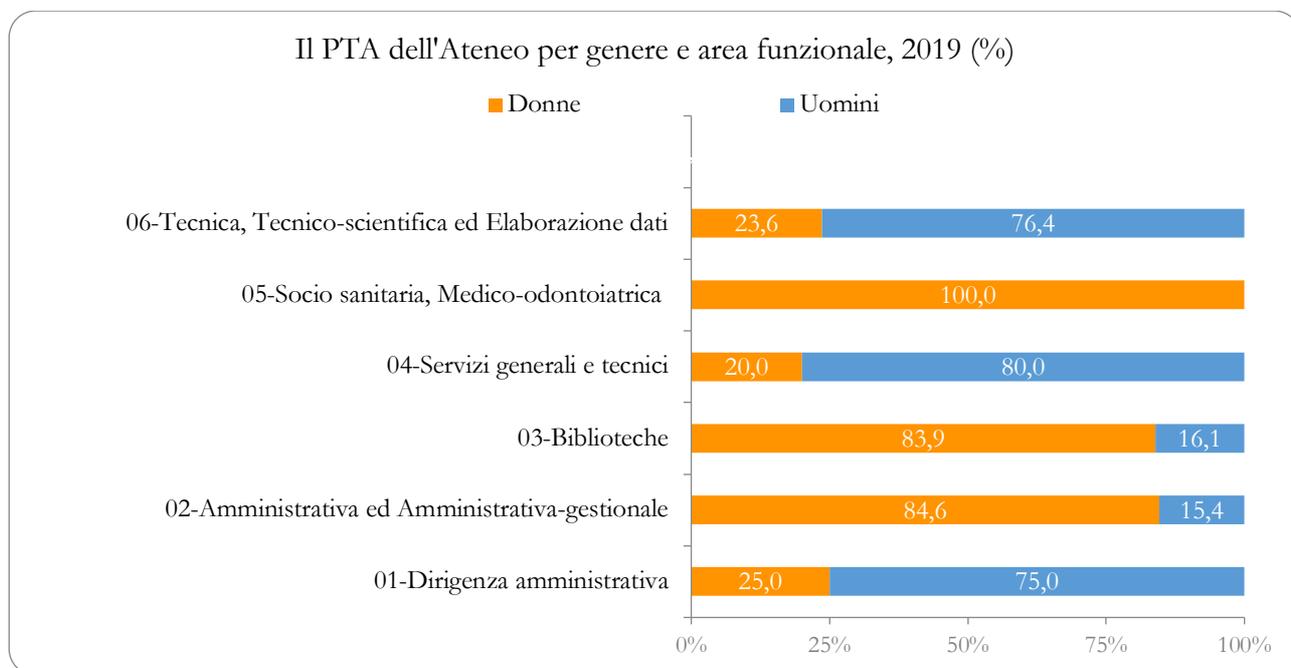


Figura 30. Il PTA dell'Ateneo per genere e area funzionale, 2019 (%)

⁴² Le specifiche sono quelle riportate sul sito della gazzetta ufficiale della repubblica italiana www.gazzettaufficiale.it

Anche la componente amministrativa di Ateneo presenta una distribuzione verticale asimmetrica, come illustrato dalla forbice della carriera (Figura 31). Le donne si concentrano nelle categorie di inquadramento contrattuale intermedio: il 72,3% nella categoria C e il 63,2% nella categoria D. L'incidenza di addette si riduce nella categoria ad elevata professionalità (41%), scendendo al 25% nella dirigenza (solo 2 donne su 8).

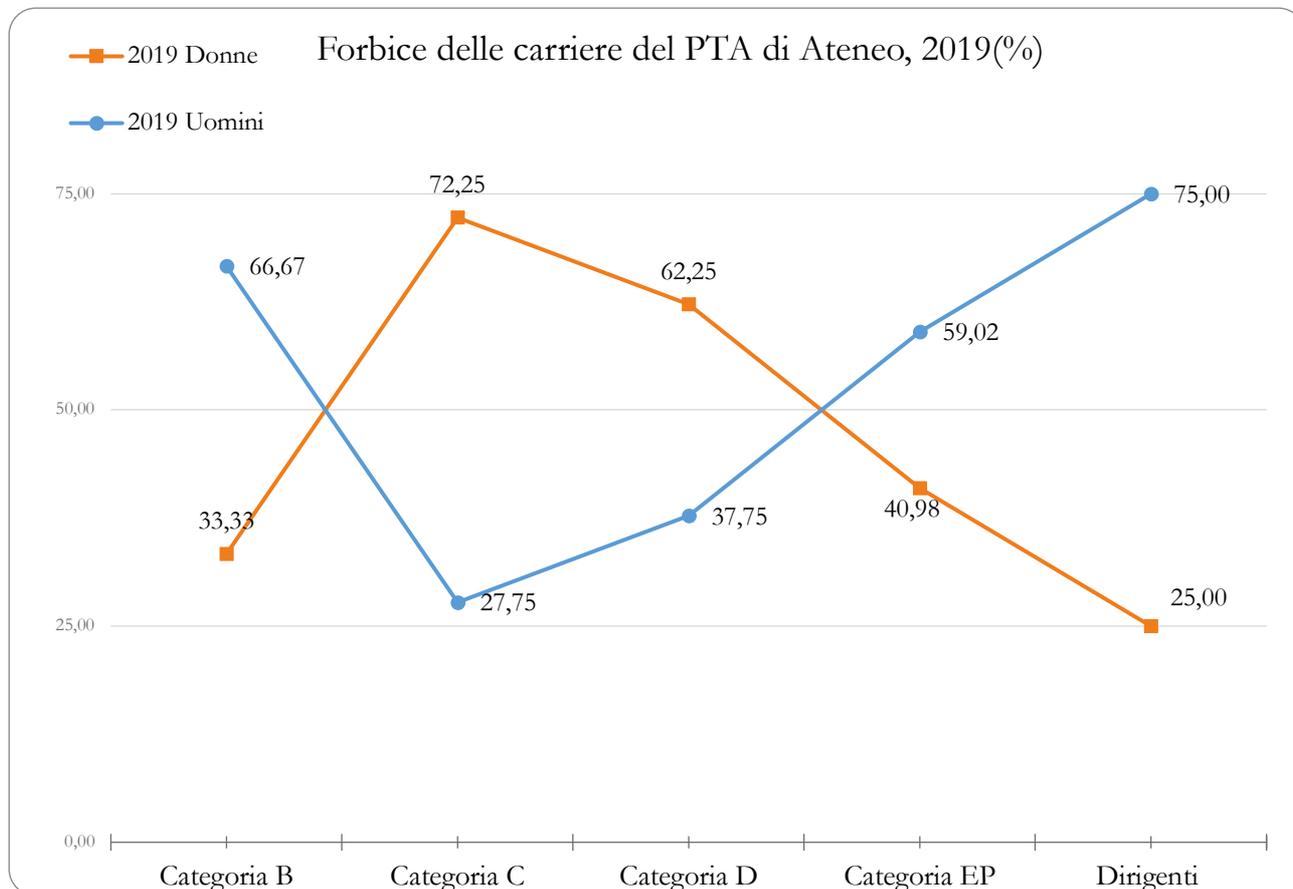


Figura 31. Forbice delle carriere del PTA, 2019 (%)

2.5.2 Età, formazione e disabilità

Le dipendenti e i dipendenti PTA dell'Università di Trento, con contratto a tempo indeterminato, hanno un'età media di 52 anni (Tabella 13). Rispetto all'età non emergono significative differenze di genere: per le donne si registra un'età media più bassa in tutte le categorie lavorative di appartenenza, ad eccezione degli/delle esperti/e linguistici/che e per la categoria C. Una differenza significativa d'età si registra per i/le dirigenti di seconda fascia, dove le donne hanno un'età media di 48 anni, mentre gli uomini di 54.

Tabella 13. Età media PTA in servizio, uomini e donne per categoria di appartenenza (2019)

CATEGORIA	ETÀ MEDIA DONNE	ETÀ MEDIA UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	51	49
CATEGORIA B	53	54
CATEGORIA C	52	52
CATEGORIA D	53	54
CATEGORIA EP	53	54
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	48	54
DIRETTORI GENERALI		48
Media Ateneo	52	52

Nota: nel calcolo è escluso il personale a tempo determinato

Nella Figura 32 sono prese in considerazione quattro fasce d'età: rispetto a tutto il PTA, il 45,7% delle donne è nella fascia 45-54 anni, mentre il 32,6% in quella dai 35-44 anni. I dipendenti si distribuiscono in maniera leggermente diversa fra le fasce d'età, con una maggiore presenza nella fascia dai 54 anni in su. La differenza, in questa ultima fascia considerata, potrebbe derivare da meccanismi di reclutamento caratterizzati da un punto di vista di genere nei decenni scorsi.

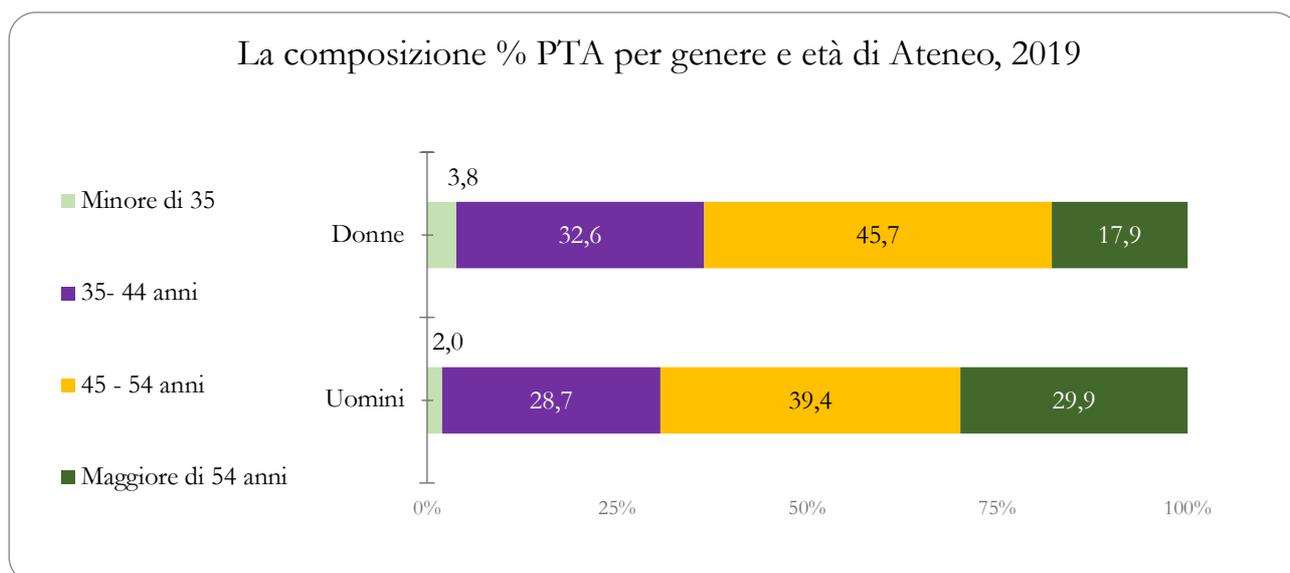


Figura 32. La Composizione % PTA per genere e età di Ateneo, 2019

Per quanto riguarda il titolo di studio, le dipendenti hanno una Laurea in una percentuale più elevata di casi (58,9%), mentre sono i dipendenti ad aver conseguito, in numero maggiore, un dottorato di ricerca o altro titolo post-laurea (8,4%). Come mostrato in precedenza, i dipendenti ricoprono posizioni ad elevata professionalità, che solitamente richiedono un titolo di studio più elevato, questo aspetto potrebbe incidere sulle differenze di genere nella formazione del personale PTA (Figura 33).

La composizione % PTA per genere e titolo di studio di Ateneo, 2019

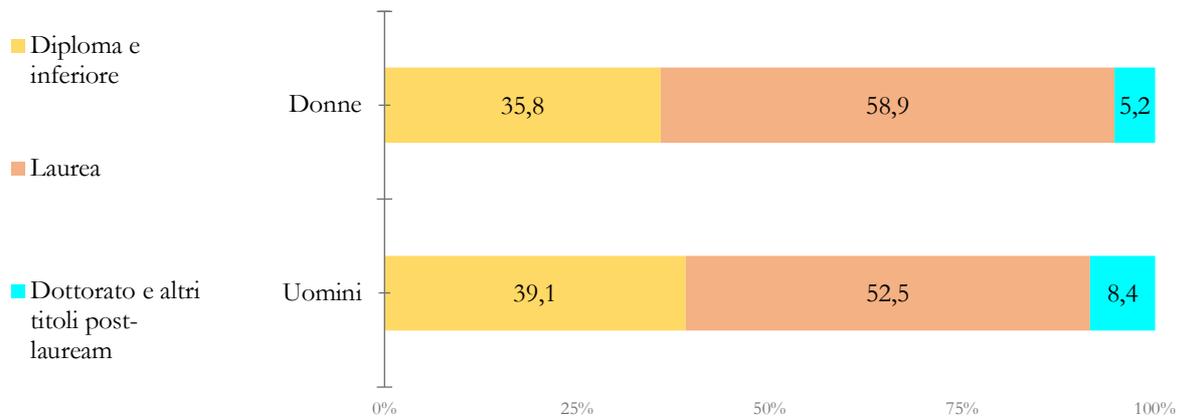


Figura 33. La composizione % PTA per genere e titolo di studio di Ateneo, 2019

Rimanendo in tema formazione, ma con riferimento alla formazione professionale, come si può osservare nella Figura 34, le dipendenti usufruiscono di un numero maggiore di ore di formazione (sulle ore totali di formazione previste per il PTA, il 72% è stato utilizzato dalle dipendenti) rispetto ai colleghi. Sicuramente il grado di femminilizzazione che caratterizza il PTA di Ateneo pesa nel conto complessivo, ma è interessante notare come la presenza delle donne aumenta esponenzialmente quando si considerano le formazioni non obbligatorie. In particolare, per quanto riguarda gli aggiornamenti professionali e le tematiche CUG (equità, discriminazione, pari opportunità ecc) le dipendenti hanno usufruito rispettivamente dell'81% e dell'85% del totale delle ore previste per questa specifica tipologia di formazione. Anche per l'aggiornamento su competenze manageriali e relazionali si registra il 78% di ore fruite dalle dipendenti. Questo dato disaggregato per genere può essere importante per comprendere gli impatti che hanno gli investimenti in formazione professionale e può risultare utile per la pianificazione futura degli stessi investimenti.

Fruizione delle ore di formazione da parte del personale PTA per tipologia di formazione e genere (% di ore)

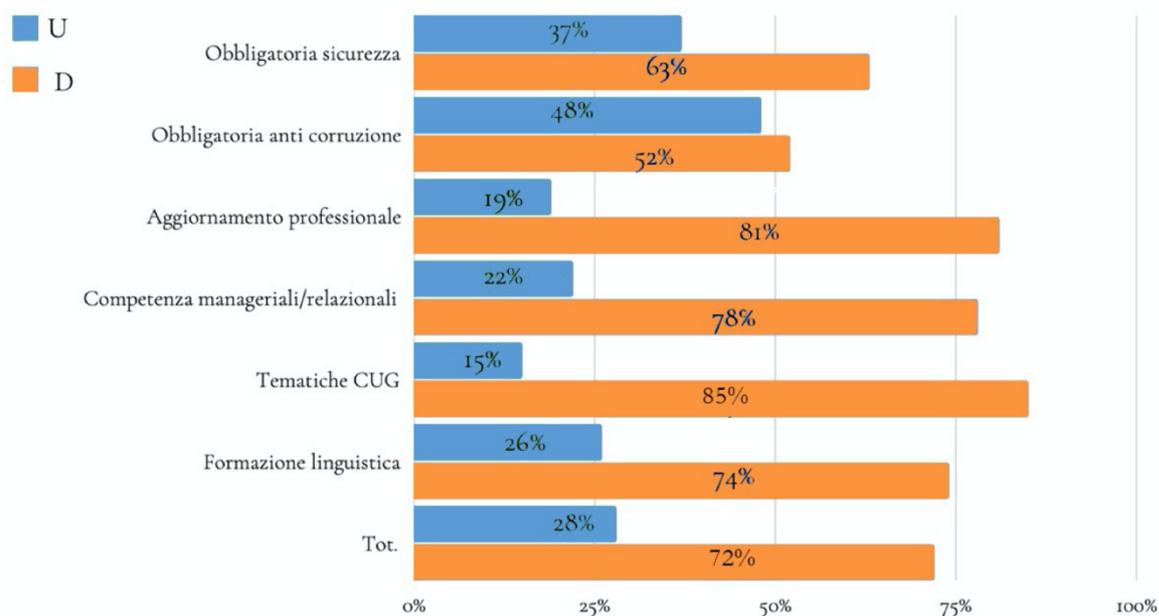


Figura 34. La Fruizione delle ore di formazione (%) da parte del personale PTA di Ateneo, per tipologia di formazione e genere, 2019

Per quanto riguarda le disabilità, 34 persone (il 5,2% del totale del PTA) dichiarano la “invalidità civile”; tuttavia, come per la componente studentesca, il dato è parziale poiché si basa sulle certificazioni che rientrano nel computo delle categorie protette. Anche in questo caso non è noto il numero delle persone che non ha dichiarato il proprio status.

2.5.3 Impiego: tipo di contratto e caratteristiche

Rispetto alla situazione contrattuale, le donne sono il 70% di coloro che hanno un contratto a tempo determinato. La percentuale scende al 62,3% se si guarda a coloro che hanno contratti a tempo indeterminato. Analizzando le differenti categorie professionali, sono donne l’85% di coloro che hanno un contratto a tempo determinato nella categoria C e il 53,8% di coloro che hanno contratto a tempo determinato per la categoria D; nella categoria EP e fra i/le dirigenti invece sono donne il 33,3% dei/delle dipendenti che hanno un contratto a tempo determinato (Figura 35).

