



EQUI
LAB



**Il Bilancio di genere dell'USI
2017-2020**

Sommario

Il contesto	2
Il Bilancio di genere dell'USI	4
Il processo	5
Le fonti	5
La metodologia	6
La gender governance dell'USI	9
La struttura normativa	9
Gli organi a tutela della parità e delle pari opportunità	10
Gli strumenti e le collaborazioni	12
Analisi di genere del contesto	14
USI: la parità di genere in cifre	14
La popolazione studentesca	16
Genere e indirizzi di studio	16
Focus su indirizzi di studio e percorsi scolastici precedenti	20
Genere e performances	22
Genere e inserimento professionale	24
Focus sulla correlazione tra le differenziazioni di genere delle tre popolazioni	26
Riepilogando	28
Il corpo accademico	31
Stratificazioni di genere e generazionali	32
Focus su genere e progressioni di carriera (tenure track)	37
Focus su genere e progressioni di carriera (dottorati e ricercatori)	39
Le procedure di nomina e di ammissione	43
Genere e remunerazione	45
Genere e tempi di impiego	45
Conciliare vita e lavoro	46
Riepilogando	49
Il personale dei servizi	52
Composizione del personale e inquadramento	53
Genere e condizioni contrattuali e regime d'impiego	57
Genere e remunerazione	60
Conciliare vita e lavoro	62
Riepilogando	65
Gli organi di governo dell'Università	67
Il bilancio di genere	71
L'impegno di USI per la promozione della parità e delle pari opportunità	76
Punti di forza e raccomandazioni	79
Bibliografia	86
Statuto dell'Università della Svizzera italiana	88

Il contesto

La parità di genere è ancora oggi una questione irrisolta, tanto da essere inserita tra gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite che riconoscono in essa una condizione necessaria allo sviluppo sostenibile.

La problematica investe molti ambiti e non risparmia il mondo della scienza e della ricerca, dove i dati certificano la persistenza di molteplici divari tra donne e uomini, sia in termini di scelte formative e di accesso alle risorse, che di condizioni lavorative, sviluppo di carriera e leadership. È peraltro opportuno ricordare che, sebbene scienza e ricerca siano tradizionalmente percepiti come ambiti neutrali, meritocratici e culturalmente più aperti rispetto ad altri settori della società, storicamente sono stati dominati dagli uomini e, di qui, modellati su un sistema di valori e di comportamenti prettamente maschili. Ancora agli inizi del 1900, infatti, in molti paesi europei l'accesso all'università era precluso alle ragazze, con la conseguenza che le donne erano sistematicamente escluse dall'impresa scientifica, considerata peraltro inadatta agli interessi e alle capacità femminili.

La questione della parità di genere resta, dunque, un tema attuale anche nei contesti di produzione e di diffusione del sapere, benché negli ultimi decenni non siano mancati cambiamenti significativi, osservabili soprattutto nel rapporto, oggi pressoché paritario, tra studenti e studentesse universitari/e, laureati e laureate. Resta ancora ampio, per contro, il divario di genere che si produce successivamente, lungo il percorso della carriera accademica e professionale verso le posizioni apicali. Un ritardo ancora più evidente in determinati settori, notoriamente quelli STEM (Scienze, tecnologia, ingegneria, matematica). Secondo le stime di Science Report 2021 dell'UNESCO,¹ nel mondo le donne rappresentano il 55% degli studenti universitari, il 44% degli iscritti ai corsi di dottorato e solo il 33-35% degli/delle scienziate.