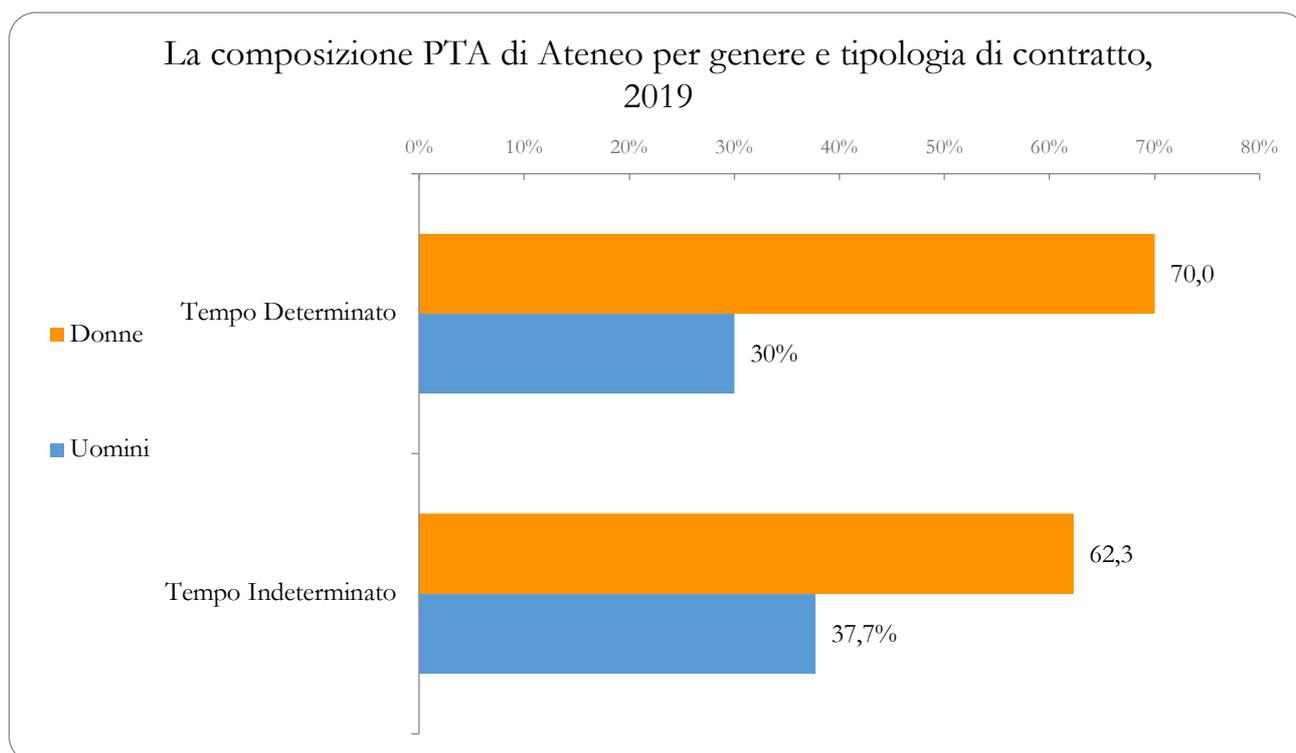


Figura 35. La composizione PTA di Ateneo per genere e tipologia di contratto, 2019

Per quanto riguarda il regime di impiego, si è analizzata la distribuzione dell'organico amministrativo fra tempo pieno e part time superiore o inferiore al 50%, sia per le donne (Figura 36) che per gli uomini (Figura 37). Le dipendenti, facenti parte della categoria EP, sono per l'84,6% a tempo pieno e per il 15,4% in part time >50%; anche per le categorie C e D, la maggioranza delle dipendenti ha un contratto di lavoro a tempo pieno (rispettivamente 70,5% e 59,8%), mentre per la categoria B si registra un'equa distribuzione fra i tipi di part time.

Per la componente maschile, l'incidenza del tempo pieno è del 97% per i dipendenti categoria EP, il 94,2% per la categoria D e l'88,7% per la categoria C. La differenza maggiore fra uomini e donne PTA si registra per le categorie D e C: le donne infatti fanno più largo uso di part time per queste categorie, mentre gli uomini che utilizzano il part time inferiore al 50% si concentrano nella categoria B. La maggiore incidenza di part time segue il trend nazionale. Altre indagini⁴³ mostrano come il part time, in Italia, sia una realtà femminile: quasi un'occupata su due, dipendente, ha un part time, volontario o involontario⁴⁴.

La distribuzione secondo il regime di impegno è utile per portare alla luce le scelte individuali in termini di equilibrio tra vita privata/responsabilità di cura e vita lavorativa, e comprendere quali possono essere le opportunità offerte dall'Ateneo.

⁴³ Si vedano i dati Eurostat rielaborati da Infodata https://www.infodata.ilsole24ore.com/2019/09/28/le-donne-lavorano-part-time-occuparsi-della-famiglia-italia-anche-europa/?refresh_ce=1, ed anche quelli del 2015 risultati dall'indagine campionaria periodica dell'INAPP sulla qualità del lavoro, disponibili al seguente link: www.inapp.org/it/dati/qualitadellavoro

⁴⁴ Il fenomeno è attenuato nel settore pubblico (lavorano part time il 16% delle donne nel settore pubblico contro il 44% nel privato. La presenza di almeno un/a figlio/a tende a coincidere con il part time volontario per le asimmetrie di genere nella distribuzione dei carichi di cura nel nostro Paese. Per approfondimenti si veda: Gualtieri V., Rosselli A., Rossi M.C. (2020), *Part time pubblici e privati*, <https://www.ingenere.it/articoli/part-time-pubblici-privati>.

Figura 36. La distribuzione (%) delle donne PTA di Ateneo per regime di impegno (2019)

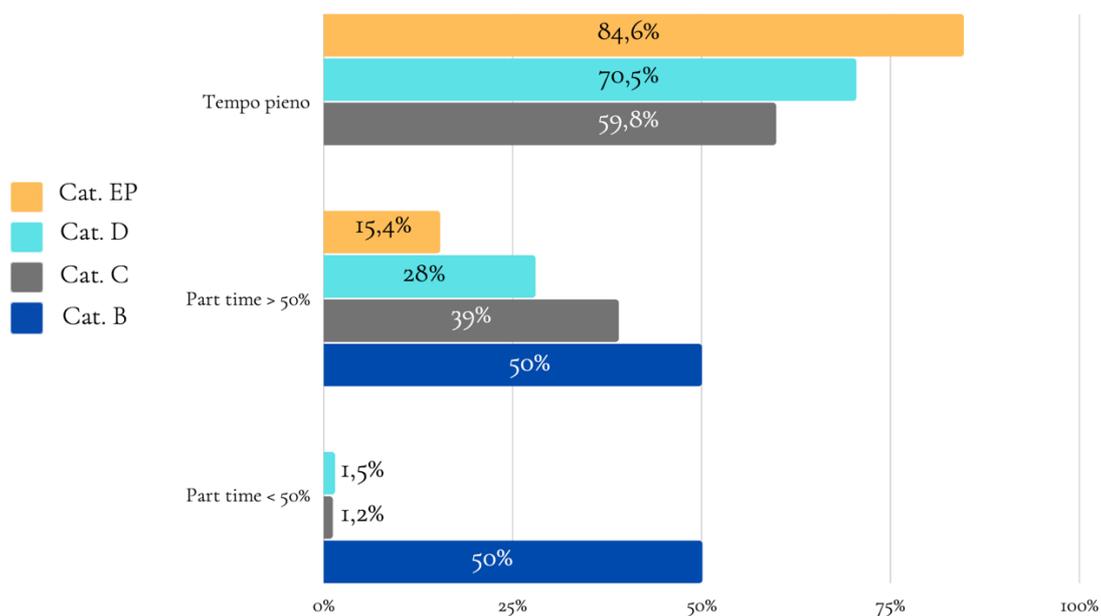


Figura 36. La distribuzione (%) delle donne PTA di Ateneo per regime di impegno (2019)

La distribuzione (%) degli uomini PTA di Ateneo per regime di impegno, 2019

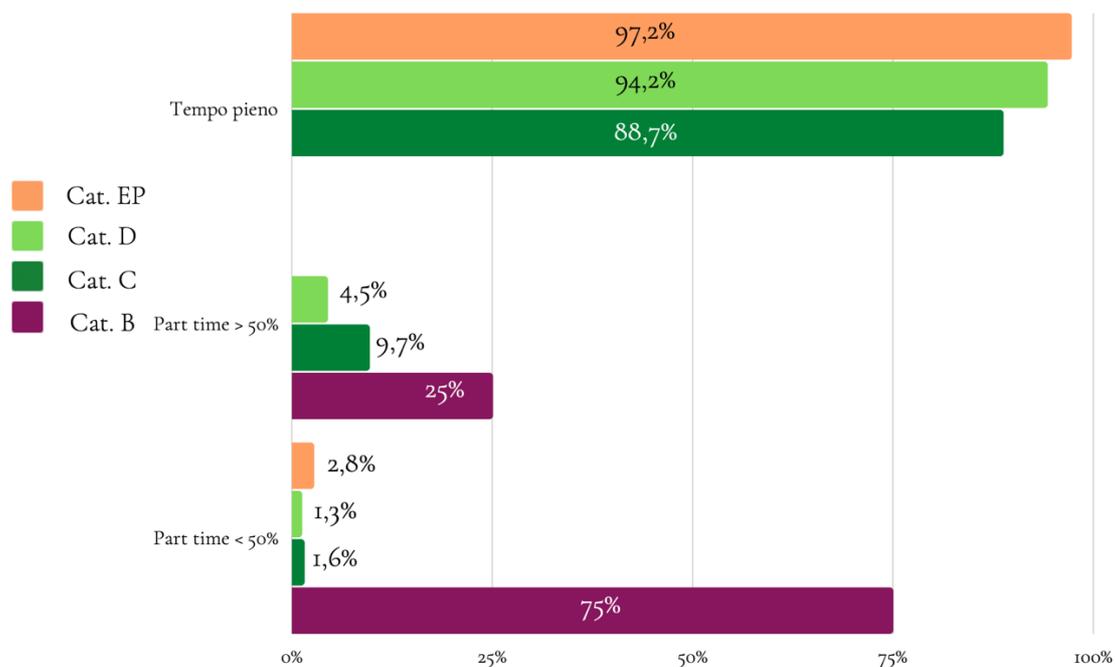


Figura 37. La distribuzione (%) delle donne PTA di Ateneo per regime di impegno, 2019

Indicazioni importanti sulla divisione del lavoro di cura e sull'impatto che questo ha sull'impiego del personale, possono essere dedotte dall'indicatore relativo al numero di giorni medi di assenza per genere e le motivazioni (i dati sono riportati in valore assoluto). Sono stati considerati i diversi tipi di congedo previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro (CCNL) per le Università: congedi parentali, congedi e permessi per la Legge 104/1992 (per assistenza a familiari con disabilità grave, per genitori con figli/e affetti da disabilità grave), i congedi per motivi familiari, quelli per malattia, assenze per altri motivi retribuite e non retribuite. La Figura 38 mostra che nell'Ateneo le donne usufruiscono, in media, di un più elevato numero di giorni di assenza rispetto agli uomini per tutte le tipologie di congedi, tranne che per il congedo "altre assenze non retribuite". In particolare, è significativa la differenza fra il numero di giorni di assenza per congedo parentale usufruito dalle dipendenti rispetto ai dipendenti (3,1 giorni rispetto a 0,69 giorni, in media). Anche per il permesso per la L. 104/1992 le donne hanno una media di giorni leggermente più alta, così come per le assenze per malattia (7,59 giorni donne; 6,44 giorni uomini). Dalle informazioni qui presentate, si può dire che la percentuale di donne che usufruisce di part time e di congedi e permessi è in generale superiore a quella degli uomini. Questo può essere il risultato di una asimmetrica ripartizione del lavoro domestico e di cura che si traduce in un più basso impegno lavorativo in termini di ore retribuite, con non trascurabili impatti sulla carriera lavorativa e l'organizzazione della vita personale/familiare.

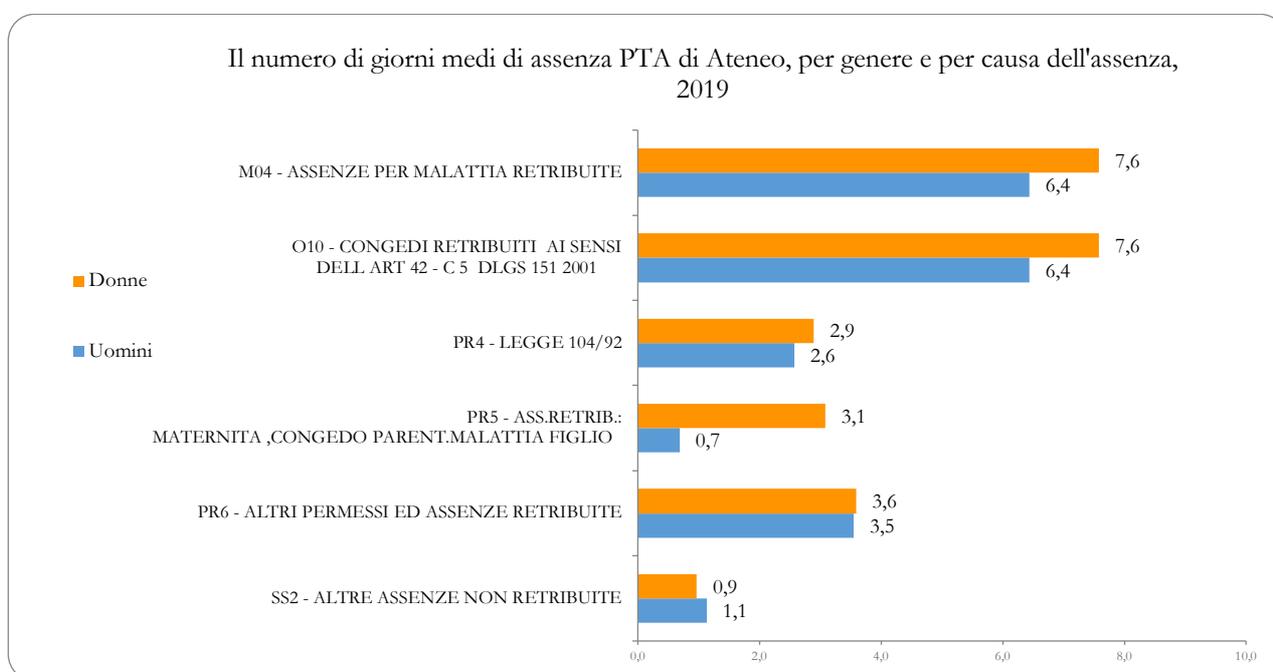


Figura 38. Il numero medio di giorni di assenza PTA di Ateneo, per genere e per causa dell'assenza, 2019
Nota: dalla rilevazione è escluso il personale a tempo determinato

Ulteriori approfondimenti sulla dimensione lavorativa del PTA di Ateneo sono dati dall'analisi dell'anzianità aziendale (Figura 39). Sono state considerate cinque fasce di anzianità di servizio, nelle quali la differenza fra donne e uomini si assottiglia all'aumentare degli anni di anzianità aziendale. Sono il 63,5% delle donne ad avere da 0-5 anni di servizio e poco meno quelle che lavorano in Ateneo da 6-10 anni. La presenza delle dipendenti tende a scendere, fino ad arrivare al 56,2% nell'ultima fascia considerata (31 e oltre).

Alla luce delle risultanze sembra emergere che negli ultimi cinque anni diverse siano state le assunzioni di dipendenti per il personale tecnico amministrativo di Ateneo. Allo stesso tempo, va anche considerato il fatto che le donne, come già emerso rappresentano il 70% di coloro che hanno un contratto a tempo determinato, dunque la diminuzione della loro presenza nelle fasce più alte di anzianità aziendale può dipendere da questo aspetto contrattuale, come anche dai meccanismi di selezione negli anni addietro a cui si è già fatto riferimento.

Figura 39. La distribuzione percentuale del PTA di Ateneo per genere e fasce di anzianità aziendale, 2019

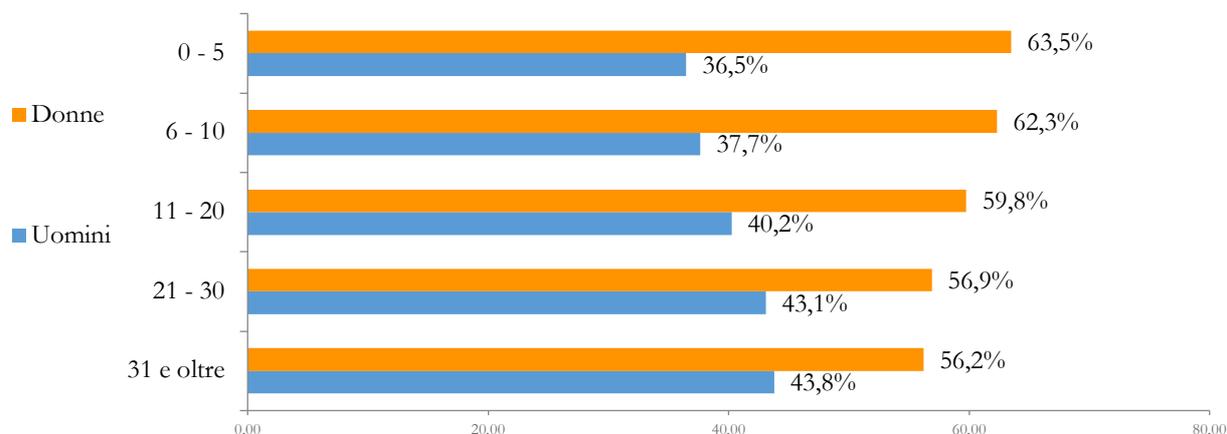


Figura 39. La distribuzione percentuale del PTA di Ateneo per genere e fasce di anzianità aziendale, 2019

Un'ulteriore specifica sull'anzianità di servizio può essere fatta considerando la categoria professionale di appartenenza: dalla Figura 40 emerge come ci sia una maggiore presenza di persone con anzianità aziendale che va dagli 11 ai 20 anni in tutte le categorie di personale. Le donne con più anni di servizio si registrano nella categoria EP (22,9% fascia 31 e oltre) e fra la dirigenza di II fascia (20% fascia 31 e oltre). In quest'ultima categoria si può notare come ci sia stata la neo-assunzione di una dirigente e come fra i direttori generali non siano presenti donne. Il personale con meno anzianità di servizio si registra fra collaboratori/trici CEL (21,4% donne, 37,5% uomini).

Figura 40. La composizione (%) del PTA di Ateneo per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale, 2019

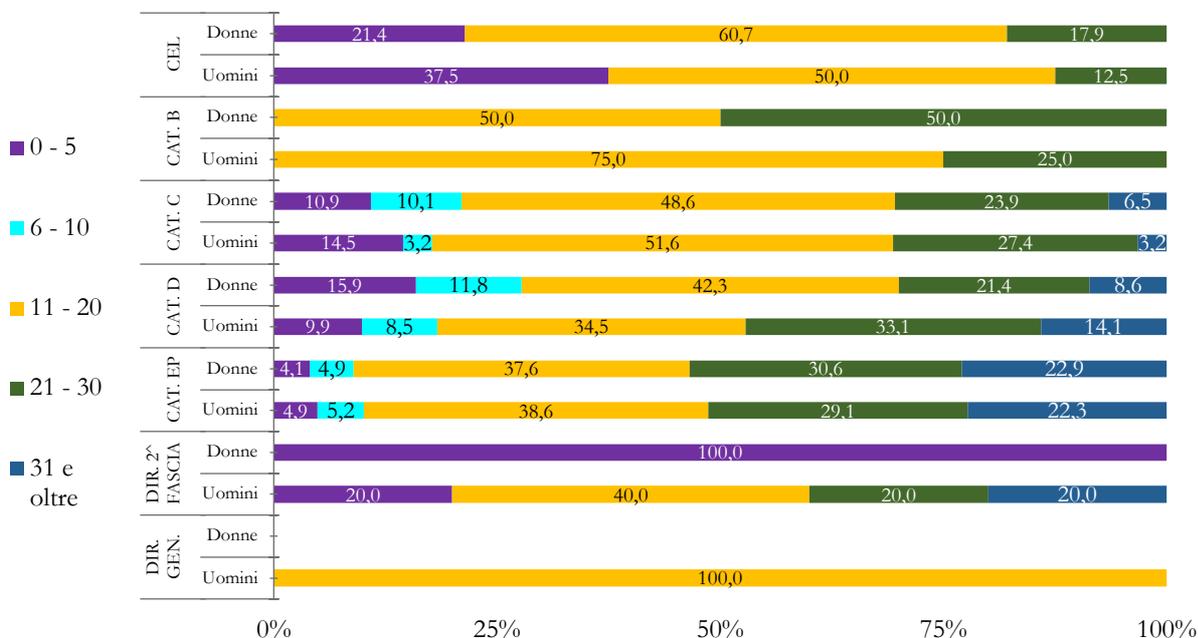


Figura 40. La composizione (%) del PTA di Ateneo per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale, 2019

Guardando all'intero organico, per favorire la comprensione della situazione occupazionale del PTA in ottica di genere, è utile considerare l'indice di compensazione. L'indice è definito come il rapporto fra il numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere, nelle varie categorie di appartenenza (in un dato anno solare). Per l'Ateneo nel 2018 (ultimo anno disponibile nella banca dati del Ministero dell'economia e delle finanze⁴⁵) il rapporto è rilevabile solo in alcune categorie professionali. Per la categoria D si registra un indice più che positivo sia per le donne (5,00) che per gli uomini (1,33): sono state infatti assunte 15 donne e 4 uomini in questa categoria, a fronte di 3 cessazioni per entrambi i generi. In totale, l'indice risulta leggermente più favorevole per gli uomini.