Un indicatore della rilevanza della questione paritaria in questo specifico contesto è dato dalla moltitudine di studi scientifici che negli ultimi decenni hanno indagato la natura e misurato l'intensità della tensione tra mondo accademico e uguaglianza di genere, tensione innescatasi in concomitanza dell'ingresso massiccio delle donne, prima come studentesse e poi come professioniste. Alcuni studi si sono concentrati sulle difficoltà incontrate dalle donne nel soddisfare gli imperativi di carriera a causa della loro socializzazione primaria (Marry, 2003); altri hanno spiegato queste differenze con l'influenza dei regimi di genere e le difficoltà oggettive che possono indurre per le carriere delle donne (Acker, 2006; Le Feuvre, 2009); altri si sono concentrati sulle resistenze organizzative delle istituzioni accademiche (Deem, 2009; Fassa & Kradolfer, 2009 e 2013; Morley, 2013; van den Brink & Benschop, 2012) segnate da una concezione androcentrica della scienza (Fassa & Gauthier, 2012) che disegna l'homo academicus e le sue qualità in modo tale che le donne possono essere associate ad esso solo con grande difficoltà.² Parallelamente, sono stati identificati e approfonditi i meccanismi discriminatori all'origine della scarsità di cattedre femminili e della mancata integrazione orizzontale, da cui la disomogenea distribuzione di donne e di uomini nei differenti ambiti disciplinari.³

Tutto questo lavoro, in gran parte ascrivibile all'impegno delle femministe accademiche, e il parallelo sviluppo di normative e di programmi di finanziamento della ricerca, nazionali e internazionali, hanno generato una forte pressione sul mondo accademico, affinché si aprisse a una revisione complessiva della propria identità culturale e organizzativa e al recepimento della parità di genere come principio fondante e obiettivo da perseguire attivamente, in un'ottica di gender mainstreaming.

È da leggere in questa prospettiva l'orientamento di Horizon Europe 2022, il principale programma di finanziamento per la ricerca e l'innovazione della Commissione Europea. Esso indica l'integrazione della

¹ Unesco Science Report 2021

² *Universités : les politiques d'égalité entre femmes et hommes à l'heure de l'excellence*, Farinaz Fassa, Martin Benninghoff et Sabine Kradolfer, 2019 Revue SociologieS

³ Practising Gender Equality in Science, Prages, 2013

dimensione di genere come requisito standard dei progetti di ricerca e vincola l'accREDITAMENTO degli enti di ricerca e delle università pubbliche all'attivazione di piani specifici per la promozione della parità di genere.

Ugualmente, a livello nazionale le scuole universitarie svizzere hanno messo a punto numerosi progetti e compiuto significativi progressi per quanto riguarda l'uguaglianza tra i sessi, proprio in virtù di specifici programmi federali e di contributi finanziari vincolati all'impegno di promuovere fattivamente le pari opportunità.⁴ La spinta propulsiva verso la femminilizzazione del corpo docente scaturisce da vari fronti, quali ad esempio alcuni dispositivi normativi come la Legge federale sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero (LPSU) e la Legge federale sulla promozione della ricerca e dell'innovazione (LPRI); da numerosi programmi di finanziamento e, non da ultimo, dallo stesso Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica (FNS), il quale si adopera per promuovere la presenza paritaria ed equilibrata di donne e uomini in tutte le funzioni, gli organismi e gli strumenti.

Perché il mondo scientifico evolva nella direzione di una più ampia e salutare diversità e inclusività, occorre tuttavia che, a queste spinte esterne, si associ la volontà e la disponibilità delle stesse istituzioni universitarie di attivare un processo di cambiamento sistemico che ne investa le culture organizzative e le strutture normative, affrancandole definitivamente dall'azione pregiudizievole dei retaggi storico-culturali. Gli studi sulle *gendered organisations* di Joan Acker (Acker, 1983, 1990, 1992, 2006, 2009), infatti, indicano chiaramente come ogni campo istituzionale riveli resistenze ambientali che, annidandosi nelle pieghe di specificità normative, regolative e valoriali, finiscono per plasmare pratiche e processi, attraverso cui le strutture di genere e le asimmetrie si producono e riproducono.

Si rendono, dunque, necessari interventi trasformativi e multidimensionali endogeni, orientati a rafforzare strutturalmente l'orientamento delle università verso le pari opportunità e a neutralizzare il rischio di una compliance solo formale. In questa prospettiva, acquisiscono pari rilevanza i richiami a evitare approcci semplicistici che mirano a risolvere i problemi agendo solo sulle donne ("fixing the women") così da renderle compatibili con le strutture e le culture dominanti. I problemi che le donne affrontano e riferiscono dovrebbero, per contro, essere intesi come punto di partenza per re-sintonizzare l'ambiente organizzativo e culturale della scienza ("fixing the organisation") a partire dal concetto di diversità.⁵

Ciò che appare essere in gioco rispetto alla mancanza di equità, infatti, non è solo la salvaguardia dei diritti delle donne a un'equa valutazione – e riconoscimento – del merito scientifico, alla progressione di carriera e all'accesso ai ruoli decisionali, ma anche la stessa possibilità di valorizzare pienamente il potenziale femminile. Qualunque forma di disuguaglianza rappresenta una zavorra per la scienza, specialmente oggi che la ricerca scientifica e tecnologica è esposta a profondi processi di cambiamento che interessano il modo in cui essa viene prodotta, gestita e guidata politicamente. Come già altrove, anche in questi ambiti le disuguaglianze favoriscono la fuga dei cervelli e lo spreco delle risorse, riducono la capacità di contestualizzare socialmente le attività della ricerca, producono un incremento dei conflitti interni alle organizzazioni, alimentano la diffusione di rappresentazioni stereotipate e distorte del lavoro scientifico e riducono la capacità della scienza di dialogare con la società. A ciò si aggiunga che integrare in maniera strutturale la prospettiva delle donne nei processi di ricerca accresce la creatività e l'innovazione dei processi e dei contenuti della stessa, avvalorando ulteriormente l'evidenza di una relazione biunivoca tra diversità e eccellenza, con tutte le sue implicazioni in termini di progresso scientifico e tecnologico e di sviluppo economico.⁶

⁴ La quota di professoressa si è elevata dal 6,3% del 1997 al 21,7% del 2016 (fonte: UST), più del triplo della proporzione di inizio XX secolo. Occorre tuttavia considerare che questa trasformazione è in gran parte riconducibile all'internazionalizzazione del professorato svizzero, poiché più della metà delle donne con il titolo di professore sono di nazionalità straniera.

⁵ PRAGES-Practising Gender Equality in Science, 2013

⁶ Ibidem

Il Bilancio di genere dell'USI

“Uno degli aspetti più insidiosi dei processi che producono discriminazione di genere è la loro invisibilità. Il primo passo per affrontare l'ingiustizia implicita nell'ordine corrente è renderlo visibile”.

Judith Lorber (2005)

Il Bilancio di genere è uno strumento di gender mainstreaming essenziale per verificare il recepimento del principio di parità e di pari opportunità nel contesto organizzativo e gestionale dell'Università e per individuare e scardinare i meccanismi di produzione delle asimmetrie di genere, nella prospettiva di un loro definitivo superamento.

L'esercizio di rilettura in ottica di genere delle condizioni di studio, di lavoro e di ricerca, combinando approccio analitico e valutativo, è di fatto finalizzato a orientare le politiche e le attività di promozione dell'equità e delle pari opportunità per donne e uomini, nell'intento di migliorare il benessere lavorativo e creare un ambiente inclusivo.

Con la redazione del primo bilancio di genere, l'USI ha inteso potenziare l'attività di rendicontazione al fine di approfondire le dinamiche in corso relativamente all'accesso e alla partecipazione delle donne e degli uomini alla vita dell'Università, e monitorare gli impatti delle politiche e delle azioni di promozione della parità e delle pari opportunità.

L'esercizio di ha preso avvio da un'ampia e rigorosa analisi del contesto. Sono stati analizzati il profilo e la distribuzione per genere delle tre popolazioni (studenti, corpo intermedio e accademico; personale dei servizi) nonché degli organi di governo. Sono state rilette in ottica di genere le condizioni di studio, di lavoro e di ricerca e, attraverso un'indagine demoscopica, si è provveduto a esplorare le esigenze e le modalità di conciliazione vita-studio-lavoro delle tre popolazioni. La ricostruzione del contesto ha fornito lo sfondo per monitorare successivamente gli indirizzi delle politiche e delle attività di promozione della parità, compresi gli impegni di spesa, e per valutarne l'impatto su donne e uomini.