Tabella 14 - Indice di compensazione (Assunti/Cessati) in Ateneo, 2019 (%)

CATEGORIA	DONNE (%)	UOMINI (%)
AREA DI COLLABORAZIONE	1,00	0
CATEGORIA B	0	0
CATEGORIA C	2,33	2,00
CATEGORIA D	5,00	1,33
CATEGORIA EP	0	0
DIRETTORI GENERALI	0	0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0
TOTALE personale PTA	2,67	2,75

Anche l'indice di Turnover fornisce informazioni utili riguardo ad eventuali squilibri di genere nei processi di entrata/uscita per il PTA di Ateneo. Proposto in termini percentuali e disaggregato per genere, l'indice è calcolato dal rapporto fra le variazioni di organico (aumento/diminuzione per effetto di assunzioni/cessazioni) e l'organico di Ateneo per categoria. Se l'indice assume valori negativi per una delle categorie contrattuali considerate, significa che le cessazioni sono state superiori delle assunzioni, dunque l'organico del personale tecnico amministrativo è diminuito, per quella specifica categoria e per quel genere. Le dipendenti dell'Ateneo di Trento sono diminuite nella categoria EP, mentre sono aumentate nella categoria D (5,31%) e C (2,90%). L'indice di Turnover registra le entrate significative per i dipendenti nell'Area di collaborazione e per la categoria C. Complessivamente, l'indice registra valori molto bassi, a segnalare una certa stabilità di organico per l'Università di Trento.

Tabella 15 - Indice di Turnover in Ateneo, 2019 (%)

CATEGORIA	UOMINI (%)	DONNE (%)
AREA DI COLLABORAZIONE	25	0
CATEGORIA B	0	0
CATEGORIA C	1,61	2,90
CATEGORIA D	0,72	5,31
CATEGORIA EP	0,24	-0,07
DIRETTORI GENERALI	0	0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0
Totale	0,03	0,05

Infine, è importante guardare alle retribuzioni medie annue nette del personale tecnico amministrativo (Figura 41), con lo scopo di verificare la presenza di un differenziale retributivo tra uomini e donne in Ateneo. Il valore dell'indicatore, espresso in euro, mette in luce un differenziale retributivo a favore degli uomini fra i dirigenti di seconda fascia (106.672,08 euro annui per i dirigenti e 91.321,86 per le dirigenti) e anche per le categorie D, C e B (in questo caso la differenza si assottiglia, con 32.296,06 euro per gli

⁴⁵ Si veda: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assunti-e-cessati>.

uomini e 31.025,01 per le donne). Per il personale non dirigenziale categoria EP, invece, la retribuzione risulta leggermente superiore per le dipendenti, con 44.852,67 euro annui contro i 44.405,64 euro dei dipendenti. Sulla retribuzione possono pesare diversi aspetti, dal livello di responsabilità in una data categoria alla tipologia di contratto, fino al regime d'impiego, che abbiamo già visto essere caratterizzato da un maggiore utilizzo del part time da parte delle donne.

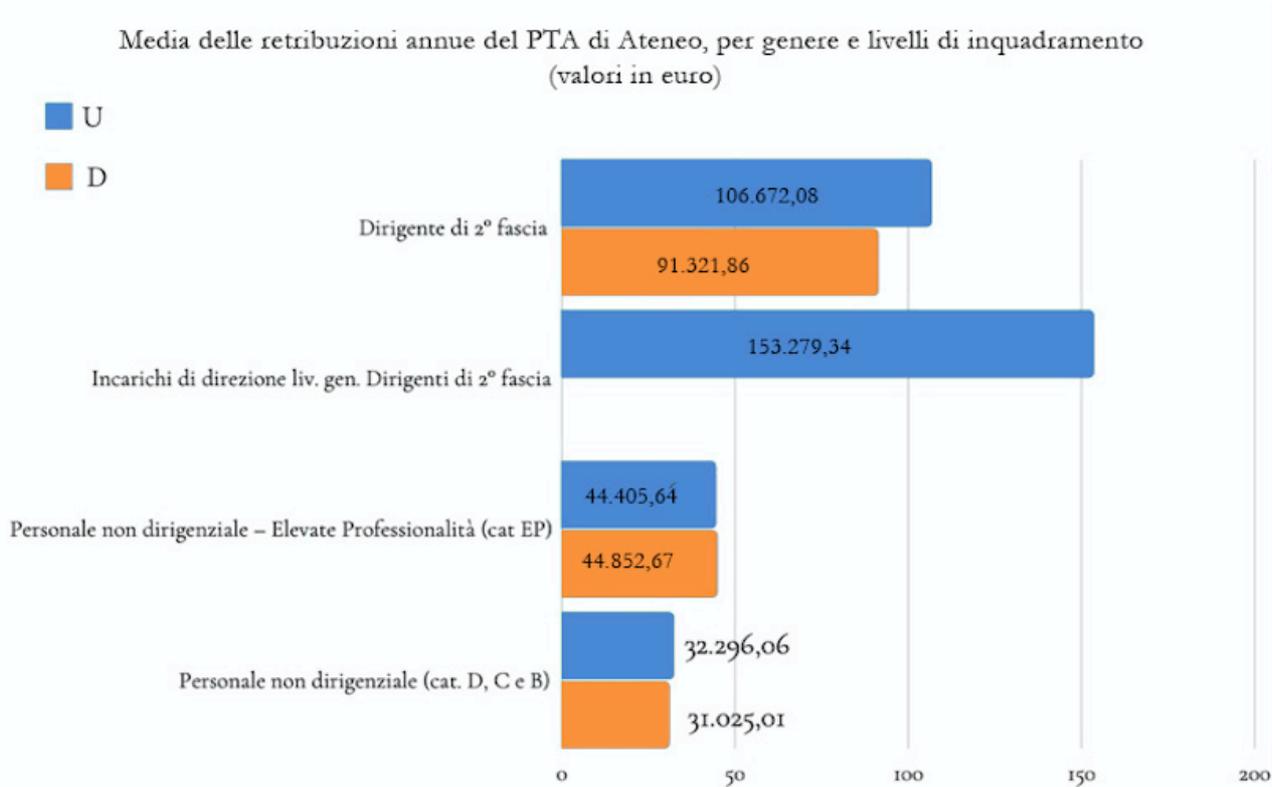


Figura 41. Media delle retribuzioni annue del PTA di Ateneo, per genere e livelli di inquadramento (in euro)

CAPITOLO 3- APPROFONDIMENTI

3.1 Progetti di ricerca

Valutare la distribuzione di coordinatrici e coordinatori dei progetti di ricerca all'interno dell'Ateneo e l'ammontare dei fondi ad essi dedicati⁴⁶, vuol dire considerare la dimensione di genere in un ambito fondamentale per il percorso di carriera accademica. I dati presentati in questa sezione, possono avviare una riflessione utile relativamente alla presenza delle docenti e delle ricercatrici nei vari dipartimenti, e la partecipazione di queste ultime come PI nei progetti di ricerca finanziati e/o cofinanziati dall'Università. Per quanto riguarda i finanziamenti, i dati sono presentati a partire dalla consapevolezza che i dipartimenti STEM tendono ad avere più fondi per la ricerca, ma che risultano al contempo anche quelli a maggiore composizione maschile in tutte le componenti (studenti/esse e personale docente e ricercatore). Pertanto, risulta più difficile, in questi ambiti, trovare donne come coordinatrici di progetti di ricerca. Proprio per questa ragione, è sembrato interessante presentare i dati relativi ai finanziamenti e considerare come questi siano ripartiti per genere: tale aspetto può essere un ulteriore elemento di riflessione in merito ai fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, e dunque agli ostacoli che tali fenomeni pongono in essere all'interno del percorso di carriera accademica.

I progetti attivati nel 2018 e nel 2019 per l'Università di Trento sono stati 578 finanziati/cofinanziati e 99 sostenuti dai fondi di Ateneo. Dei progetti facenti parte del primo gruppo, 105 hanno avuto una coordinatrice mentre sono state 28 le coordinatrici per i progetti finanziati con fondi di Ateneo.

È difficile fare una comparazione con la situazione nazionale⁴⁷: gli ultimi dati disponibili risalgono al 2006 e sono contenuti nello studio condotto dalla Commissione Europea (2009)⁴⁸ per monitorare l'attribuzione dei fondi per la ricerca nei paesi UE, con l'obiettivo di verificare se ci fossero disuguaglianze di genere nell'assegnazione dei fondi stessi. Nel rapporto sopracitato, i dati relativi all'Italia fanno riferimento al genere dei/delle coordinatori/coordinatrici nei progetti PRIN (Progetti di Rilevante Interesse Nazionale), dove solo il 16% di PI era donna. Per l'Università di Trento, i PRIN attivati fra il 2018 e il 2019 sono stati 46, di cui 12 hanno una coordinatrice. La sezione relativa ai PRIN di Ateneo si trova nell'ultima parte di questo approfondimento.

Prima di analizzare in dettaglio la situazione dei progetti attivati in Ateneo nel 2018 e nel 2019, può essere utile guardare alla composizione del personale docente e ricercatore nei vari dipartimenti dell'Università di Trento. Come è già emerso dall'analisi di contesto, i dipartimenti STEM sono caratterizzati da una bassa presenza femminile, sia per quanto riguarda la componente studentesca, sia per il personale docente e ricercatore; al contrario nelle materie afferenti alle aree HSS, c'è una larga partecipazione femminile per la componente studentesca, mentre la stessa diminuisce significativamente per il personale docente e ricercatore. La Tabella 16 restituisce un quadro della composizione di genere del personale docente e ricercatore e la distribuzione di quest'ultimo fra i dipartimenti.

⁴⁶I dati relativi a questa sezione sono stati forniti dalla Direzione Pianificazione, Approvvigionamenti e Amministrazione; le elaborazioni sono a cura del Centro Studi Interdisciplinari di Genere. È importante tenere in considerazione che l'Università di Trento è un Ateneo di medie- piccole dimensioni, dunque il numero dei/delle PI per dipartimento è poco elevato, alla luce della numerosità del personale docente e ricercatore per quel dato dipartimento- centro.

⁴⁷Sul sito MIUR, ad esempio, non compaiono statistiche di genere per i fondi assegnati per i progetti, se non la possibilità di desumere il genere delle/dei vincitrici/tori dal nome del/della coordinatore/trice dei progetti finanziati.

⁴⁸L'analisi dei dati relativa ai finanziamenti alla ricerca in ottica di genere è stata condotta da un gruppo di 16 esperti/e ed ha coinvolto i 27 Paesi membri della UE e 6 Paesi Associati. Non è stata ancora realizzata un'analisi più aggiornata.

Commissione Europea (2009), *Gender Challenge in Research Funding*. Disponibile al seguente link: https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/the-gender-challenge-in-research-funding-report_en.pdf

Tabella 16. Personale docente e ricercatore (RTDA+RTDB+RU) per Dipartimento/Centro di Ateneo e genere (2018-2019)

Dipartimento/Centro	2018				2019			
	D	U	Tot personale docente e ricercatore	% D	D	U	Tot personale docente e ricercatore	% D
Economia e management	22	51	73	30,1	21	50	71	29,6
Fac. di Giurisprudenza	23	51	74	31,1	24	53	77	31,7
Lettere e filosofia	35	45	80	43,7	34	50	84	40,5
Sociologia e ricerca sociale	22	38	60	36,7	22	40	62	35,5
Scuola di Studi internazionali	5	16	21	23,8	5	16	21	23,8
Fisica	6	41	47	12,8	7	43	50	14
Ing. civile, ambientale e meccanica	16	55	71	22,5	17	59	76	22,4
Ing. e scienza dell'informazione	6	38	44	13,6	7	43	50	14
Ing. industriale	6	40	46	13	6	39	45	13
Matematica	5	33	38	13,2	5	35	40	12,5
CIBIO	14	31	45	31,1	16	35	51	31,4
Psicologia e scienze cognitive	21	31	52	40,4	22	35	57	38,6
CIMEC	12	23	35	34,3	12	23	35	34,3
C3A	8	21	29	27,6	8	21	29	27,6
Ateneo	179	458	637	28,1	185	485	670	27,6

Note: per l'a.a. 2018/2019 ai Centri (C3A; Scuola di Studi Internazionali; CIMEC) è stata riservata un'elaborazione dati dedicata, al fine di tenere traccia dei/delle Docenti e ricercatori/trici che, seppur con prima afferenza in uno dei Dipartimenti di Ateneo, svolgono il proprio lavoro didattico e/o di ricerca in uno dei Centri (seconda afferenza). Si segnala che il CIBIO è da considerarsi a tutti gli effetti un Dipartimento.

3.1.1 Progetti finanziati/co-finanziati dell'Università di Trento (2018- 2019)

La sottorappresentazione delle donne nelle discipline STEM, così come la maggiore presenza di queste ultime nelle aree HSS incide inevitabilmente sulla distribuzione dei/delle PI nei progetti di ricerca. A partire dalla presenza delle docenti e delle ricercatrici presenti per ogni dipartimento, è importante considerare il numero di coordinatrici per progetti attivi, finanziati/co-finanziati dall'Ateneo, per gli stessi dipartimenti e nel medesimo arco temporale (2018-2019).

Osservando due dipartimenti STEM, DISI e DII, vediamo che per il Dipartimento di Scienze dell'Informazione su 7 donne afferenti al personale docente e ricercatore, 3 sono PI in progetti co-finanziati attivi nel 2019 (42,9% sul totale delle donne presenti in questo dipartimento); per il Dipartimento di Ingegneria Industriale invece delle 6 docenti/ricercatrici, nessuna è coordinatrice di un progetto nei due anni considerati. È interessante notare, inoltre, che per il dipartimento di Fisica, su 7 donne presenti fra il personale docente e ricercatore nel 2019, 5 sono le PI (71,4% sul totale delle docenti e delle ricercatrici di fisica). Un segnale positivo, soprattutto alla luce del fatto che non c'era stata nessuna coordinatrice nel 2018.

Spostando l'attenzione sull'area umanistica, aumenta considerevolmente la percentuale di donne fra il personale docente e ricercatore: abbiamo visto come Lettere e Filosofia, Sociologia e Ricerca Sociale e Psicologia e Scienze Cognitive sono i dipartimenti con la percentuale più alta di docenti e ricercatrici nel 2019. Nello stesso anno, sono 6 le coordinatrici di progetto per il Dipartimento di Filosofia (17,6% sul totale delle docenti e ricercatrici) mentre 10 sono le PI presso Sociologia (45,5%). Per Psicologia e scienze cognitive si registrano 5 coordinatrici (22,7%) su un totale di 6 progetti co-finanziati attivati nel 2019. Le percentuali più basse di coordinatrici HSS nel 2019 si registrano per la Facoltà di Giurisprudenza e il Dipartimento di Studi Internazionali: 4,2% (una PI su 24 docenti/ricercatrici) per la prima e nessuna donna PI per il secondo.

Tabella 17. Personale docente e ricercatore (RTDA+RTDB+RU) per Dipartimento/Centro, genere, numero di donne e uomini PI nei progetti finanziati co/finanziati di Ateneo (2018-2019)

Dipartimento/Centro	2018				2019			
	Numero PI donna	Numero PI uomo	%D PI/Tot donne	%U PI/Tot uomini	Numero PI donna	Numero PI uomo	%D PI/Tot donne	%U PI/Tot uomini
Economia e management	12	22	54,5	43,1	5	20	23,8	40
Fac. di Giurisprudenza	6	24	26,1	47,1	1	11	4,2	20,8
Lettere e filosofia	12	12	34,3	26,7	6	9	17,6	18
Sociologia e ricerca sociale	10	18	45,6	47,4	10	14	45,5	35
Scuola di Studi internazionali	0	4	-	25	0	4	-	25
Fisica	0	21	-	51,2	5	14	71,4	32,6
Ing. civile, ambientale e meccanica	1	35	6,3	63,6	2	26	11,8	44,1
Ing. e scienza dell'informazione	5	30	83,3	78,9	3	37	42,9	86
Ing. industriale	0	28	-	70	0	19	-	48,7
Matematica	1	18	20	54,5	0	19	-	54,3
CIBIO	6	29	42,9	93,5	5	32	31,3	91,4
Psicologia e scienze cognitive	5	3	23,8	9,7	5	1	22,7	2,9
CIMEC	0	5	-	21,7	1	9	8,3	39,1
C3A	3	4	37,5	19	1	5	12,5	23,8
Ateneo	61	253	34,1	55,2	44	220	23,8	45,4

Spostando l'attenzione sull'ammontare dei finanziamenti, recenti studi⁴⁹ hanno messo in luce la lacuna conoscitiva rispetto alla presenza di eventuali distorsioni di genere nell'attribuzione dei fondi per la ricerca, a fronte di evidenze che vedono le donne ottenere meno finanziamenti.

Lo studio della Commissione europea già citato (EU, 2009), sottolinea che in Italia, per i progetti PRIN, il 13% del budget totale è destinato a quelli con una PI. Nella stessa ricerca si sottolinea come ci siano delle differenze fra ambiti disciplinari: come era prevedibile, nelle aree HSS le donne, maggiormente presenti, ottengono un numero maggiore di finanziamenti, anche se rimane consistente il divario rispetto ai colleghi.

Con riguardo ai finanziamenti dei progetti co-finanziati di Ateneo, la Tabella 18 mette in luce il totale dei fondi disponibili per area disciplinare e genere del/lla PI (nel 2018 e nel 2019). Le aree STEM, come già sottolineato, hanno maggiori fondi destinati alla ricerca. Per il 2019, i 17 progetti STEM coordinati da donne hanno ricevuto finanziamenti per un ammontare di 2.529.835 euro, mentre i 161 coordinatori hanno ricevuto 26.550.894 euro. Per questi dipartimenti, nel 2019 le PI sono il 21,8% sul totale delle docenti e ricercatrici impiegate nelle aree STEM, i coordinatori sono invece il 54% sempre sul totale di docenti e ricercatori. Passando alle aree umanistiche, le 22 coordinatrici HSS, nel 2019, hanno ricevuto 1.403.839 euro, mentre i progetti coordinati da uomini (58) presentano un finanziamento totale di 2.177.616 euro. Per queste aree dunque, il divario di genere fra numero di progetti e ammontare dei fondi ad essi destinati è più contenuto: le coordinatrici sono il 20,8% sul totale delle docenti e delle ricercatrici HSS mentre i coordinatori il 27,8% (sul totale di docenti e ricercatori in questi dipartimenti).

Simili evidenze riguardo la differenza di disponibilità di fondi di ricerca per aree disciplinari emergono dai dati relativi al finanziamento medio per genere del/della PI e Dipartimento (Tabella 19). Ad esempio, si nota come nel 2019 sia per il Dipartimento di Economia e management che per il CIBIO le PI sono state 5, tuttavia l'ammontare del finanziamento medio percepito nel primo caso è di 70.567 euro, mentre nel secondo 120.016 euro.

Infine, è interessante notare che Lettere e Filosofia e Sociologia e Ricerca Sociale sono i dipartimenti con maggiore equilibrio nella presenza fra donne e uomini PI sia nel 2018 che nel 2019. Entrambi i dipartimenti presentano però delle differenze considerevoli negli importi relativi al finanziamento medio,

⁴⁹Per approfondimenti si vedano: Lawson C., Geuna A., Finardi U. (2020), *The funding-productivity-gender nexus in science, a multistage analysis*, in *Research Policy*, 50(3); Lerchenmueller M. J., Sorenson O. (2018), *The gender gap in early career transitions in the life sciences*, in *Research Policy*, 47(6), pp. 1007-1017.

in particolare nel 2018: per Lettere e Filosofia le 12 coordinatrici avevano ricevuto un finanziamento medio di 6.875 euro mentre per i 12 coordinatori era stato di 193.368; per il dipartimento di Sociologia 26.585 euro era stato il finanziamento medio per i progetti coordinati da una PI (10 progetti) e 124.234 euro quello destinato ai progetti con un coordinatore (18 progetti).

Il Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive ha avuto 5 coordinatrici sia nel 2018 che nel 2019, con un finanziamento di 199.330 euro e 573.739 euro rispettivamente. In entrambi i casi l'ammontare del finanziamento è stato superiore a quello dei 3 coordinatori del 2018 e dell'unico PI nel 2019.

Tabella 18. Ammontare dei finanziamenti per progetti finanziati/co-finanziati di Ateneo, per Area disciplinare, dipartimento, genere del/della PI, (2018-2019)

	2018				2019			
	Numero PI donne	Importo	Numero PI uomini	Importo	Numero PI donne	Importo	Numero PI uomini	Importo
Area tecnico-scientifica								
Totale	16	3.592.176,1 €	170	18.104.980 €	17	2.529.835 €	161	26.550.894 €
Area Umanistica								
Totale	40	1.051.696 €	80	9.253.127 €	22	1.403.839 €	58	2.177.616 €
Scienze Cognitive								
Totale	5	199.330 €	3	191.433 €	5	573.739 €	1	58.000 €

Tabella 19. Finanziamento medio per progetti finanziati/co-finanziati di Ateneo, per dipartimento e genere del/della PI, (2018-2019)

Dipartimento/Centro	2018				2019			
	Numero PI donna	Finanziamento medio PI donne (Finanziamento PI Donne/PI Donne)	Numero PI uomo	Finanziamento medio PI uomini (Finanziamento PI Uomini/PI Uomini)	Numero PI donna	Finanziamento medio PI donne (Finanziamento PI Donne/PI Donne)	Numero PI uomo	Finanziamento medio PI uomini (Finanziamento PI Uomini/PI Uomini)
Economia e management	12	20.589 €	22	24.402 €	5	70.567 €	20	35.311 €
Fac. di Giurisprudenza	6	22.979 €	24	101.835 €	1	363.631 €	11	25.184 €
Lettere e filosofia	12	6.875 €	12	193.368 €	6	26.668 €	9	28.320 €
Sociologia e ricerca sociale	10	26.585 €	18	124.234 €	10	45.761 €	14	52.529 €
Scuola di Studi internazionali	0	0 €	4	17.088 €	0	0 €	4	20.584 €
Fisica	0	0 €	21	220.846 €	5	100.252 €	14	145.098 €
Ing. civile, ambientale e meccanica	1	3.000 €	35	43.862 €	2	151.083 €	26	170.776 €
Ing. e scienza dell'informazione	5	3.632 €	30	116.942 €	3	343.237 €	37	189.760 €
Ing. industriale	0	0 €	28	28.635 €	0	0 €	19	76.463 €
Matematica	1	3.000 €	18	32.157 €	0	0 €	19	32.351 €
CIBIO	6	518.300 €	29	174.762 €	5	120.016 €	32	180.218 €
Psicologia e scienze cognitive	5	19.166 €	3	37.200 €	5	112.072 €	1	58.000 €
CIMEC	0	0 €	5	91.097 €	1	30.000 €	9	530.933 €
C3A	3	108.017 €	4	45.500 €	1	23.800 €	5	48.643 €
Ateneo	61	70.281 €	253	96.778 €	44	99.169 €	220	129.376 €

3.1.2 Progetti finanziati dall'Università di Trento (fondi interni 2018- 2019)

Per quanto riguarda i progetti finanziati dall'Ateneo di Trento, scende complessivamente il numero dei/delle PI: nel 2018 sono state 18 le coordinatrici e 55 i coordinatori, mentre nel 2019, 10 e 16 rispettivamente. Prendendo in considerazione il 2019, il CIBIO e il CIMEC sono gli unici due Centri di ricerca fra tutti i dipartimenti dell'area STEM ad avere dei progetti coordinati da una PI. Troviamo infatti una coordinatrice per in CIBIO (6,3% sul totale delle docenti e delle ricercatrici del Centro di ricerca) e 2 per il CIMEC (16,7%). Il dipartimento di Sociologia e Ricerca sociale, sempre nel 2019, ha avuto tre progetti di ricerca coordinati da donne (13,6% sul totale delle docenti/ricercatrici di Sociologia) ma nessun coordinatore.

Tabella 20. Personale docente e ricercatore (RTDA+RTDB+RU) per Dipartimento/Centro, genere, numero di donne e uomini PI nei progetti finanziati con fondi di Ateneo (2018-2019)

Dipartimento/Centro	2018				2019			
	Numero PI donna	Numero PI uomo	%D PI/Tot donne	%U/Tot uomini	Numero PI donna	Numero PI uomo	%D PI/Tot donne	%U PI/Tot uomini
Economia e management	1	2	4,5	3,9	0	0	-	-
Fac. di Giurisprudenza	6	8	26,1	15,7	1	3	4,2	5,7
Lettere e filosofia	1	3	2,9	6,7	0	1	-	2
Sociologia e ricerca sociale	2	4	9,1	10,5	3	0	13,6	-
Scuola di Studi internazionali	1	2	20	12,5	1	1	20	6,3
Fisica	0	7	-	17,1	0	1	-	2,3
Ing. civile, ambientale e meccanica	1	5	6,3	9,1	0	5	-	8,5
Ing. e scienza dell'informazione	0	8	-	21,1	0	0	-	-
Ing. industriale	0	6	-	15	0	1	-	2,6
Matematica	0	3	-	9,1	0	0	-	-
CIBIO	0	2	-	6,5	1	4	6,3	11,4
Psicologia e scienze cognitive	3	3	14,3	9,7	2	0	9,1	-
CIMEC	2	2	16,7	8,7	2	0	16,7	-
C3A	1	0	12,5	-	0	0	-	-
Ateneo	18	55	10,1	12	10	16	5,4	3,3

L'ammontare dei finanziamenti di Ateneo per aree disciplinari e genere del/della PI è evidenziato nella Tabella 21. Per questo tipo di finanziamenti, nel 2018, le aree HSS hanno ricevuto maggiori fondi destinati alla ricerca, anche in questo caso però rimane significativa differenza se si guarda al genere del PI. Le 11 coordinatrici HSS hanno ricevuto 318.496 euro di fondi, mentre i 19 coordinatori 1.647.267 euro. Nel 2019, per le stesse aree disciplinari, le coordinatrici sono invece 5 mentre i coordinatori 19, rispettivamente con 99.736 euro e 121.763 euro di finanziamenti di Ateneo. Le aree STEM risultano maggiormente finanziate rispetto alle HSS nel 2019, le coordinatrici sono state solo 3, mentre sono 11 i coordinatori finanziati con fondi di Ateneo.

Le differenze emerse fra 2018 e 2019 si confermano se si considera il finanziamento medio per genere del/della PI e Dipartimento (Tabella 22). Nel 2018, per la Facoltà di Giurisprudenza che presentava il maggior numero di coordinatrici fra tutti i dipartimenti considerati, le PI sono state 6 e hanno ricevuto un finanziamento medio di 13.570 euro, mentre i coordinatori sono stati 8 per un ammontare di 90.188 euro di finanziamento medio. Nel 2019 invece, per la stessa Facoltà, si registra una sola coordinatrice e tre coordinatori, con un finanziamento medio rispettivamente di 30.000 euro e 33.921 euro. Guardando ai dipartimenti dell'area STEM, per i due Centri di ricerca precedentemente considerati, nel 2019 il finanziamento medio è stato di 14.700 euro per il CIBIO e di 8.055 euro per il CIMEC.

In generale la diminuzione dei finanziamenti di Ateneo registrata nel 2019 ha inciso parimenti su tutte le aree disciplinari, penalizzando maggiormente quelle umanistiche, con una conseguente diminuzione di donne PI, mentre il numero di coordinatori di progetti di ricerca è rimasto stabile, seppur con meno fondi a disposizione.

Tabella 21. Ammontare dei finanziamenti per progetti finanziati con fondi di Ateneo, per Area disciplinare, dipartimento, genere del/della PI, (2018-2019)

	2018				2019			
	Numero PI donne	Importi	Numero PI uomini	Importi	Numero PI donne	Importi	Numero PI uomini	Importi
Area tecnico- scientifica								
Totale	4	134.167 €	33	1.337.627 €	3	30.810 €	11	202.137 €
Area Umanistica								
Totale	11	318.406 €	19	1.647.267 €	5	99.746 €	19	121.763 €
Scienze Cognitive								
Totale	3	103.500 €	3	79.833 €	2	13.379 €	-	-

Tabella 22. Finanziamento medio per progetti finanziati con fondi di Ateneo, per dipartimento, genere del/della PI, (2018- 2019)

Dipartimento/Centro	2018				2019			
	Numero PI donna	Finanziamento medio PI donne (Finanziamento PI Donne/PI Donne)	Numero PI uomo	Finanziamento medio PI uomini (Finanziamento PI Uomini/PI Uomini)	Numero PI donna	Finanziamento medio PI donne (Finanziamento PI Donne/PI Donne)	Numero PI uomo	Finanziamento medio PI uomini (Finanziamento PI Uomini/PI Uomini)
Economia e management	1	25.000 €	2	119.250 €	0	-	0	-
Fac. di Giurisprudenza	6	13.570 €	8	90.188 €	1	30.000 €	3	33.921 €
Lettere e filosofia	1	92.325 €	3	20.422 €	0	-	1	5.000 €
Sociologia e ricerca sociale	2	53.820 €	4	119.250 €	3	9.300 €	0	-
Scuola di Studi internazionali	1	12.000 €	2	238.000 €	1	41.846 €	1	15.000 €
Fisica	0	-	7	41.401 €	0	-	1	41.846 €
Ing. civile, ambientale e meccanica	1	41.667 €	5	28.800 €	0	-	5	19.069 €
Ing. e scienza dell'informazione	0	-	8	45.625 €	0	-	0	-
Ing. industriale	0	-	6	34.192 €	0	-	1	14.400 €
Matematica	0	-	3	50.667 €	0	-	0	-
CIBIO	0	-	2	32.500 €	1	14.700 €	4	12.636 €
Psicologia e scienze cognitive	3	345.000 €	3	26.611 €	2	6.689 €	0	-
CIMEC	2	31.250 €	2	58.333 €	2	8.055 €	0	-
C3A	1	30.000 €	0	-	0	-	0	-
Ateneo	18	30.893 €	55	55.722 €	10	14.393 €	16	20.244 €

3.1.3 Progetti PRIN ed ERC

Nell'indagare la dimensione relativa ai progetti ricerca in Ateneo, è importante guardare ai finanziamenti ottenuti dal MIUR, per i progetti PRIN (Progetti di Rilevante Interesse Nazionale), e dalla Commissione Europea per i progetti ERC (European Research Council). I progetti PRIN e ERC attivati in Ateneo per il 2019 sono stati 46 e 5 rispettivamente. I progetti PRIN sono distribuiti fra diversi dipartimenti dell'area tecnico- scientifica, un unico Dipartimento per l'area HSS, quello di Sociologia e Ricerca Sociale; i progetti ERC sono invece concentrati in due dipartimenti (Fisica e Ingegneria civile, ambientale e meccanica) e due centri di Ricerca (CIMEC e CIBIO) delle aree STEM.

Le Tabelle 23 e 24 presentano la percentuale di PI in progetti PRIN e ERC per genere e dipartimento: presso il Dipartimento di Sociologia 3 sono le coordinatrici e 3 i coordinatori per i progetti PRIN (13,6% sul totale delle docenti e ricercatrici DSRS e 7,5% sul totale dei docenti/ricercatori rispettivamente). Rimanendo sui Progetti di Rilevante Interesse Nazionale, nelle discipline STEM, sono 2 le coordinatrici per il dipartimento di Fisica (28,6%) e 2 per quello di Ingegneria civile, ambientale e meccanica (14,3%), mentre non ci sono PI donne per i dipartimenti di Matematica, Ingegneria Industriale, CIMEC e C3A. Il dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive ha 3 coordinatrici per altrettanti progetti PRIN di Dipartimento.

Per quanto riguarda i progetti ERC, invece, non ci sono coordinatrici in nessuno dei dipartimenti considerati.

Tabella 23. Personale docente e ricercatore (RTDA+RTDB+RU) per Dipartimento/Centro, genere, numero di donne e uomini PI nei progetti PRIN, 2019

Dipartimento/Centro	2019			
	Numero PI PRIN donna	Numero PI PRIN uomo	%D PI/Tot donne	%U PI/Tot uomini
Sociologia e ricerca sociale	3	3	13,6	7,5
Fisica	2	3	28,6	7
Ing. civile, ambientale e meccanica	2	6	11,8	10,2
Ing. e scienza dell'informazione	1	6	14,3	14
Ing. industriale	-	2	-	5,1
Matematica	-	3	-	8,6
CIBIO	1	7	6,3	20
Psicologia e scienze cognitive	3		13,6	0
CIMEC	-	2	-	8,7
C3A	-	2	-	9,5
Totale	12	34	9,8	9,4

Tabella 24. Personale docente e ricercatore (RTDA+RTDB+RU) per Dipartimento/Centro, genere, numero di donne e uomini PI nei progetti ERC, 2019

Dipartimento/Centro	2019			
	Numero PI ERC donna	Numero PI ERC uomo	%D PI/Tot donne	%U PI/Tot uomini
Fisica	0	1	-	2,3
Ing. civile, ambientale e meccanica	0	1	-	1,7
CIBIO	0	1	-	2,9
CIMEC	0	2	-	8,7
Totale	0	5		3,1

Infine, una riflessione rispetto ai fondi destinati ai progetti PRIN: la Tabella 25 raccoglie i finanziamenti medi per dipartimento e genere del/della PI nel 2019. Nell'unico dipartimento HSS, Sociologia e Ricerca Sociale, per le 3 coordinatrici si osserva un finanziamento medio di 139.814 euro, mentre per i 3 coordinatori è di circa 20.800 euro in più (160.610 euro). Le discipline STEM, così come per le altre tipologie di progetto considerate in precedenza dispongono di maggiori fondi per i PRIN, con implicazioni di genere già osservate: ad Ingegneria e Scienze dell'Informazione, ad esempio, il finanziamento per l'unica donna PI è stato di 123.631 euro; per i 6 coordinatori, il finanziamento medio è stato invece di 273.740 euro. Per Psicologia e Scienze Cognitive, le 3 coordinatrici hanno ottenuto un finanziamento medio di 152.283 euro.

Relativamente ai progetti ERC, come si è già evidenziato, si tratta di un numero di progetti molto contenuto, che si collocano per l'Ateneo in area STEM. Ad eccezione del CIMEC con 2 coordinatori, gli altri dipartimenti presentano un solo progetto coordinato da un docente, con un finanziamento che varia da 1.380.813 euro di Fisica, a 1.925.720 proprio del CIMEC (Tabella 26).

Tabella 25. Finanziamento medio per progetti PRIN, per dipartimento, genere del/della PI, (2019)

Dipartimento/Centro	2019			
	Numero PI PRIN donna	Numero PI PRIN uomo	Finanziamento medio PI donne PRIN	Finanziamento medio PI uomini PRIN
Sociologia e ricerca sociale	3	3	139.814 €	153.864 €
Fisica	2	3	112.568 €	160.610 €
Ing. civile, ambientale e meccanica	2	6	157.083 €	123.341 €
Ing. e scienza dell'informazione	1	6	123.632 €	273.740 €
Ing. industriale	-	2	-	96.049 €
Matematica	-	3	-	64.038 €
CIBIO	1	7	132.611 €	146.005 €
Psicologia e scienze cognitive	3	-	152.283 €	-
CIMEC	-	2	-	251.823 €
C3A	-	2	-	73.750 €
Totale	12	34	817.991 €	1.343.220 €

Tabella 26. Finanziamento medio per progetti ERC, per dipartimento, genere del/della PI, (2019)

Dipartimento/ Centro	2019			
	Numero PI donna	Numero PI uomo	Finanziamento medio donne PI ERC	Finanziamento medio uomini PI ERC
Fisica	-	1	-	1.380.813 €
Ing. civile, ambientale e meccanica	-	1	-	1.999.085 €
CIBIO	-	1	-	1.542.500 €
CIMEC	-	2	-	1.925.720 €
Totale	-	5	-	6.848.118 €

3.2 Prime fasi della carriera accademica

Il secondo approfondimento è dedicato alle prime fasi della carriera accademica: saranno presi in considerazione gli/le Assegnisti/e di Ricerca, e ricercatrici e ricercatori RTDA⁵⁰. Queste figure sono caratterizzate da contratti breve termine, dunque da una precarietà occupazionale che limita le prospettive del percorso lavorativo, ma non solo. Spesso, infatti, ricercatrici e ricercatori attraversano questa fase di carriera, come è già emerso nell'analisi di contesto, ad un'età in cui si prendono decisioni importanti per la propria vita privata e familiare. Osservare queste prime fasi della carriera accademica è importante per mettere in luce come l'impatto di dimensioni di precarietà e incertezza non sia neutro rispetto al genere. Ciò è emerso da diversi studi, fra cui quello realizzato, proprio dal nostro Ateneo, nell'ambito del progetto GARCIA⁵¹. Guardare alle asimmetrie fra uomini e donne in queste prime fasi, a partire dalla composizione, può aiutare a comprendere i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale propri della componente "personale docente e ricercatore", che sono emersi nell'analisi della stessa.

La Figura 42 mostra l'evoluzione della percentuale di donne dell'Università di Trento, nei ruoli considerati in questa sezione, a partire dal 2015. Le assegniste di ricerca sono stabilmente aumentate fra il 2015 e il 2017 di circa 7 punti percentuali, per poi conoscere una flessione nel 2018 e stabilizzarsi al 45,4% nel 2019. Più alto è il numero di donne fra collaborazioni di ricerca, ma anche per questa categoria c'è una flessione nel corso degli anni, fino a raggiungere il 46,4% nel 2019. Per le ricercatrici RTDA, invece, si registra una progressiva diminuzione delle presenze: poco più di 17 punti percentuali in cinque anni.