Ne è scaturito un quadro d'analisi ricostruito principalmente su dati di tipo quantitativo, corredati da indicatori specifici, utili a descrivere sinteticamente le asimmetrie rilevate e i meccanismi segregativi da cui si originano. L'approccio metodologico seguito è quello dell'intersezionalità che consente di intersecare l'asse prioritario della differenza di genere con altre dimensioni di differenziazione che fanno riferimento, ad esempio, all'età, allo status familiare e lavorativo, al grado di istruzione, alla provenienza.⁷

All'interno di tale quadro, si è altresì operata una seconda scelta metodologica, ovvero quella che elegge le donne come soggetto prioritario di riferimento. In ragione della loro specifica appartenenza di genere, dei ruoli e delle responsabilità che ne discendono, le donne rendono maggiormente esplicita la necessità di uno spazio negoziale per coordinare e integrare responsabilità produttive e riproduttive. Tale spazio non è fissato in modo rigido e naturale, ma tende ad essere costantemente ridefinito a seconda delle esigenze connesse alle fasi del ciclo di vita proprio e delle persone con cui si intrattengono relazioni e verso cui si assumono responsabilità di cura.⁸

La struttura del rapporto ricalca in maniera speculare il percorso di analisi e di valutazione seguito e si articola in due parti distinte: l'analisi di genere del contesto e il bilancio di genere. Per quanto afferisce all'analisi di genere del contesto, è stata dapprima ripercorsa la struttura della gender governance dell'USI per procedere, in sequenza, alla lettura in ottica di genere del profilo delle tre popolazioni e delle condizioni di studio e di

⁷ Per un approfondimento si veda il capitolo [Analisi di genere del contesto. Metodologia](#)

⁸ Leggere il territorio in una prospettiva di genere, A. D'Orazio e S. Macchi (Studio propedeutico al bilancio di genere della Provincia di Roma, 2008)

lavoro. Gli esiti del processo di analisi offrono le coordinate per procedere alla successiva esplorazione e alla valutazione della pertinenza e dell'efficacia delle attività di promozione della parità, intraprese in questi quattro anni dall'Università, rispetto alle criticità osservate (bilancio di genere).

Il processo

In termini operativi, la conduzione del bilancio di genere dell'USI, si è articolata nelle seguenti fasi:

1. Avvio del progetto (decisione, mandato istituzione esterna, costituzione del gruppo di coordinamento)
2. Verifica e rilevazione di dati e informazioni
3. Analisi di genere del contesto e valutazione
4. Indagine sulle necessità di conciliazione vita e studio/lavoro all'USI
5. Divulgazione dei risultati

La decisione di procedere alla realizzazione del primo bilancio di genere s'inscrive nel Piano d'Azione per le pari opportunità 2017/2020 e, nello specifico, nell'obiettivo 1.1 *Ampliamento della base informativa a supporto delle pari opportunità. Predisposizione di una rilevazione statistica finalizzata al bilancio di genere*. La conduzione del medesimo è stata affidata mediante mandato all'**Associazione Equi-Lab**,⁹ coadiuvata dal Servizio pari opportunità che ha provveduto a coordinare internamente la raccolta dei dati e delle informazioni, a monitorare lo sviluppo del progetto e a aggiornare gli Organi accademici sullo status di avanzamento. Alla conclusione del Bilancio, il Servizio pari opportunità ne promuove la divulgazione all'interno e all'esterno dell'Ateneo.

Il mandato di Equi-Lab si è sviluppato sull'arco di due anni, da settembre 2020 a settembre 2022, e si è concluso con la consegna dei due rapporti, Il Bilancio di genere dell'USI e dell'Indagine sulle necessità di conciliazione vita e studio/lavoro all'USI.

Le fonti

Il Bilancio di genere dell'USI si articola in due parti principali. La prima è dedicata all'analisi della composizione di genere della comunità universitaria, attraverso una serie di indicatori volti a fotografare la situazione al 2020. Comprende, inoltre, un approfondimento sulle progressioni di carriera maschili e femminili in seno al corpo accademico e intermedio, nonché sulla presenza femminile negli organi di governo dell'Università e tra le posizioni apicali dei servizi amministrativi.

La raccolta e la selezione dei dati quantitativi necessari all'allestimento del quadro analitico, elaborato da Equi-Lab, ha comportato una complessa attività di raccolta e selezione di informazioni su diverse fonti, anche molto eterogenee tra loro, e implicato un notevole sforzo soprattutto nella sistematizzazione dei dati all'interno dello stesso arco temporale. Tali attività di coordinamento delle fonti e di raccolta dei dati sono state condotte dal Servizio pari opportunità e da diversi uffici e figure dell'Ateneo (Pro rettore per le pari opportunità; Segretario generale).

La seconda parte del Bilancio di genere offre una ricognizione delle politiche e delle azioni definite e implementate dall'USI per assicurare condizioni di studio, di ricerca e di lavoro paritarie, anche in collaborazione con associazioni e istituzioni regionali e nazionali. Le informazioni qualitative contenute in questa sezione sono state ricavate principalmente da documenti istituzionali (Rapporti annuali 2016-2021; Pianificazione strategica 2021-2024; Report di attività del Servizio pari opportunità 2016-2020; Piani d'azione per le pari opportunità 2017-2020 e 2021-2024; Statuto USI e Regolamenti).

⁹ [Centro di competenze per la promozione della conciliazione vita, cura e lavoro e per la valorizzazione delle differenze di genere.](#)

L'arco temporale di riferimento della rendicontazione è l'anno accademico 2019-2020. Al fine di cogliere l'evoluzione di alcune tendenze, alcuni dati relativi alla componente studentesca, alle progressioni di carriera del corpo professorale e intermedio vengono proposti su base pluriennale.

La metodologia

La rilettura in ottica di genere del contesto entro cui agisce l'Università ha lo scopo di identificare e descrivere l'azione di meccanismi segregativi che possono dare luogo a asimmetrie di varia natura e intensità, quali ad esempio:

- la concentrazione di donne e uomini in specifiche aree disciplinari o professionali (segregazione orizzontale);
- la difficoltà, prevalentemente femminile, a progredire nel proprio percorso di studi o professionale e a ricoprire ruoli di responsabilità nella gerarchia di riferimento (segregazione verticale);
- la sovrappopolazione e stagnazione nei livelli più bassi della gerarchia di riferimento (pavimenti che incollano);
- i divari retributivi;

Per descrivere sinteticamente i fenomeni segregativi e per misurarne l'incidenza è stato utilizzato il **rapporto di femminilità** (RF), indicatore che evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e ambiti di attività. Un valore pari a 1 di questo indicatore segnala una condizione di equilibrio tra i generi. Un valore inferiore a 1 indica che gli uomini sono in numero maggiore rispetto alle donne. Al contrario, valori superiori a 1 indicano una maggior presenza femminile.

Per approfondire ulteriormente l'analisi delle dinamiche segregative verticali nell'ambito delle progressioni di carriera del personale professorale e dei servizi, due sono gli indicatori di riferimento, vale a dire il **Glass Ceiling Index** -CGI- e, in ambito accademico, il **Glass Door Index-GDI**.

Il primo misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera. Un valore di GCI inferiore a 1 segnala la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale; per contro, un valore di GCI maggiore di 1 evidenzia l'esistenza di ostacoli e di difficoltà ad accedere ai ruoli apicali. Per il personale accademico, il valore dell'indice si ottiene dal rapporto tra la proporzione di donne docenti rispetto al totale dei docenti e la quota di donne con qualifica di professore ordinario rispetto al totale di professore ordinario. Per il personale dei servizi, è definito dal rapporto tra la proporzione di donne impiegate presso i servizi rispetto al totale degli uomini e la quota di donne in posizione apicale (assistente di direzione; quadro intermedio; quadro direttivo) rispetto al totale degli uomini di pari grado.

Il Glass Door Index consente di individuare e di misurare in termini quantitativi le differenze di genere nel passaggio dalla fase di reclutamento a quella di ingresso nella carriera universitaria. Esso è definito dal rapporto tra la percentuale di donne che svolgono attività di ricerca in posizioni temporanee di accesso alla stabilizzazione accademica e la percentuale di donne nelle posizioni stabili del corpo professorale. In altri termini, il GDI è definito dal rapporto tra la percentuale di donne che svolgono attività di dottorato, post dottorato e le professoresse assistenti e la percentuale di donne nei ruoli di professoressa straordinaria e ordinaria. Maggiore è il valore del GDI, maggiore è l'effetto della porta di cristallo nell'ingresso in accademia che restringe il varco per le donne nel reclutamento accademico.