Prime fasi carriera della accademica in Ateneo: percentuale di donne per ruolo (2015-2019)

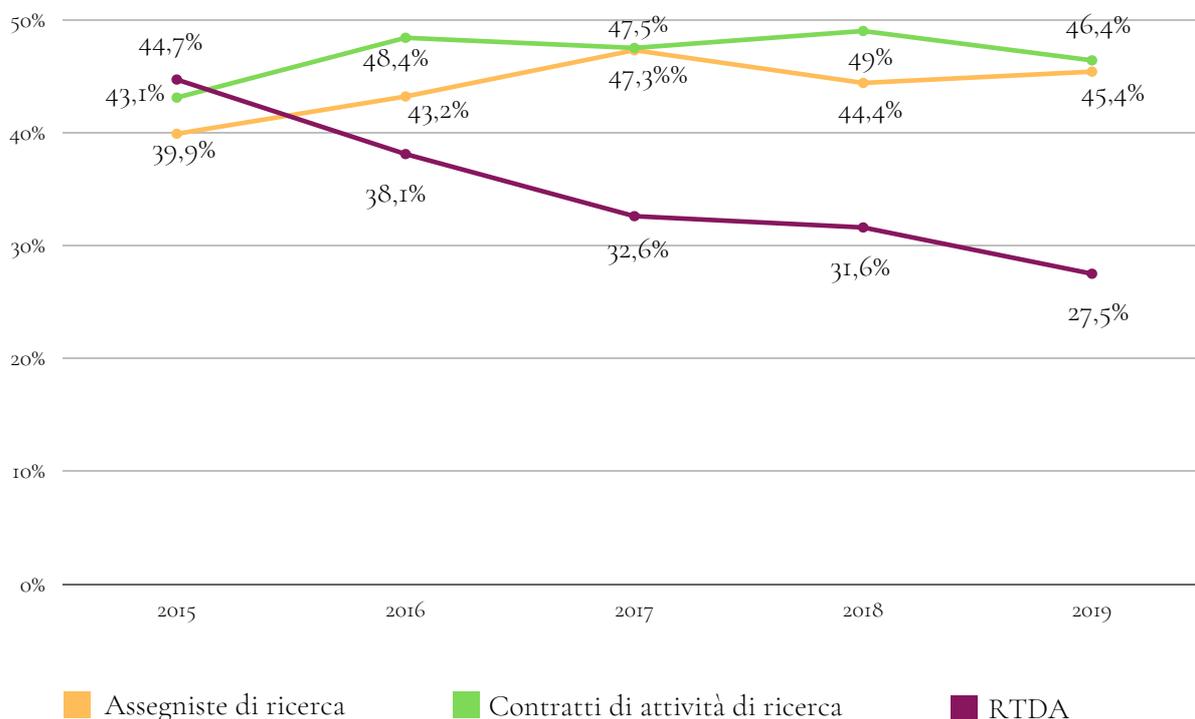


Figura 42. Prime fasi carriera della accademica in Ateneo: percentuale di donne per ruolo (2015-2019)

⁵⁰Non sono state/i considerate/i ricercatrici e ricercatori di tipo B perché questo specifico ruolo segna, di fatto, l'entrata in posizioni più stabili all'interno della carriera accademica. Tuttavia, in alcuni indicatori che saranno considerati in questa sezione, RTDA e RTDB sono accorpati all'interno della rilevazione.

⁵¹Progetto coordinato dall'Università di Trento e finanziato dal VII programma quadro dell'Unione Europea. Per approfondimenti si veda <http://garciaproject.eu>.

Gli assegni attivi per l'Università di Trento sono stati 948 fra il 2018 e il 2019, il 44,9% di essi hanno riguardato giovani ricercatrici. Le collaboratrici di ricerca nello stesso arco temporale sono state invece, il 49,9% (Figura 43).

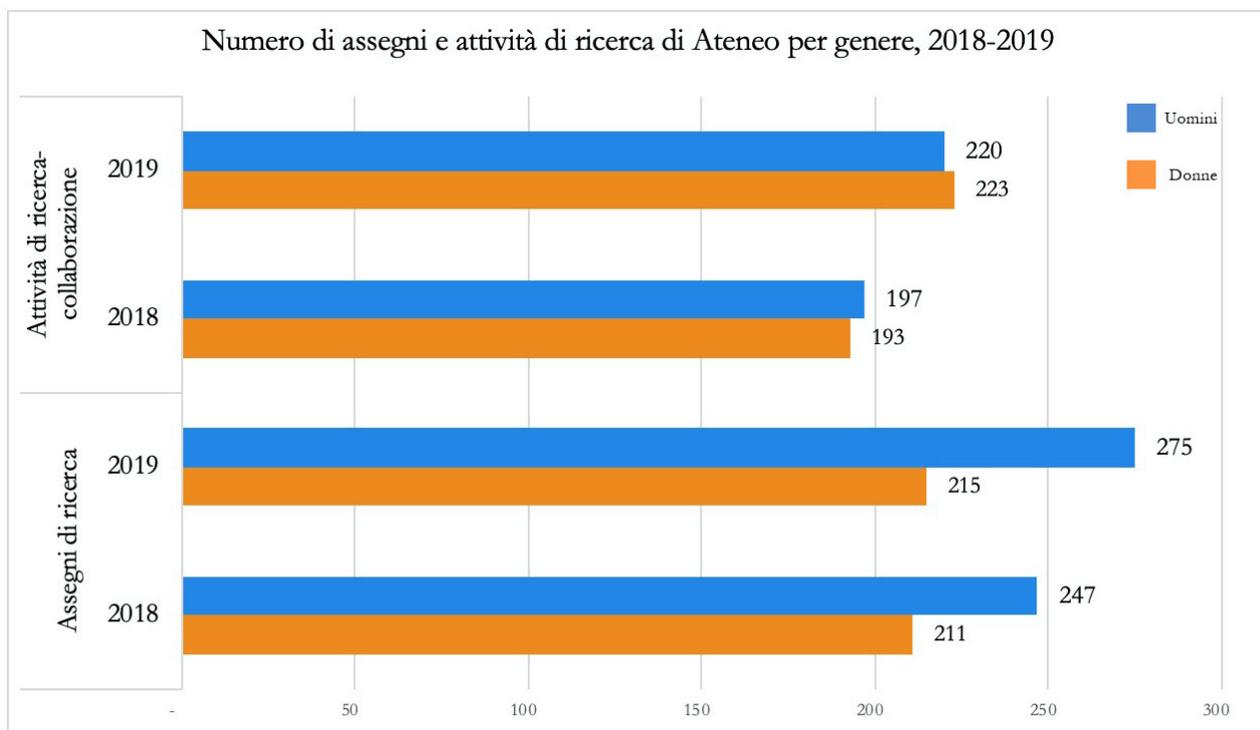


Figura 43. Numero di assegni e attività di ricerca di Ateneo per genere, 2018-2019

Guardando al panorama nazionale, si osserva un incremento nella partecipazione delle giovani donne alla ricerca: secondo il Rapporto MIUR (2020) sulle carriere femminili in Italia a cui si è già fatto riferimento, le assegniste sono il 50,3% sul totale nel 2018 e le ricercatrici (RTDA e RTDB) il 46,8%. L'Università di Trento si pone al disotto della media nazionale: le donne titolari di assegno di ricerca sono infatti il 45,4%, mentre le Ricercatrici (RTDA più RTDB) il 32,5%. Anche per questa fase della carriera accademica, poi, si rileva il fenomeno della segregazione orizzontale: i dati dell'ultimo rapporto *She Figures* (2018) mostrano come, a livello europeo, rimane significativo il divario fra i generi fra i vari ambiti disciplinari. In particolare, per le aree STEM il gap si aggrava se si considera tutto l'arco della carriera accademica. In Italia, infatti, in ambito STEM le assegniste di ricerca sono il 41% (MIUR, 2020) e le ricercatrici (RTDA e RTDB) il 43%. Per l'Ateneo di Trento queste percentuali scendono: le assegniste STEM sono il 38,5% mentre le ricercatrici (di tipo A e B) il 23,9%.

Guardando in dettaglio i Dipartimenti di Ateneo, si possono osservare andamenti differenti, nel corso dei tre anni considerati (2017-2019) relativamente alle posizioni di assegnista di ricerca e Ricercatrici e ricercatori (A e B).

La Tabella 27 presenta un quadro degli assegni di ricerca per dipartimento: guardando al 2019, si può notare come la percentuale di donne sia piuttosto alta per i dipartimenti HSS quali Giurisprudenza (73,9%) e Sociologia (83,3%), mentre si attesti a poco sopra il 20% per le aree STEM, ad eccezione di Ingegneria e Scienze dell'Informazione che fa registrare il 18,9% di assegniste (un calo di 12,8 punti percentuali rispetto al 2017). Sempre in ambito STEM, interessante è il dato del CIBIO: 57,8% di assegniste.

Tabella 27. Titolari di assegno di ricerca di Ateneo per Dipartimento – Centro e genere, 2017- 2019

Dipartimento/Centro	2017				2018				2019				Differenza % D 2017-2019
	valore assoluto				valore assoluto				valore assoluto				
	D	U	totale	%D	D	U	totale	%D	D	U	totale	%D	
Economia e management	6	4	10	60	11	3	14	78,6	10	5	15	66,7	6,7
Fac. Di Giurisprudenza	3	2	5	60	11	9	20	55	17	6	23	73,9	13,9
Lettere e filosofia	6	9	15	40	5	13	18	27,8	7	10	17	41,2	1,2
Sociologia e ricerca sociale	5	2	7	71,4	11	4	15	73,3	10	2	12	83,3	11,9
Scuola di Studi internazionali	-	3	3	-	1	2	3	33,3	3	5	8	37,5	37,5
Fisica	4	8	12	33,3	2	6	8	25	3	12	15	20	-13,3
Ingegneria civile, ambientale e meccanica	9	22	31	29	15	33	48	31,3	8	19	27	29,6	0,6
C3A	2	-	2	100	6	3	9	66,7	4	2	6	66,7	-33,3
Ingegneria e scienza dell'informazione	13	28	41	31,7	8	31	39	20,5	7	30	37	18,9	-12,8
Ingegneria industriale	7	15	22	31,8	10	17	27	37	11	30	41	26,8	-5
Matematica	1	4	5	20	2	11	13	15,4	4	13	17	23,5	3,5
CIBIO	42	22	64	65,6	32	25	57	56,1	37	27	64	57,8	-7,8
Psicologia e scienze cognitive	8	5	13	61,5	11	8	19	57,9	10	5	15	66,7	5,2
CIMeC	17	13	30	56,7	19	15	34	55,9	16	11	27	59,3	2,6
Totale	123	137	260	47,3	144	180	324	44,4	147	177	324	45,4	-1,9

La Tabella 28 mette in evidenza la distribuzione di ricercatrici e ricercatori fra i vari dipartimenti dell'Università di Trento. Rispetto agli assegni di ricerca, si nota una generale diminuzione della presenza delle donne. È importante sottolineare che la componente RTDA è molto meno numerosa rispetto ad assegnisti ed assegniste di ricerca. Ciò rappresenta l'importanza di questo passaggio nel percorso di carriera accademica: una fase cruciale che apre alla possibilità di proseguire il proprio lavoro in ambito scientifico.

Osservando, ad esempio, i dipartimenti considerati in precedenza, nel 2019 a Giurisprudenza, le ricercatrici (A e B) sono il 31,3%; mentre per il dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale queste ultime rappresentano il 57,1%. Per le aree STEM, al Dipartimento di fisica si registra la percentuale più bassa di ricercatrici, con il 5,6%, a seguire il Dipartimento di Matematica con l'11,1%.

Tabella 28. Personale ricercatore (RTD A+B) di Ateneo per Dipartimento– Centro e genere, 2017- 2019

Dipartimento/Centro	2017				2018				2019				Differenza % D 2017-2019
	RTD A e B				RTD A e B				RTD A e B				
	valore assoluto				valore assoluto				valore assoluto				
D	U	totale	% D	D	U	totale	% D	D	U	totale	% D		
Economia e management	9	9	18	50	5	6	11	45,5	3	5	8	37,5	-12,5
Fac. di Giurisprudenza	7	7	14	50	7	8	15	46,7	5	11	16	31,3	-18,7
Lettere e filosofia	6	4	10	60	8	8	16	50	6	11	17	35,3	-24,7
Sociologia e ricerca sociale	7	9	16	43,8	9	10	19	47,4	8	6	14	57,1	13,3
Scuola di Studi internazionali	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-
Fisica	1	14	15	6,7	1	16	17	5,9	1	17	18	5,6	-1,1
Ing. civile, ambientale e meccanica	6	11	17	35,3	7	10	17	41,2	5	13	18	27,8	-7,5
Ing. e scienza dell'informazione	2	6	8	25	3	6	9	33,3	4	12	16	25	0
Ing. industriale	1	10	11	9,1	2	8	10	20	2	5	7	28,6	19,5
Matematica	3	6	9	33,3	1	7	8	12,5	1	8	9	11,1	-22,2
CIBIO	5	15	20	25	5	12	17	29,4	5	10	15	33,3	8,3
Psicologia e scienze cognitive	7	6	13	53,9	7	5	12	58,3	8	5	13	61,5	7,6
CIMEC	1	3	4	25	2	2	4	50	3	2	5	60	35
Ateneo	55	101	156	35,3	57	99	156	36,5	51	106	157	32,5	-2,8

Nota: per meglio dar conto della composizione del personale docente e ricercatore presso i Centri di ricerca di Ateneo, per l'a.a. 2018/2019 ai Centri è stata riservata un'elaborazione dati dedicata, al fine di tenere traccia dei/delle ricercatrici/trici che, seppur con prima afferenza in uno dei Dipartimenti di Ateneo, svolgono il proprio lavoro di ricerca in uno dei Centri (seconda afferenza). Si segnala che il CIBIO è da considerarsi a tutti gli effetti un Dipartimento.

Da queste evidenze relative ai primi anni di carriera, emergono meccanismi che sembrano essere legati al genere: dinamiche che hanno un impatto sulle ricercatrici e sul loro futuro in ambito accademico,

rendendo più complesso l'accesso a posizioni più stabili⁵². Una riflessione anche sulle “misure di performance” utilizzate per valutare studiosi e studiose: pubblicazioni in riviste internazionali, capacità di attrarre fondi (evidenziata nel paragrafo precedente), mobilità internazionale. Numerose ricerche hanno mostrato come è più complesso per le donne essere competitive rispetto a questi indicatori utilizzati per determinare i passaggi da una posizione accademica all'altra⁵³.

Le Tabelle 29 e 30 presentano la distribuzione per età e genere di Assegnisti/e e RTD-A di Ateneo. Se si osservano la distribuzione di donne e uomini fra le diverse fasce d'età, si nota che per gli assegnisti di ricerca, uomini e donne si trovano in questa posizione prevalentemente fra i 31 e i 40 anni (52,7 e 49,2 le percentuali di assegnisti e assegniste in questa fascia d'età nel 2019). Per ricercatori e ricercatrici RTDA, invece, nel 2019 il 71% dei ricercatori aveva fra i 31 e i 40 anni, mentre il 75% delle ricercatrici era fra i 41 e i 50. È plausibile pensare che le cause di questo “ritardo” delle ricercatrici sui ricercatori possano risiedere, in parte, nel rapporto carico di cura/produzione scientifica. Come sottolineato nel capitolo precedente, nel contesto italiano i carichi di cura non sono equamente distribuiti fra uomini e donne, pesano infatti maggiormente su queste ultime, con conseguenti problemi di conciliazione fra vita privata e lavorativa. Questo può avere un effetto negativo sulla produzione scientifica in un'età, come quelle delle giovani ricercatrici, in cui si forma una famiglia.

Tabella 29. Assegniste/i di Ricerca di Ateneo per genere e percentuale di donne e uomini per classe d'età, 2017-2019

Assegnisti/e	Età in classi	2017					2018					2019				
		donne	uomini	totale	% donne/tot donne	% uomini/tot uomini	donne	uomini	totale	% donne/tot donne	% uomini/tot uomini	donne	uomini	totale	% donne/tot donne	% uomini/tot uomini
	[<=30]	15	24	39	12,2	17,5	39	56	95	27,1	31,1	55	72	127	37,4	40,7
	[31-40]	96	98	194	78,1	71,5	92	105	197	63,9	58,3	76	87	163	51,7	49,2
	[41-50]	11	14	25	9	10,2	11	17	28	7,6	9,4	16	17	33	10,9	9,6
	[51-60]	1	1	2	1	0,7	2	1	3	1,4	0,6	-	1	1	-	1
	[>=61]	-	-	-	-	-	-	1	1	0,6	-	-	-	-	-	-
Totale		123	137	260	100,0	100,0	144	180	324	100,0	100,0	147	177	324	100,0	100,0

Tabella 30. Ricercatrici/tori di tipo A di Ateneo, per genere e percentuale di donne e uomini per classe d'età, 2017- 2019

Ricercatore/trice TD - A	Classe di età	2017					2018					2019				
		donne	uomini	totale	% donne/tot donne	% uomini/tot uomini	donne	uomini	totale	% donne/tot donne	% uomini/tot uomini	donne	uomini	totale	% donne/tot donne	% uomini/tot uomini
	[<=30]	-	-	-	-	-	1	-	1	8,3	-	1	1	2	8,3	3,2
	[31-40]	6	25	31	40,0	80,6	4	19	23	33,3	73,1	2	22	24	16,7	71,0
	[41-50]	9	5	14	60,0	16,1	6	6	12	50,0	23,1	9	7	16	75,0	22,6
	[51-60]	-	1	1	-	3,2	1	1	2	8,3	3,8	-	1	1	-	3,2
	[>=61]	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale		-	15	31	46	100,0	12	26	38	100,0	100,0	12	31	43	100,0	100,0

⁵² Per approfondimenti si veda Le Feuvre N. (2015), *Contextualizing Women's Academic Careers in Cross-National Perspective*, GARCIA Working Paper 3, disponibile al seguente link: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/10/GARCIA_report_wp3.pdf.

⁵³ Steinþórsdóttir F. S., Brorsen Smidt T., Pétursdóttir G. M., Einarsdóttir Þ., Le Feuvre N.(2019), *New managerialism in the academy: gender bias and precarity*, in *Gender, Work and Organization*, 26(2), pp. 124-139.

CAPITOLO 4- CENSIMENTO DELLE AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

L'ultima sezione del BdG è dedicata al censimento delle azioni avviate dall'Ateneo di Trento nel 2019/2020 al fine di perseguire obiettivi di pari opportunità di genere e contrastare ogni forma di discriminazione. Per chiarezza espositiva, le azioni sono state organizzate in schede strutturate secondo le indicazioni delle Linee Guida nazionali e divise in cinque ambiti di intervento:

- a) conciliazione dei tempi di vita, di lavoro, di studio e benessere organizzativo;
- b) il genere nella didattica e nella ricerca;
- c) strumenti di monitoraggio, analisi, informazione in ottica di genere; partecipazione a tavoli tecnici;
- d) contrasto alla segregazione orizzontale e verticale;
- e) contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni (di genere, per orientamento sessuale, identità di genere, per ragioni etnico/razziali/religiose)

Le azioni censite sono il frutto di quanto è emerso dalla documentazione disponibile, non hanno dunque pretesa di esaustività rispetto quanto svolto in Ateneo in ottica di pari opportunità nel periodo considerato.

4.1 Schede di censimento delle azioni intraprese (2019-2020)

a) *Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro, di studio e benessere organizzativo*

Tipo di azione e breve descrizione	Obiettivo	Destinatari/ e	Soggetto proponente e soggetto attuatore Attori coinvolti	Budget	Eventuali indicatori di risultato e/o impatto
<i>Piano per la gestione delle lunghe assenze</i>	Elaborare un percorso di gestione delle lunghe assenze, quali la maternità/paternità o la malattia, accompagnando le persone dalla fase di allontanamento al rientro per favorire ed agevolare il reinserimento lavorativo.	Personale tecnico amministrativo di Ateneo	DRUO, CUG	Risorse interne	Percentuale di percorsi di attivati su totale persone in lunga assenza (positivo se = o > 10% nel primo anno di realizzazione) monitoraggio della soddisfazione dei/lle dipendenti beneficiari/e del percorso
<i>Valutazione trasparente e che consideri le esigenze di conciliazione</i> - presenza di entrambi i generi nelle commissioni di concorso con ruoli paritetici; - considerazione, nella definizione degli standard dei curricula e delle progressioni di carriera, delle interruzioni per maternità/paternità o per altre tipologie di lunghe assenze; - rendicontazione e valorizzazione delle diverse attività svolte dal personale docente Tali attenzioni vanno estese anche al personale di ricerca non strutturato.	Tenere conto, nei processi di valutazione e selezione, delle implicazioni di genere e delle implicazioni legate alla conciliazione	Dipendenti di Ateneo	DRUO	Risorse interne	Documento di analisi sulla effettiva distribuzione dei carichi di didattica e altri carichi

<i>Telelavoro</i>	Sostenere lo sviluppo del telelavoro attraverso la stesura del regolamento per porre attenzione alle relazioni possibili tra questo strumento e le opportunità di conciliazione tra esigenze lavorative e personali/familiari	Dipendenti di Ateneo	DRUO Delegato ai rapporti per il PTA e alla contrattazione collettiva integrativa	Risorse interne	
<i>Attivazione di azioni di sensibilizzazione e formazione</i>	Gestione e presidio dei processi di cambiamento organizzativo	Coloro i quali/le quali hanno ruoli di responsabilità e gestione/coordinamento di risorse umane all'interno dell'Ateneo	Management Ateneo	Costi eventuali consulenti esterni: 7.000 euro.	Percentuale di responsabili coinvolti nelle attività proposte (positivo se > 40%) Percentuale di ore di presenza sul totale delle ore proposte (positivo se > 60%)

<p><i>Ufficio Diversity Management</i></p>	<p>Fornire un supporto per l'implementazione delle politiche di sostegno dell'equità e diversità nell'Ateneo di Trento;</p> <ul style="list-style-type: none"> - promuovere delle buone pratiche per la gestione della diversità; - supportare la gestione del network dei delegati di dipartimento per quanto riguarda le politiche di equità; - supporto al tavolo di lavoro tra i vari organismi che si occupano di tutela rispetto a possibili discriminazioni; - coordinamento e supporto ai gruppi di lavoro su tematiche legate a E&D: gruppo di lavoro su differenze etniche, gruppo di lavoro su disabilità, gruppo di lavoro su conciliazione; - collegamento con Direzione Risorse Umane e Organizzazione per attività Work-Life Balance 	<p>Comunità universitaria</p>	<p>Ateneo</p>	<p>Risorse interne</p>	
--	--	-----------------------------------	---------------	------------------------	--

<p><i>Formazione di lavoratrici e lavoratori sui temi della conciliazione</i> <i>(Formazione annuale. Nel corso dei primi mesi del 2020, vista l'emergenza coronavirus, sono stati attivati, in collaborazione con TSM una serie di iniziative a distanza sull'utilizzo degli strumenti informatici utili a smartworker e telelavoratori)</i></p>	<p>favorire un uso consapevole degli strumenti di conciliazione sia in termini di ripercussioni sul lungo periodo (es. effetto del part time sulle pensioni, l'influenza sulle opportunità lavorative della distribuzione dei carichi all'interno della famiglia, ecc.) sia per meglio orientarsi nella ricerca di soluzioni che rispondano al contempo alle esigenze individuali e a quelle dell'organizzazione; - sostenere gli/le operatori/trici nello sviluppo di una cultura della conciliazione "collaborativa" sia individuale che nel gruppo di lavoro -- conoscere gli strumenti di conciliazione già presenti (previsti dal contratto di lavoro) o implementati con il processo FA (strumenti organizzativi di cui al macro ambito "organizzazione del lavoro", o opportunità offerte dalle azioni del macro ambito "benefit e servizi").</p>	<p>Dipendenti di Ateneo</p>	<p>DRUO</p>	<p>Risorse interne</p>	<p>Numero di persone partecipanti al corso/seminari (positivo se = o >10%)</p>
<p><i>Misure di conciliazione: spazi protetti in 7 strutture universitarie</i></p>	<p>Allestimento presso vari Dipartimenti di punti protetti, luoghi dove è possibile, per dipendenti, ospiti o esterni/e, allattare o avere un momento di privacy (es. per l'assunzione di terapie)</p>	<p>Comunità universitaria</p>	<p>Prorettorato alle politiche di equità e diversità</p>	<p>Risorse interne</p>	<p>Progettazione spazi</p>

<i>Con noi all'Università</i>	Organizzazione di un evento (biennale) di aggregazione nel quale siano coinvolte le famiglie di quanti/e lavorano a vario titolo nell'Ateneo		Ufficio E&D	Risorse interne	Realizzazione della giornata
<i>Revisione portale work-life balance di Ateneo</i>	Maggiore fruibilità della pagina web	Comunità universitaria	Servizio Comunicazione di Ateneo, DRUO	Risorse interne	Aumento % delle persone che accedono al portale
<i>Convenzioni per attività di supporto ai figli dei dipendenti; Summerlabs (colonie estive, 3 settimane); Easter camp (4 giornate divise in 2 moduli) Pre-school camp (3 giornate)</i>	Maggiori opportunità di conciliazione per il personale nel periodo estivo	Dipendenti di Ateneo	Delegata per i servizi educativi di supporto alla genitorialità	Risorse interne	Risultati questionari di valutazione
<i>Servizi di prossimità e sabato tempo</i>	Individuare: - le opportunità e la fattibilità di nuove convenzioni per l'accesso a beni e servizi d'interesse del personale strutturato e non strutturato; - le opportunità di estendere le convenzioni attivate in entrambe le città sede di strutture universitarie (Trento e Rovereto)	Dipendenti di Ateneo	CUG CRUI	Risorse interne	
<i>Servizi di orientamento e consulenza psicologica: sportello</i>	Offrire occasioni di supporto e di ascolto	Dipendenti di Ateneo	Delegata per i servizi educativi di supporto alla genitorialità	Risorse interne	Attivazione dello spazio ascolto
<i>Attività estive per bambini e bambine (durata 29 settimane)</i>	Attività ricreative estive	Comunità Universitaria	Circolo ricreativo di Ateneo	580 euro	
<i>Laboratori linguistici (2) per figli/ie di dipendenti di Ateneo</i>	Offrire laboratori di lingua inglese	Comunità universitaria	Circolo ricreativo universitario Pingu's English	209,40 euro	

<i>Corso di formazione su sessismo e omotransbifobia</i>	Formare il PTA di Ateneo su temi quali contrasto all'omotransbifobia	PTA di Ateneo, comunità universitaria (per ricadute)		2.175 euro	
<i>Sporty breaks</i>	Promuovere il benessere e la salute dei/delle dipendenti attraverso piccole pause da dedicare, per chi lo desidera, ad una leggera attività fisica con l'accompagnamento di personale specializzato	Comunità universitaria e stakeholder esterni	CUG, Ufficio Equità e Diversità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Direzione Didattica	CUG, Ufficio Equità e Diversità, Delegato allo Sport, l'Ufficio Sport e il CUS, associazioni studentesche	

b) *Il genere nella didattica e nella ricerca*

Tipo di azione e breve descrizione	Obiettivo	Destinatari/ie	Soggetto proponente e soggetto attuatore Attori coinvolti	Budget	Eventuali indicatori di risultato e/o impatto
<i>Mostra fotografica "Mani all'opera. Donne lavoratrici tra '800 e '900, da Trieste a..." Mostra itinerante</i>	Prevenzione e contrasto delle discriminazioni di genere	Comunità universitaria, stakeholder esterni	Atenei (Università degli Studi di Udine, della Basilicata, di Trento, del Salento), alcune Istituzioni (Soprintendenza per i beni culturali della Provincia autonoma di Trento, Museo postale e telegrafico della Mitteleuropa di Poste italiane) ed Enti (Associazione Espansioni, ecc.).	1.161,48 euro	
<i>Convegno "La sicurezza non è uguale per tutti/e. Il ruolo dei CUG universitari".</i>	Accresce la consapevolezza riguardo alla sicurezza nell'ambiente di lavoro	Comunità universitaria, stakeholder esterni	CUG, Ufficio Equità e Diversità, ufficio comunicazione, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane	Risorse interne	
<i>Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo adottate dall'Ateneo</i>	Accrescere la cultura delle pari opportunità in particolare riguardo l'utilizzo di un linguaggio inclusivo	Comunità universitaria e stakeholder esterni	Ufficio Equità e Diversità, CUG, gruppo di lavoro dedicato	Risorse interne	

<i>Le parole per includere: glossario LGBTQI+ dell'Università di Trento (di supporto alla carriera Alias)</i>	Accrescere la cultura delle pari opportunità in particolare riguardo l'utilizzo di un linguaggio inclusivo	Comunità universitaria e stakeholder esterni	Centro Studi Interdisciplinari di genere, Ufficio Equità e Diversità, gruppo di lavoro dedicato	Risorse interne	
<i>Mostra "Parliamone. Stereotipi nei media?"</i>	Costruire consapevolezza rispetto agli stereotipi di genere nello spazio mediatico	Stakeholder esterni	Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Ufficio Equità e Diversità in collaborazione con il Liceo artistico Depero di Rovereto e la Commissione Pari Opportunità della Provincia autonoma di Trento	275,12 euro	
<i>V Convegno nazionale organizzato dal Centro Studi Interdisciplinari di Genere "Genere e Resistenze in movimento: Soggettività, Azioni, Prospettive."</i>	Guardare alle questioni di genere in una prospettiva intersezionale, diacronica, considerando il cambiamento (guardando alle radici del passato, ma anche alle sfide presenti e future)	Comunità universitaria, esterni	Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Centro di Alti Studi Umanistici – CeASUM (Dipartimento di Lettere e Filosofia) Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Laboratorio Interdisciplinare per la Qualità e l'Innovazione della Didattica – LiQuID (Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive)	3.494 euro	

<i>Convegno "Femminismo e memoria" Progetto Femme: femminismi e memoria. Ricerca sulla storia del movimento femminista in Trentino – bando per giovani ricercatori della Fondazione Caritro</i>	Realizzare una ricostruzione delle più significative realtà del movimento femminista e delle rivendicazioni sindacali femminili in Trentino nel periodo indicativo 1965-1985	Comunità universitaria, esterni	l'Università degli Studi di Trento (DSRS) e con la Fondazione Museo Storico del Trentino; in collaborazione con l'Associazione "Osservatorio di Cara Città	1.430 euro	
<i>Progetto DEE – Diversity, Equality and Inclusion in pre-primary Education and care: a gender perspective – Programma Erasmus+ -</i>	Contribuire al contrasto agli stereotipi di genere fin dall'età prescolare, costruendo e testando un modello di formazione rivolto agli/alle insegnanti ed educatori/trici della fascia 0-6 anni	Insegnanti scuola dell'infanzia territorio trentino	Università degli Studi di Trento; Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale; Centro Studi Interdisciplinari di Genere	Finanziamento europeo 56.301 euro	
<i>Ciclo di seminari "Prendersi le parole: Lessico, immagini e politiche dei movimenti femministi e LGBTQ+"</i>	Diffondere conoscenza e condivisione di pensieri e parole soggetti e movimenti che non rientrano nella norma o nella cultura dominanti - destinatari: - organizzato da.	Evento aperto alla cittadinanza	CSG, LIQuID, ARCIGAY Trentino, con	Fondi Dipartimento	
<i>D'amore e di lotta: La poesia di Audre Lorde</i>	Parlare di razzismo, lesbismo, amore e sorellanza attraverso la poesia di Audre Lorde	Incontro rivolto alla cittadinanza	CSG; LIQuID in collaborazione con Libreria Due punti	Fondi Dipartimento	
<i>Seminario "Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro", a partire dal volume omonimo scritto da Giorgio Gosetti</i>	Affrontare il tema della violenza e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, sviluppando un approfondimento sociologico di natura qualitativa e quantitativa; indagare, ricostruire e interpretare le	Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale; Componente Studentesca, Personale docente e ricercatore di Ateneo	Centro Studi Interdisciplinari di Genere	Risorse interne	

	caratteristiche distintive del fenomeno; individuare elementi sui quali poter progettare strategie di intervento.				
--	--	--	--	--	--

<p><i>Seminario "Oro rosso. Fragole, pomodori, molestie e sfruttamento nel Mediterraneo" a partire dal volume omonimo scritto da Stefania Prandi</i></p>	<p>Presentazione del lavoro di inchiesta sulle braccianti agricole fra Italia, Spagna e Marocco tra i maggiori esportatori di ortaggi e frutta in Europa e nel mondo; Affrontare il tema delle condizioni di lavoro, dei diritti e delle violenze che subiscono le braccianti agricole.</p>	<p>Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale; Componente Studentesca, Personale docente e ricercatore di Ateneo</p>	<p>Centro Studi Interdisciplinari di Genere</p>	<p>111,55 euro</p>	
<p><i>Convegno "Narrazioni e pratiche del fare famiglia tra passato e presente"</i></p>		<p>Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale; Comunità universitari a; cittadinanza</p>	<p>Centro Studi Interdisciplinari di Genere; Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale; AIS sezione vita quotidiana</p>	<p>268,30 euro</p>	
<p><i>Seminario "Sempre aperto – Lavorare su turni nella società dei servizi" a partire dal volume omonimo scritto da Annalisa Dordoni</i></p>	<p>Approfondire le criticità connesse ai tempi destrutturati del lavoro su turni: progettazione del futuro, gestione della vita quotidiana, relazioni sociali e familiari; analizzare le condizioni di precarietà lavorativa in una prospettiva di genere;</p>	<p>Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale; Componente Studentesca, Personale docente e ricercatore di Ateneo</p>	<p>Centro Studi Interdisciplinari di Genere</p>	<p>Risorse interne</p>	

<p><i>Ciclo di seminari "In che ruolo giochi? Lo sport in una prospettiva di genere"</i> 3 appuntamenti: - "Donne e sport: educazione, pregiudizi e stereotipi"; - "QuellE che... il calcio: successi, diritti e prospettive"; - "Nello sport, oltre lo sport: genere e cultura paralimpica".</p>	<p>Avviare un confronto e una riflessione sul rapporto tra genere e sport, con una specifica attenzione ad alcune principali questioni; dall'accesso alle possibilità di affermazione nel mondo sportivo, fino alla valorizzazione dell'intersezione con altre dimensioni quali quella educativa, legislativa, economica e di rappresentazione nel discorso pubblico</p>	<p>Comunità universitari a, stakeholder esterni</p>	<p>Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Centro Studi Interdisciplinari di Genere</p>	<p>641,99 euro</p>	
<p><i>Insegnamento "Questioni di genere nella ricerca sociale e politica", all'interno del corso di Laurea di Gestione e Organizzazione del Territorio, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale.</i></p>	<p>Introdurre agli strumenti analitici, concettuali e teorici propri degli studi di genere; Adozione di una prospettiva di genere negli ambiti della ricerca politica e sociale;</p>	<p>Studenti e studentesse Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, corso di Laurea GOT (Gestione e Organizzazione del Territorio)</p>	<p>Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale</p>	<p>Risorse Interne</p>	

<i>Seminario "Pink is the New Black" a partire dal volume omonimo scritto da Emanuela Abbatecola e Luisa Stagi</i>	Approfondire gli stereotipi e i pregiudizi insiti nell'educazione a partire dalle scuole dell'infanzia.	Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale; Componente Studentesca, Personale docente e ricercatore di Ateneo	Centro Studi Interdisciplinari di Genere	221,80 euro	
<i>Seminario "Corpo genere e società" a partire dall'omonimo volume scritto da Roberta Sassatelli e Rossella Ghigi</i>	Riflettere sulle lenti culturali attraverso cui guardiamo il corpo, in una prospettiva di genere.	Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale; Componente Studentesca, Personale docente e ricercatore di Ateneo	Centro Studi Interdisciplinari di Genere	260,95 euro	
<i>Seminario "Smagliature digitali" a partire dal volume omonimo a cura di Carlotta Cossutta, Valentina Greco, Arianna Mainardi e Stefania Voli</i>	Approfondire i temi dell'attivismo femminista nello spazio digitale	Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale; Componente Studentesca, Personale docente e ricercatore di Ateneo	Centro Studi Interdisciplinari di Genere	215,50 euro	

<i>Insegnamento "Studi di genere", dipartimento di Lettere e Filosofia</i>	Fornire una conoscenza delle principali teorie di genere elaborate in USA ed Europa, a partire dagli anni Ottanta con particolare attenzione al loro coinvolgimento nel contrasto alla violenza di genere; sviluppare le abilità di ricerca utili a svolgere una tesi di laurea che affronti questioni di genere.	Studenti e studentesse Dipartimento di Lettere e Filosofia	Dipartimento di Lettere e Filosofia	Risorse Interne	
<i>Ciclo di seminari "Libri al Centro".</i>	Approfondire i temi del femminismo attraverso la presentazione di volumi dedicati	Comunità universitari a; cittadinanza	Centro Studi Interdisciplinari di Genere; Liquid; WIT – Women in Translation.	Fondi Dipartimento	
<i>Progetto Erasmus+ GEA -Gender Equality Awareness</i>	Scambio giovanile in tema di <i>gender awareness</i>	Studenti/studentesse di Ateneo e studenti/studentesse provenienti da università norvegesi e moldave	Associazione In.Co in collaborazione con il campus NEST; Centro Studi Interdisciplinari di Genere; Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Centro Studi interdisciplinari di Genere	Risorse interne	
<i>Seminario "Non è una battuta. Le molestie nei luoghi di lavoro" nell'ambito del Corso di "Sociologia del lavoro"</i>	Affrontare il tema delle molestie nei luoghi di lavoro (dati che tracciano il fenomeno, definizioni, strumenti di contrasto)	Studenti e studentesse iscritti/e al corso di sociologia del lavoro	Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale; Centro Studi Interdisciplinari di Genere	Risorse interne	