Un valore del GDI superiore a 1 indica la presenza di una porta di cristallo che restringe il varco per le donne, ovvero di un processo di selezione nel reclutamento accademico che agisce a sfavore delle donne. Maggiore è il valore del GDI, maggiore è l'effetto della porta di cristallo.

Nella seguente tabella sono riepilogate le dimensioni del contesto analizzate nell'ambito del Bilancio di genere dell'USI, le fonti e l'arco temporale di riferimento, gli indicatori e gli altri strumenti (tabelle e grafici) utilizzati per la presentazione dei risultati.

Popolazione studentesca e laureate/i

Meccanismi segregativi	Dimensioni utilizzate per la verifica dei meccanismi segregativi e la misurazione dei relativi impatti	Arco temporale	Fonti	Indicatori
Segregazione verticale	Immatricolazioni disaggregate per genere	a.a. 2016-20	Rapporti USI e dati forniti dai Servizi USI	Gender gap
	Composizione degli iscritti ai corsi di studio (bachelor e master)	a.a. 2019-20	Rapporti USI e dati forniti dai Servizi USI	Gender gap
	Media dei voti di laureate/i, accesso alle borse di studio, mobilità internazionale e incidenza di studentesse e studenti fuori corso disaggregati per genere	a.a. 2019-20	Rapporti USI e dati forniti dai Servizi USI	Gender gap
Segregazione orizzontale	Distribuzione per genere degli indirizzi di studio (bachelor e master)	a.a. 2016-20	Rapporti USI e dati forniti dai Servizi USI	RF e soglia di segr. al 60% ¹⁰
	Correlazioni tra indirizzi di studio e percorsi scolastici precedenti, disaggregati per genere	a.a. 2019-20	Rapporti USI e dati forniti dai Servizi USI	Gender gap
	Correlazioni tra le distribuzioni per genere corpo studenti, corpo intermedio e corpo docenti nelle singole Facoltà	a.a. 2019-20	Rapporti USI e dati forniti dai Servizi USI	Gender gap
Segregazione orizzontale e verticale	Inserimento professionale a tempo parziale di laureate/i USI	a.a. 2016-20	Indagine USI (EHA,UST)	Gender gap
	Motivazioni del tempo parziale, disaggregati per genere	a.a. 2016-20	Indagine USI (EHA,UST)	Gender gap

Il corpo professorale e intermedio

Meccanismi segregativi	Dimensioni utilizzate per la verifica	Arco temporale	Fonti	Indicatori
Segregazione orizzontale	Stratificazione di genere e generazionale dei due corpi	2020	Dati forniti dai Servizi USI	Gender gap e RF
	Stratificazione di genere delle Facoltà (complessiva e dei due corpi)	2020	Rapporti USI, Dati forniti dai Servizi USI	Gender gap e RF
Segregazione verticale	Stratificazione di genere e generazionale del corpo professorale (complessiva e per Facoltà)	2020	Rapporti USI, Dati forniti dai Servizi USI	Gender gap e coorti d'età
	Progressioni di carriera femminili e maschili (corpo professorale)	2000-2020	Rapporti USI, Dati forniti dai Servizi USI	GCI
	Progressioni di carriera femminili e maschili (dottorati e ricercatori)	2020	Rapporti USI, Dati forniti dai Servizi USI	GDI, Diagramma a forbice
Meccanismi segregativi	Dimensioni utilizzate per la verifica	Arco temporale	Fonti	Indicatori
Segregazione verticale	Procedure di nomina e di ammissione	2019-2020	Rapporti USI	Gender gap
	Tempi di impiego disaggregati per genere	2019-2020	Dati forniti dai Servizi USI	Gender gap
	Incidenza della genitorialità complessiva su donne e uomini del due corpi	2020	Dati forniti dai Servizi USI	Gender gap

¹⁰ Quota ≥ 60% di uno o dell'altro genere

Discriminazione salariale	Stratificazione salariale di genere per ruolo accademico (salari medi e mediani)	2020	Dati forniti dai Servizi USI	Gender gap
----------------------------------	--	------	------------------------------	------------