<p><i>Master di I Livello in Gestione delle Diversità: Inclusione ed Equità (GeDie) e avviata la fase di iscrizione. (prima edizione)</i></p>	<p>Fornire competenze di analisi, di progettazione e di attuazione di azioni e politiche volte alla promozione dell'equità e al contrasto alle discriminazioni legate alle differenze (di genere, età, orientamento sessuale, religione, cultura, etnia, abilità...) che attraversano le società, le culture e le relazioni tra individui all'interno dei contesti professionali.</p>	<p>Laureati/e in possesso di una laurea conseguita secondo gli ordinamenti vigenti il DM 509/99; laurea specialistica conseguita ai sensi del DM 509/99; o laurea magistrale conseguita ai sensi del DM 270/04</p>	<p>Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive (DiPSCo), Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale</p>	<p>Piano Strategico</p>	<p>Questionario di valutazione in itinere ed ex post (opinione e grado di soddisfazione)</p>
<p><i>Collaborazione con la Società italiana delle Storiche per erogazione di un contributo per borse di studio per frequenza della Scuola estiva dal titolo "Democrazie fragili. Populismo, razzismo, antifemminismo"</i></p>	<p>Incentivare la formazione rispetto alle diversità, con specifico riferimento al genere</p>	<p>Studenti e Studentesse di Ateneo</p>	<p>Ufficio Equità e Diversità, Società italiana delle Storiche</p>	<p>Fondo CUG</p>	<p>Numero di borse di studio attivate</p>
<p><i>Bando per assegnazione premi di laurea per laureate/e dell'Ateneo che abbiano conseguito il titolo di laurea magistrale/magistrale a ciclo unico con una tesi avente ad oggetto l'imprenditoria femminile</i></p>	<p>Valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere</p>	<p>Studenti e studentesse di Ateneo</p>	<p>Ufficio Equità e Diversità, Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Trento</p>	<p>Comitato Imprenditoria Femminile</p>	
<p><i>Progetto PRIN Gendering Academia (GEA)</i></p>	<p>Indagare le asimmetrie di genere che interessano lo spazio universitario italiano, analizzando i processi attraverso cui le differenze di genere e, di conseguenza, le</p>	<p>Comunità universitari a, MIUR, Comunità accademica italiana</p>	<p>Università di Torino, Università di Trento, Università di Palermo, Università di Sassari</p>	<p>798,456 euro</p>	<p>Completamento Work Packages; pubblicazioni scientifiche; predisposizione toolkit e raccomandazioni;</p>

	<p>asimmetrie si producono e riproducono all'interno del percorso di carriera accademica, sia nelle discipline STEM (<i>Science, Technology, Engineering and Mathematics</i>) che in quelle SSH (<i>Social Sciences and Humanities</i>); comprendere come fattori micro (individuali), meso (di cultura organizzativa) e macro (norme e politiche) possano interagire, in una prospettiva di genere, nel favorire oppure ostacolare i percorsi di carriera.</p>				
--	---	--	--	--	--

c) *Strumenti di monitoraggio, analisi, informazione in ottica di genere; partecipazione a tavoli tecnici*

Tipo di azione e breve descrizione	Obiettivo	Destinatari/ie	Soggetto proponente e soggetto attuatore Attori coinvolti	Budget	Eventuali indicatori di risultato e/o impatto
<i>Rapporto annuale Pari Opportunità con ausilio di rappresentazioni grafiche per la divulgazione delle evidenze</i>	Realizzare un'analisi di contesto annuale, in ottica di genere, relativa all'Ateneo relativa a tutte le sue componenti (Componente studentesca, Personale docente e ricercatore, PTA)	Comunità universitaria , stakeholder esterni	Centro Studi Interdisciplinari di genere, Ufficio E&D, Ufficio Studi	Risorse interne	Monitoraggio diacronico delle evidenze emerse
<i>Tavolo tecnico per la redazione delle Linee guida nazionali per il Bilancio di genere negli atenei italiani della CRUI (ISBN 978-88-96524-30-5)</i>	Redigere delle linee guida nazionali al fine di rendere comparabili le evidenze emerse negli Atenei italiani	Comunità accademica	Rappresentante di Ateneo	Risorse interne	
<i>Tavolo tecnico per la redazione della proposta di attivazione della carriera Alias</i>	Sviluppo di proposte per favorire l'inclusione di persone LGBT* (studenti, personale) all'interno dell'Ateneo	Comunità accademica	Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Ufficio Equità e Diversità	Risorse interne	
<i>Progetto di Ricerca Azione Bilancio di Genere dell'Università di Trento</i>	Redazione del primo Bilancio di Genere dell'Università di Trento	Comunità universitaria , stakeholder esterni	Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Ufficio Equità e Diversità	40.608 euro	Avvio processo del Bilancio di genere con la redazione del documento ogni due anni

d) *Contrasto alla segregazione orizzontale e verticale*

Tipo di azione e breve descrizione	Obiettivo	Destinatari/ie	Soggetto proponente e soggetto attuatore Attori coinvolti	Budget	Eventuali indicatori di risultato e/o impatto
<i>Progetto Trentino Young Scientist Challenge (TYSC)</i>	Contrastare le asimmetrie di genere che caratterizzano l'ambito STEM lavorando con i più giovani per la creazione di progetti scientifici per sviluppare competenze cognitive attraverso la tecnologia e le scienze stimolando creatività pensiero critico, collaborazione e comunicazione	Studenti e studentesse delle scuole secondarie di primo grado	Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Ufficio Equità e Diversità, istituzioni scolastiche e Provincia autonoma di Trento	5.017,41 euro	Partecipazione delle scuole; aumento della componente femminile nei gruppi nel corso degli anni;
<i>Evento "Educare a riconoscere le differenze di genere"</i>	Costruire consapevolezza sugli stereotipi di genere a partire dallo spazio scolastico che caratterizzano le scelte educative e formative e mettere in luce gli strumenti per contrastare gli stessi stereotipi	Insegnanti scuole secondarie di primo e secondo grado	Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Ufficio Equità e Diversità, Istituzioni scolastiche	1.614,37 euro	Partecipazione all'evento; scuole coinvolte

<i>Seminario "Il lavoro delle donne. Spunti e racconti dagli archivi trentini.</i>	Prevenzione e contrasto alle discriminazioni di genere, su innovazione organizzativa	Comunità universitaria e stakeholder esterni	CUG, Ufficio Equità e Diversità, Dipartimento di Economia e Management, Direzione Comunicazione	Risorse interne	
<i>"Notte della ricerca" Stand Equità e diversità "Think different: quante ne sai?"</i>	Promuovere la conoscenza delle tematiche legate alle pari opportunità, nello specifico con riferimento al genere, che alle persone con disabilità	Comunità universitaria, cittadinanza	Equità e Diversità	Risorse interne	
<i>"Notte della ricerca" stand Centro Studi Interdisciplinari di genere: "Careers Games. Academic Edition" (Role play)</i>	Rappresentare e far comprendere quali possano essere gli ostacoli all'interno del percorso accademico in particolare per la componente femminile; costruire consapevolezza sulle dinamiche del percorso universitario, per decostruire stereotipi e pregiudizi spesso alla base delle scelte educative di ragazzi e ragazze, uomini e donne.	Comunità universitaria, cittadinanza	Centro Studi Interdisciplinari di genere, Laboratorio di comunicazione delle Scienze fisiche	Risorse interne	
<i>Intervento di educazione di genere "Cittadinanza e democrazia: l'agenda 2030"</i>	Promuove lo sviluppo di una cittadinanza attiva che riconosca il valore delle differenze in un contesto interculturale e che permetta il	Studenti e studentesse degli istituti superiori coinvolti,	Centro Studi Interdisciplinari di genere, Associazione culturale GLOW,	Comune di Trento	Consapevolezza rispetto alle questioni di genere in una prospettiva intersezionale; aumento di consapevolezza relativa alle disuguaglianze basate sul genere, sullo status socio-economico, sulla cultura,

	superamento degli stereotipi e una costruzione più consapevole dell'identità individuale.	insegnanti degli istituti coinvolti nel progetto, genitori degli studenti e delle studentesse destinatari del progetto	Centro per la Cooperazione Internazionale, Liceo Linguistico Sophie Scholl, Liceo Scientifico Da Vinci, Liceo Antonio Rosmini, Liceo Musicale Coreutico Bonporti		sulla religione, sull'età; partecipazione alle questioni globali attuali su scala locale; conoscenza degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030
<i>Intervento di educazione di genere "Serial Thinker"</i>	Prevenire ogni forma di violenza di genere, contro le donne in particolare; Promuovere le pari opportunità tra ragazze e ragazzi, donne e uomini; decostruire gli stereotipi di genere che caratterizzano le rappresentazioni mediatiche e che alimentano asimmetrie di genere	A studenti e studentesse delle scuole secondarie di primo e secondo grado	Centro Studi Interdisciplinari di genere, Associazione culturale GLOW, Istituto San Michele	Progetto finanziato dalle scuole che ne hanno fatto richiesta	Numero frequentanti; numero di scuole che ne fanno richiesta; aumento della consapevolezza rispetto alle asimmetrie di genere presenti nella società a partire dalle rappresentazioni mediatiche; attivazione di un processo di peer education interno alla scuola (diffusione di una campagna di sensibilizzazione realizzata dai/dalle partecipanti)
<i>Progetto di alternanza scuola-lavoro "Peer Girls"</i>	Orientare le scelte scolastiche ed educative rispetto ad aspirazioni personali in contrasto agli stereotipi di genere proprio dell'ambito STEM; nelle scelte scolastiche in ottica di Information Technology (IT), al fine di costruire consapevolezza sugli stereotipi di genere e sul gap di genere nel mondo dell'informatica, sulle opportunità lavorative offerte in questo ambito.	Studentesse delle scuole secondarie di secondo grado che abbiano l'Informatica nel loro percorso di studi (licei scientifici, istituti tecnici tecnologici, istituti tecnici commerciali);	Dipartimento di Ingegneria e Scienza dell'Informazione (DISI), Centro Studi Interdisciplinari di Genere	Fondi Dipartimento	Numero di frequentanti; aumento della consapevolezza rispetto alle asimmetrie di genere presenti in ambito STEM in generale e in quello informatico in particolare; aumento della consapevolezza rispetto alle opportunità in ambito STEM; capacità di programmazione in ambito informatico

		studentesse delle scuole secondarie di primo grado.			
<i>Incentivi per il riequilibrio di genere nel reclutamento. Cofinanziamento per 1/3 del costo espresso in POE, nel limite del budget disponibile, per le promozioni a professore di I fascia di persone appartenenti al genere meno rappresentato fra i docenti e ricercatori dell'Ateneo, che già ricoprano una posizione di professore di II fascia nell'Ateneo.</i>	Contrastare la segregazione verticale nelle carriere accademiche, in particolare promuovendo il riequilibrio di genere nel reclutamento	Soggetti appartenenti al genere meno rappresentato o abilitati ad accedere alla posizione di professore di prima fascia	Rettore, Senato accademico	Risorse interne	Percentuale di donne tra i docenti di prima fascia

e) *Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni (di genere, per orientamento sessuale, identità di genere, per ragioni etnico/razziali/religiose)*

Tipo di azione e breve descrizione	Obiettivo	Destinatari/ie	Soggetto proponente e soggetto attuatore Attori coinvolti	Budget	Eventuali indicatori di risultato e/o impatto
<i>Istituzione della figura del(la) Consigliere/a di Fiducia e consulenti dello Sportello di consulenza psicologica e sostegno al disagio psichico (2019-2020)</i>	Supportare, sostenere la comunità universitaria in casi di mobbing, straining, molestie, discriminazioni;	Comunità universitaria	Direzione Risorse Umane e Organizzazione – DRUO	17. 131, 84 euro	
<i>Attivazione della carriera Alias, rivolta a tutta la comunità universitaria (anche visiting): iter rivolto a coloro che non si riconoscono nel loro nome/genere legale, perché hanno intrapreso un percorso di transizione o hanno un'identità di genere non binaria, con la possibilità di modifica del libretto elettronico/tesserino di riconoscimento al fine di essere riconosciuti con il proprio nome di scelta/elezione attraverso un accordo di riservatezza con l'Ateneo</i>	Attivazione e gestione di una carriera alias in Ateneo	Comunità universitaria	Centro Studi Interdisciplinari di Genere, tavolo tecnico dedicato; CUG, Ufficio Equità e Diversità	Risorse interne	Accesso alla procedura; accesso alle informazioni sulla stessa;
<i>Adozione nuovo Regolamento per la prevenzione e tutela nei confronti dei fenomeni di mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni (Regolamento, che sostituisce e aggiorna precedenti disposizioni regolamentari)</i>	Tutela del benessere lavorativo di tutta la comunità universitaria	Comunità Universitaria	Università degli Studi di Trento	Risorse interne	Applicazione del regolamento

<p><i>Avvio progetto di mappatura degli organismi di garanzia in caso di molestie/mobbing (in corso)</i></p>	<p>Facilitare l'individuazione del soggetto di riferimento e l'accesso da parte dell'utenza</p>	<p>Comunità Universitaria</p>	<p>CUG, Ufficio Equità e Diversità, Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Direzione Comunicazione, Consigliera di Fiducia.</p>	<p>Da definire</p>	<p>Da definire</p>
<p><i>Avvio progetto finalizzato alla realizzazione di una campagna contro le molestie in Ateneo (in corso)</i></p>	<p>Prevenire il fenomeno delle molestie in Ateneo; promuovere l'accesso allo sportello della consigliera di fiducia</p>	<p>Comunità universitaria e stakeholder esterni</p>	<p>CUG, Ufficio Equità e Diversità, Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Direzione Comunicazione, Consigliera di Fiducia</p>	<p>Da definire</p>	<p>Da definire</p>

<p>Progetto "Oltre(passare)le mura: siamo pari?" Ciclo di Eventi: spettacolo "Diamoci del lei" mostra; Oltre(passare) le mura: siamo pari corto: "Ribelli: una corrente ostinata e contraria"</p>	<p>Sensibilizzazione tematiche in materia di violenza di genere, molestie, mobbing, benessere</p>	<p>Studenti e studentesse delle scuole secondarie di secondo grado; cittadinanza</p>	<p>CUG, Ufficio Equità e Diversità, Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Ufficio Politiche giovanili del Comune di Trento, associazioni sul territorio, associazioni studentesche</p>	<p>Risorse interne</p>	<p>Questionario di gradimenti ai/alle partecipanti; diffusione dei materiali realizzati; partecipazione agli eventi</p>
<p>Eventi giornata internazionale violenza contro le donne, tra cui</p>	<p>sensibilizzare sul tema della violenza contro le donne</p>	<p>Comunità universitaria, territori</p>	<p>CUG, Ufficio Equità e Diversità, Centro Studi Interdisciplinari di Genere, associazioni territoriali</p>	<p>2.247,48 euro</p>	
<p>Supporto alla manifestazione sportiva "WiRUN" (5K cittadina)</p>	<p>Sensibilizzare sul tema della violenza contro le donne</p>	<p>Comunità universitaria, territorio</p>	<p>CUG, Ufficio Equità e Diversità, Centro Studi Interdisciplinari di Genere</p>	<p>567,00 euro</p>	<p>Numero di iscritti alla gara</p>
<p>Partecipazione al progetto UNIRE sul tema della violenza contro le donne promosso dalla CRUI</p>	<p>Accordi e collaborazioni con soggetti terzi su tematiche in materia di violenza di genere, molestie, mobbing, benessere organizzativo</p>	<p>Comunità universitaria e stakeholder esterni</p>	<p>Ufficio Equità e Diversità, Direzione Comunicazione, Centro Studi Interdisciplinari di genere</p>	<p>Presidenza del Consiglio dei Ministri</p>	

<p><i>Incontro presso il Rettorato con la Commissione d'inchiesta promossa dal Senato sul tema del contrasto alla violenza contro le donne; predisposizione fascicolo su iniziative dell'Ateneo in materia.</i></p>	<p>Accordi e collaborazioni con soggetti terzi su tematiche in materia di violenza di genere, molestie, mobbing, benessere</p>	<p>Comunità universitaria e stakeholder esterni</p>	<p>Ufficio Equità e Diversità, Direzione Comunicazioni, Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Commissione Pari Opportunità della Provincia autonoma di Trento</p>	<p>Risorse interne</p>	
<p><i>Sottoscrizione protocollo d'Intesa con la Provincia autonoma di Trento per la prevenzione e il contrasto del fenomeno della violenza maschile contro le donne in provincia</i></p>	<p>Prevenzione e contrasto al fenomeno della violenza maschile contro le donne</p>	<p>Comunità universitaria e stakeholder esterni</p>	<p>Ufficio Equità e Diversità</p>	<p>Risorse interne</p>	

4.2 Budget: fondi destinati alle azioni per le pari opportunità 2017-2019

Nella Tabella 31 sono evidenziate gli investimenti per le azioni di pari opportunità di genere dell'Ateneo di Trento. I fondi considerati fanno riferimento al budget CUG e PAP (Piano di azioni positive) per il quadriennio 2017-2020. I budget considerati sono da ritenersi complessivi, dunque stanziati per diverse aree di intervento; quelli indicati come fondi utilizzati, invece, sono stati destinati alle azioni sulle pari opportunità di genere.

È importante ricordare che il Piano per Azioni Positive 2017 - 2019 è entrato in vigore nell'anno di riferimento dopo essere stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università di Trento in data 30 marzo 2017, previa acquisizione del parere del Senato Accademico in data 8 marzo 2017, per questa ragione non era previsto un budget per il 2017. È stato deciso di considerare anche il 2020 perché, a causa dell'emergenza sanitaria l'utilizzo dei fondi, così come l'entrata in vigore del nuovo PAP è slittato di circa un anno, sarà dunque presentato e approvato nel 2021.

Tabella 31. Budget utilizzato per le azioni di pari opportunità di genere in Ateneo, 2017-2020

	2017	2018	2019	2020
	Budget azioni di pari opportunità di genere			
<i>Fondi CUG</i>	9.919,80	1.835,49	6,986,65	5.357,59
<i>Fondi PAP</i>	-	21.540,47	33,273,45	14.542,96
<i>Costi per la figura della Consigliera di Fiducia</i>	6640,00	7782,54	6587,63	10544,21

4.3 La carriera Alias

In un documento come quello del Bilancio, il genere diventa l'ottica privilegiata per osservare la realtà accademica e universitaria. Il concetto di genere apre anche ad una questione identitaria, l'identità di genere⁵⁴ appunto, che sappiamo essere uno spettro, dunque non per forza riconducibile ad una dimensione dicotomica del maschile e del femminile.

A partire da queste premesse, ci è sembrato importante riservare uno spazio del BdG dell'Università di Trento alla Carriera Alias, uno strumento che concorre a costruire un ambiente inclusivo e sicuro, che l'Ateneo ha adottato nel 2020. La carriera Alias dà la possibilità alle persone transgender e di genere non conforme⁵⁵, membri della comunità universitaria, di essere riconosciute, all'interno dell'Ateneo, con il proprio nome di elezione, riferito al genere in cui ci si riconosce (e non più a quello anagrafico). Attraverso l'assegnazione di una identità "alias" a studenti/studentesse, componenti PTA, personale docente e ricercatore e visiting che ne fanno richiesta, l'Ateneo rilascia un nuovo indirizzo e-mail e un nuovo badge con il nome scelto dalla persona richiedente. Un'identità alternativa univoca, dunque, che di fatto sostituisce nel sistema informatico di gestione amministrativa i dati anagrafici con i dati che contengono il nome di elezione. L'Alias universitario può ovviare alle tempistiche correlate all'eventuale procedura giurisdizionale di riconoscimento dell'identità di genere (l. 164/1982 e sentenza della Corte costituzionale 221/2015)⁵⁶, caratterizzata da tempi di attesa che variano da 1 a 3 anni.

L'innovazione è stata accompagnata, in Ateneo, da un percorso di formazione e da un glossario "Le parole per includere", dedicati alla costruzione di consapevolezza rispetto alle differenze che riguardano l'orientamento sessuale e l'identità di genere. Il corso era rivolto al Personale Tecnico Amministrativo, e si ha in programma di riproporlo, prossimamente, per il personale docente e ricercatore. Il glossario, invece, è stato pensato come un supporto dedicato a tutta la comunità universitaria, uno stimolo per far propri termini e significati, acquisire e approfondire il senso di parole che accolgono, invece di escludere. L'obiettivo è stato quello di definire una mappa per orientarsi nel mondo delle differenze, a partire dalle parole, all'interno del contesto universitario. Tutti azioni, queste, fondamentali per ragionare (ed agire) in termini di uguaglianza, rispetto, pari opportunità in Ateneo, in ottemperanza con l'art. 3, primo comma, della nostra Costituzione che pone un principio avente un valore fondante, diretto a garantire l'eguaglianza di tutti i cittadini di fronte alla legge. L'articolo vieta che il sesso – al pari della razza, della lingua, della religione, le opinioni politiche e le condizioni personali e sociali – costituisca fonte di qualsivoglia discriminazione nel trattamento giuridico delle persone (Carta Costituzionale, 15 Aprile 1993, n. 163).

Ultimamente, a livello nazionale, si è animato un importante dibattito rispetto alla necessità di adottare la Carriera Alias: secondo gli ultimi dati disponibili (2018) su 68 atenei pubblici sono 32 quelli che la prevedono per regolamento, a cui se ne sono aggiunti, negli ultimi due anni altri 5; mentre 3 Università hanno posto in essere forme differenti di riconoscimento. Prima della carriera Alias, le università potevano dotarsi del doppio libretto, che affiancava a una documentazione con il nome anagrafico, una con il nome scelto. L'università di Torino è stata la prima a proporre il doppio libretto e ad adottarlo nel 2003⁵⁷.

È importante però operare una distinzione fra gli Atenei che si sono dotati dell'identità Alias: dei 38 considerati, soltanto 6 non prevedono l'obbligatorietà di certificato medico che attesti una disforia di

⁵⁴ Il termine indica il genere in cui una persona si percepisce ed identifica (maschile, femminile o non binario) che può corrispondere o meno al sesso assegnato alla nascita.

⁵⁵ Transgender (o persone trans) è un termine ombrello che indica tutte quelle persone che si identificano in un genere altro rispetto a quello atteso in relazione al sesso assegnatogli/le alla nascita. Le persone transgender non necessariamente ricorrono per via medica ad una transizione o riassegnazione di genere. Il termine genere non conforme (non binario), invece, è riferito a tutte quelle persone che non si identificano né con il maschile né con il femminile e include quindi tutte quelle persone che rifiutano la concezione binaria della società (anche in questo caso si parla di termine ombrello. Per approfondire si veda: Currah P., *Transgender rights*, University of Minnesota press.

⁵⁶ Ad oggi, l'interpretazione è quella costituzionalmente orientata, sulla base delle sentenze della Corte costituzionale 221/2015 e 180/2017, che escludono la necessità di modificare i propri caratteri sessuali (sia primari che secondari) per via medica e lascia ampia discrezionalità ai singoli giudici nel vagliare i presupposti per riconoscere il percorso che deve essere orientato alla "irriducibile varietà delle singole situazioni", come affermato dalle giudici e dai giudici.

⁵⁷ Per approfondimenti si veda: <https://universitrans.it/universitrans/#1528448583474-ad5a01c1-8999>.

genere (DIG), Trento è fra questi. Capire del perché di questa differenza è importante per comprendere come il riconoscimento di una persona può essere concepito in termini di pari opportunità e pari diritti e rendere, di conseguenza, veramente utile uno strumento come la carriera Alias.

Fino a poco tempo fa era prassi consolidata che gli Atenei italiani, richiamando la legge 164/1982, prevedessero l'attivazione della Carriera Alias in seguito alla presentazione di documentazione attestante la presa in carico dell'interessato/a da parte di una struttura sanitaria per "l'attivazione di un percorso psicoterapeutico e medico al fine di consentire l'eventuale riassegnazione del sesso". Richiedere l'avvio del percorso medico-psicologico e dell'avvenuta diagnosi di DIG è una pratica che molti organismi internazionali ritengono patologizzante rispetto alle identità trans: si sono espressi, infatti, contrari a questo tipo di richiesta⁵⁸. Come sopra menzionato, la Corte costituzionale italiana⁵⁹ ha avallato una interpretazione evolutiva della l. 164/1982, affermando che interventi medico-chirurgici non sono prerequisiti per il riconoscimento del genere della persona ma solamente scelte individuali, e che l'identità di genere è un diritto fondamentale protetto dall'art. 2 della Costituzione, pertanto non soggetto a compressioni.

In Europa, le (nuove) buone prassi a livello legislativo per l'ottenimento della *legal gender recognition* (riconoscimento del genere legale) passano attraverso il principio di autodeterminazione di genere⁶⁰ e rifiutano ogni forma di diagnosi medica (come accade in Irlanda, Malta, Danimarca, Svezia, Finlandia ed altri Paesi UE). Anche la WHO (World Health Organization) ha recentemente cambiato il proprio manuale diagnostico e nell'ultima versione dell'ICD (ICD-11) ha rimosso dall'elenco dei disordini mentali il "disordine" di identità di genere, inserendo invece l'incongruenza di genere nel capitolo relativo al benessere sessuale. Da questa breve disamina si capisce che è profondamente mutata la percezione anche fra i/le professionisti/e sulle questioni identitarie, e si è creato consenso sul fatto che l'esperienza trans non è un disordine (disforia), ma una variante dell'esperienza umana.

A livello italiano il protocollo medico attualmente in vigore (e attuato su tutto il territorio) è quello dell'ONIG (Osservatorio Nazionale Identità di Genere). Tale protocollo è stato fortemente criticato perché richiama a pratiche patologizzanti e promuove test diagnostici considerati desueti. A conferma di ciò, il 30 aprile 2020 il MIT, la più grande (e la prima) organizzazione di e per le persone trans in Italia ha rassegnato le dimissioni⁶¹ dall'ONIG prendendo pubblicamente le distanze dai protocolli attuati, lesivi della dignità e dei diritti umani delle persone trans.

A partire da questo quadro, la richiesta da parte delle Università, di un certificato medico che attesti l'identità di una persona risulta come un atteggiamento non accogliente né inclusivo, "difensivo" nei confronti delle persone trans. Per questa ragione, con gli opportuni riferimenti al panorama normativo a cui si è già accennato, l'Università di Trento, così come altre quattro Università italiane⁶², ha adottato la Carriera Alias senza l'obbligo di presentare un certificato medico che attesti una disforia di genere.

Questo consente inoltre di garantire protezione e riconoscimento non solamente alle persone trans che affrontano un percorso di transizione con l'ausilio della medicina, ma anche a tutte quelle che rifiutano simili interventi e alle persone di genere non binario e genere non conforme.

Attraverso un accordo di riservatezza fra la persona richiedente l'identità Alias e l'Ateneo, sulla base del principio di autodeterminazione di genere, è possibile chiedere di essere riconosciuti con il proprio nome di elezione all'interno dello spazio universitario.

L'adozione di questo strumento da parte dell'Ateneo, inteso come appena descritto, nasce dalla convinzione che le Università in quanto istituzioni pubbliche, hanno la responsabilità di porre in essere strumenti e pratiche funzionali a costruire uno spazio plurale, attento alle differenze. Rispondere a questo

⁵⁸ L'assemblea parlamentare del consiglio d'Europa nella Risoluzione 2048 (2015).

⁵⁹ A partire dalla sentenza n. 221/2015 della Corte costituzionale.

⁶⁰ Si tratta di un principio secondo il quale è la singola persona, in una dimensione di autodeterminazione, a determinare il proprio genere anagrafico e legale, senza alcuna particolare richiesta o verifica da parte dello Stato. Nei paesi che adottano questo modello, spesso, la procedura per il cambio del genere anagrafico è meramente amministrativa e non di carattere giurisdizionale. Il Paese precursore di questo modello è l'Argentina, tramite la Ley de Identidad de Género n. 26.743 del 2012.

⁶¹ A questo indirizzo si può leggere il comunicato stampa del MIT: <https://mit-italia.it/il-mit-lascia-lonig-siamo-pronte-a-trovare-nuovi-percorsi-per-tutelare-la-salute-e-il-benessere-trans-in-dialogo-con-tutte-e-tutti/>

⁶² Università di Pisa, Università della Basilicata, Università di Camerino, Università di Chieti

compito, significa rispondere anche a quelle soggettività che hanno intrapreso un percorso di transizione o che si definiscono di genere non conforme, e che chiedono, in ambito universitario, di essere riconosciute.

RACCOMANDAZIONI

Il primo Bilancio di Genere dell'Università di Trento ha messo in luce aspetti su cui è importante porre una specifica attenzione, in particolare al momento della definizione dei nuovi obiettivi di programmazione e rendicontazione di Ateneo. Informazioni necessarie per orientare le politiche dei prossimi anni in ottica di riequilibrio di genere e per valutarne, successivamente, gli effetti.

In questa prospettiva, il BdG diventa una risorsa a partire dalla quale elaborare alcune raccomandazioni utili per orientare le strategie di Ateneo.

a) Potenziare gli interventi orientati al contrasto della segregazione formativa orizzontale.

L'analisi di contesto rivela un notevole squilibrio di genere nella componente studentesca fra le diverse aree disciplinari, con una sotto-rappresentazione delle donne nelle discipline che afferiscono all'area STEM. Una differenziazione nei percorsi educativi che ha poi rilevanti ripercussioni in ambito lavorativo: uno svantaggio di genere che si registra negli esiti occupazionali, nelle forme contrattuali e di riconoscimento economico. I settori correlati alle discipline STEM, infatti, continuano a crescere più rapidamente di altri ambiti, offrono contratti più stabili e con retribuzioni sensibilmente più elevate.

Per questa ragione sarebbe importante progettare degli interventi, su più livelli, che incentivino una maggiore partecipazione delle ragazze alle materie STEM: programmi di orientamento per avvicinare le bambine alla scienza; attività di orientamento, corsi di potenziamento delle competenze informatiche, sviluppo delle competenze digitali dedicati alle ragazze delle scuole superiori; programmi di *mentoring* e borse di studio dedicate a giovani studentesse delle scuole secondarie. Queste sono tutte azioni che possono contribuire a contrastare quei fattori sociali, culturali, educativi che sono responsabili della segregazione orizzontale che interessa i percorsi di studio. Al contempo andrà valutata la possibilità di potenziare anche le aree HSS, arricchendole di competenze – legate ad esempio all'utilizzo delle tecnologie digitali - ad oggi più circoscritte all'ambito tecnico-scientifico.

b) Consolidare le azioni dedicate al contrasto della segregazione verticale, con una particolare attenzione ai primi stadi della carriera accademica.

Si è visto come le donne non sono presenti in egual misura rispetto agli uomini per il personale docente e ricercatore: sono infatti sottorappresentate in tutte le posizioni della carriera accademica (RTD A e B, docenti di II e I Fascia) e in alcuni dipartimenti si registra l'assenza di ordinarie. Anche per il personale docente e ricercatore di Ateneo, infatti, la presenza delle donne è maggiore nelle aree umanistiche e sociali (HSS), mentre è piuttosto bassa nelle aree STEM. Inoltre, al crescere della posizione accademica, le donne diminuiscono progressivamente.

A partire dai dati si consolida la necessità di maggiori approfondimenti, di carattere qualitativo, rispetto a diversi aspetti del lavoro accademico con una specifica attenzione al genere: carichi amministrativi e didattici, meccanismi di reclutamento, sistemi di valutazione delle performance accademiche.

Potrebbe essere utile riflettere sull'adozione di politiche di incentivazione volte ad intervenire in maniera diretta sulle situazioni di disequilibrio relative alla presenza delle donne nelle prime fasi della carriera accademica (per le ricercatrici RTDA di Ateneo si è registrata una progressiva diminuzione delle presenze nel periodo 2015-2019), così come è stato fatto negli anni scorsi per le posizioni più stabili, con risultati apprezzabili. Sarebbe importante inoltre introdurre, nei meccanismi di valutazione, criteri che possano tener conto di fattori fortemente caratterizzati da un punto di vista di genere (per esempio maternità o altri carichi di cura familiari, ecc.).

Infine, anche per il personale tecnico amministrativo si rileva il fenomeno della segregazione verticale: guardando all'inquadramento contrattuale infatti, le dipendenti si collocano per la maggior parte nelle categorie intermedie, con contratti a tempo determinato e un significativo utilizzo del part time. Anche per questa componente di Ateneo, sarebbe importante ragionare su ulteriori misure in ottica di conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro, magari meno penalizzanti sul piano dello sviluppo professionale, e su interventi orientati al consolidamento delle carriere.

c) *Rafforzare i processi di rilevazione e sistematizzazione dei dati, per favorire la raccolta, l'analisi e avviare processi valutativi*

La redazione del Bilancio di Genere ha comportato una complessa raccolta e analisi dei dati. Spesso, infatti, anche i dati interni all'Ateneo provengono da diversi uffici, che utilizzano metodi differenti di rilevazione degli stessi. Oppure, come nel caso delle azioni per le pari opportunità, le informazioni sono contenute in documenti diversi e non direttamente reperibili. Questo ha reso più complesso e difficoltoso il processo di raccolta e di analisi per il BdG.

Va peraltro rilevato che non tutti i dati che sarebbe stato utile censire e analizzare erano disponibili: al fine di garantire una effettiva e completa valutazione dell'impatto di genere sulle opportunità di donne e uomini all'interno dell'Ateneo sarebbe importante poter disporre di dati relativi all'impegno nelle varie attività che compongono il lavoro del personale docente e ricercatore (in particolare sul fronte didattico, amministrativo e di terza missione), così come alla variabilità esistente nel riconoscimento economico di alcune posizioni, quali ad esempio le borse e gli assegni di ricerca. Inoltre, sarebbe utile poter disporre di maggiori dati rispetto alla composizione dei diversi gruppi di ricerca (un dato oggi rilevante anche ai fini della partecipazione a bandi di ricerca internazionali) e di informazioni relative alla disabilità per il personale docente e ricercatore (unica componente per cui non sono disponibili informazioni in questo senso).

L'organizzazione delle informazioni così come è contenuta nel Bilancio di Genere può diventare un nuovo modello al fine di sistematizzare la raccolta dati e costruire una collaborazione fra gli uffici. In particolare, le schede di censimento delle azioni pari opportunità potrebbero essere utili non solo in termini rendicontativi, ma anche valutativi nel breve e nel medio periodo (attraverso la definizione di indicatori di impatto).

Un'ultima considerazione riguarda la possibilità di prevedere un breve corso di formazione, specifico sulla raccolta dati, per il BdG destinato al Personale tecnico amministrativo. Anche questo tipo di azioni rientrano in quel processo di consapevolezza che è proprio del Bilancio di genere. Coinvolgere gli uffici significa dare continuità al processo di Bilancio, costruire delle basi solide la futura redazione del documento e organizzare la raccolta dati in maniera già coerente con le indicazioni nazionali.

d) *Riflessione su squilibri di finanziamento tra settori STEM e HSS (con relative implicazioni di genere)*

L'approfondimento dedicato ai progetti di ricerca di Ateneo 2018-2019 ha messo in luce la distribuzione di coordinatrici e coordinatori e l'ammontare dei fondi dedicati agli stessi progetti. Si è visto come, i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale relativi al personale docente e ricercatore, osservati nell'analisi di contesto, abbiano delle ripercussioni anche su questo ambito. La difficoltà da parte di docenti e ricercatrici di arrivare ai vertici della carriera accademica incide sulla possibilità di diventare PI di un progetto di ricerca. In secondo luogo, la sottorappresentazione delle donne nelle aree STEM limita di fatto l'accesso di queste ultime a maggiori fondi: le discipline che afferiscono a queste aree infatti tendono ad avere più finanziamenti per la ricerca. Per questa ragione, è utile considerare come i fondi siano ripartiti per genere, dimensione che è già emersa come rilevante in questa prima analisi. In ottica di programmazione futura per l'Ateneo, la rendicontazione dei fondi di ricerca con particolare attenzione alla disaggregazione del dato per genere, renderebbe possibile la programmazione di azioni positive anche in questo ambito, ed è pertanto auspicabile. Questo infatti, insieme alle azioni di contrasto alla segregazione orizzontale e verticale già menzionate, concorrerebbe a contrastare le asimmetrie di genere nelle carriere accademiche.

Queste raccomandazioni intendono offrire degli spunti di riflessione in vista dell'avvio del nuovo ciclo di Bilancio di genere. Lavorare per la parità di genere in ambito accademico significa partecipare attivamente alla creazione di maggiori opportunità per tutte e tutti. L'auspicio è che l'Ateneo continui nel suo impegno nel contrasto ad ogni forma di asimmetria e discriminazione, con l'obiettivo di costruire uno spazio di studio, lavoro e ricerca accogliente per tutte le persone che lo abitano.

Bibliografia

- AlmaLaurea (2020), *XXII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati*.
- ANVUR (2018), *Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca*.
- Commissione Europea (2009), *Gender Challenge in Research Funding*.
- Commissione Europea (2019), *She Figures 2018*.
- CRUI (2019), *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani*.
- CUN (2020), *Analisi e Proposte sulla questione di genere nel mondo universitario italiano*.
- Currah P. (2006), *Transgender rights*, University of Minnesota press.
- Gualtieri V., Rosselli A., Rossi M.C. (2020), *Part time pubblici e privati*, in www.ingenere.it.
- Istat (2016) *I tempi della vita quotidiana*, 2016.
- Istat (2018), *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro*.
- Kodilja R., Tomio P. (a cura di) (2018), *Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali*, Edizioni ETS.
- Lawson C., Geuna A., Finardi U. (2020), *The funding-productivity-gender nexus in science, a multistage analysis*, in *Research Policy*, 50(3).
- Le Feuvre N. (2015), *Contextualizing Women's Academic Careers in Cross-National Perspective*, GARCIA Working Paper 3.
- Lerchenmueller M. J., Sorenson O. (2018), *The gender gap in early career transitions in the life sciences*, in *Research Policy*, 47(6), pp. 1007-1017.
- MIUR, (2018), *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca*.
- MIUR (2020), *Le carriere femminili in ambito accademico. Elaborazioni su banche dati MIUR, DGSIS – Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica*.
- Murgia, A., Poggio, B. (2015), *Il progetto GARCIA – Università e Ricerca in ottica di Genere: superare le asimmetrie e l'instabilità lavorativa*, in S. Avveduto, M.L. Paciello, T. Arrigoni, C. Mangia, L. Martinelli (a cura di), *Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una società che si evolve*, pp. 247-252.
- Steinþórsdóttir F. S., Brorsen Smidt T., Pétursdóttir G. M., Einarsdóttir Þ., Le Feuvre N. (2019), *New managerialism in the academy: gender bias and precarity*, in *Gender, Work and Organization*, 26(2), pp. 124-139.
- Università di Trento (2020), *Rapporto sulle pari opportunità in Ateneo*.

Questo documento è stato redatto dalla dott.ssa Alessia Tuselli (Centro Studi Interdisciplinari di Genere) con la supervisione scientifica del Tavolo tecnico per il Bilancio di Genere dell'Università di Trento composto da: prof.ssa Alessia Donà, prof.ssa Barbara Poggio, prof.ssa Anna Simonati, dott.ssa Patrizia Tomio, prof.ssa Maria Luigia Segnana, prof.ssa Paola Villa. Si ringrazia in particolare la dott.ssa Monia Anzivino per il prezioso supporto nell'analisi dati.

Bilancio di genere 2021

Università degli Studi di Trento
via Calepina, 14 - 38122 Trento

A cura di:

**Centro di Studi Interdisciplinari di Genere
Diversity Management**

Università degli Studi di Trento

Maggio 2021