Il personale dei servizi

Meccanismi segregativi	Dimensioni utilizzate per la verifica	Arco temporale	Fonti	Indicatori/strumenti
Segregazione orizzontale	Stratificazione di genere e generazionale (complessiva e per tipologia di servizi)	2020	Dati forniti dai Servizi USI	RF, gender gap
Segregazione verticale	Stratificazione delle classi salariali per genere, classi d'età, formazione e anzianità media di servizio	2020	Rapporti USI, Dati forniti dai Servizi USI	GCI, gender gap, forbici delle carriere
	Condizioni contrattuali e regimi di impiego (disaggregate per genere e per classi d'età)	2020	Dati forniti dai Servizi USI	Gender gap
	Incidenza della genitorialità complessiva su donne e uomini e per posizione professionale	2020	Dati forniti dai Servizi USI	Gender gap
	Progressioni di carriera femminili e maschili (dottorati e ricercatori)	2020	Rapporti USI, Dati forniti dai Servizi USI	GDI, Diagramma a forbice
Discriminazione salariale	Stratificazione salariale di genere e correlazioni con età media, anzianità di servizio media e livello formativo	2020	Dati forniti dai Servizi USI	Gender gap

La gender governance dell'USI

La struttura normativa

Uguaglianza e valorizzazione della diversità (di genere, generazionale, etnica e culturale) sono riconosciuti dall'USI come valori costitutivi del proprio ethos e, in quanto tali, ne orientano l'azione sia all'interno della comunità accademica che nei rapporti con le realtà esterne. Nella Charta dell'Università della Svizzera italiana,¹¹ in cui trovano esplicitazione i principi fondamentali che ispirano missione e visione, si legge che USI promuove, tramite la conoscenza, una società più sostenibile, inclusiva e plurale; desidera inoltre essere riconosciuta come un'istituzione che crede nella diversità e come un datore di lavoro esemplare.¹²

In termini normativi, tale vocazione a garantire e realizzare un'effettiva parità di genere in tutte le dimensioni della vita accademica (didattica, formazione alle professioni, ricerca, organizzazione), trova un primo fondamentale ancoraggio nella **Legge sull'Università della Svizzera italiana, sulla Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana e sugli Istituti di ricerca**. All'art. 1 'Natura e scopo', cv. 4bis, essa statuisce che *nell'adempimento del loro mandato l'USI e la SUPSI contribuiscono alla promozione del principio di uguaglianza dei diritti e delle opportunità fra uomo e donna*.

Sul piano della disciplina interna, è l'articolo 49 dello **Statuto** a sancire il principio della parità dei diritti e delle opportunità e a impegnare l'USI a darne piena attuazione nell'esecuzione della propria missione e nell'esercizio delle responsabilità, anche attraverso azioni positive che si rendano necessarie per realizzare l'uguaglianza effettiva.¹³

In termini sostanziali, l'attuazione del principio, poc'anzi richiamato, prevede:

- *“misure che favoriscono il rispetto della diversità di genere a tutti i livelli e in tutti gli organi universitari;*
- *condizioni che permettono di conciliare la vita familiare con il lavoro universitario e con lo studio;*
- *misure speciali che sostengono e incentivano le donne intenzionate a intraprendere una carriera nell'ambito dell'insegnamento accademico e della ricerca;*
- *programmi d'insegnamento e di ricerca che tengono conto della parità di genere e diversità;*
- *misure che garantiscono pari condizioni di studio, insegnamento e lavoro”.*

Tra le misure che promuovono il **rispetto della diversità di genere**, è da segnalare il dispositivo previsto dall'art. 29 dello Statuto nell'ambito della procedura di nomina per concorso dei professori assistenti e dei professori di ruolo. Nello specifico, è prescritta la presenza di membri di genere diverso con diritto di voto nella composizione della Commissione di preavviso, nonché la partecipazione di un/a rappresentante della Delegazione per le pari opportunità quale osservatore senza diritto di voto. Tali disposizioni suggeriscono il perseguimento di un duplice obiettivo: garantire la diversità nella composizione delle commissioni di preavviso; garantire l'imparzialità delle procedure di reclutamento e di valutazione, contrastando l'azione condizionante di pregiudizi e bias cognitivi di genere.

Analogamente, l'art. 30 dello Statuto contempla il ricorso alla procedura per chiamata anche per rinforzare la differenza di genere del corpo professorale, per favorire la promozione delle doppie carriere o per permettere il reclutamento di profili giovani particolarmente promettenti. Come già per la procedura di nomina per concorso, anche per la nomina per chiamata è prescritta la presenza di membri di genere diverso con diritto

¹¹ È stata adottata nel 2021, in corso di stesura del bilancio di genere.

¹² Charta dell'Università della Svizzera italiana, ed. 2021

¹³ Art. 49 Pari opportunità, Statuto USI, Capitolo XI Uguaglianza e non discriminazione

di voto in seno alla Commissione per chiamata, e la presenza di un/una rappresentante della Delegazione per le pari opportunità in qualità di osservatore senza diritto di voto.

Per entrambe le procedure, lo Statuto non specifica il numero di rappresentanti per ciascun genere né prescrive l'equilibrio di genere. A ciò si aggiunga che non si rinvengono disposizioni analoghe a quelle ora richiamate per l'attribuzione del titolo di Professore titolare e per la designazione dei docenti a contratto annuale (per concorso o per incarico diretto), designazione che compete alle Facoltà, previa ratifica da parte del Rettorato.

Per orientare e sensibilizzare i membri delle commissioni di preavviso e di chiamata sono state allestite apposite direttive procedurali, corredate da tre strumenti orientativi: una breve dispensa per il riconoscimento dei pregiudizi inconsci; un questionario per la verifica di eventuali pregiudizi e/o conflitti di interesse; un formulario per il monitoraggio delle pari opportunità.

Il principio della parità dei diritti e delle opportunità viene inoltre richiamato nel **Regolamento sulle condizioni generali di lavoro per il corpo accademico dell'Università della Svizzera italiana** (del 7 luglio 2000, aggiornato il 7 ottobre 2005)¹⁴ e nel **Regolamento organico – Contratto collettivo di lavoro per il personale amministrativo, bibliotecario, tecnico e ausiliario dell'Università della Svizzera italiana**.¹⁵ Quivi il principio di pari opportunità si amplia sino a disciplinare la conciliabilità vita-lavoro e la protezione della personalità da molestie sessuali, psicologiche e da altri comportamenti lesivi dell'integrità. Rispetto a quest'ultimo ambito, è d'uopo segnalare che, al di là di tali disposizioni contenute nei due Regolamenti, USI non si è tuttora dotata di un apposito Codice per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone.

Uguualmente, in termini procedurali non è previsto e disciplinato un iter formale esterno all'Università da percorrere una volta esperite le procedure interne, o in alternativa alle stesse, né sono previste specifiche garanzie a tutela della riservatezza dei dati, degli episodi segnalati e di qualunque elemento che possa rendere riconoscibile sia chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing, sia quanti/e siano testimoni di tali atti. Per le procedure interne, entrambe i Regolamenti prevedono il diritto di chiedere alla direzione amministrativa di promuovere i necessari accertamenti e provvedimenti e di essere informati sull'esito.

Non si ravvisano altre indicazioni o disposizioni in merito a attività di sensibilizzazione e di formazione, finalizzate a prevenire e informare in merito alle procedure da adire qualora abbiano luogo molestie, discriminazioni o altri comportamenti lesivi dell'integrità personale.

Gli organi a tutela della parità e delle pari opportunità

Per promuovere attivamente la parità e le pari opportunità, dando pieno compimento ai principi statuari poc'anzi richiamati, l'USI si avvale dell'orientamento e dell'assistenza del **Servizio pari opportunità e della Delegazione per le pari opportunità**.

Il **Servizio pari opportunità** -istituito nel 2001- organizza, promuove e partecipa ad attività finalizzate alla diffusione di una cultura di equità, inclusione e valorizzazione delle diversità all'interno della comunità USI e nei rapporti con le realtà esterne.

Conformemente alle disposizioni statuarie¹⁶, il Servizio provvede a:¹⁷

1. raccogliere e elaborare dati sulla condizione di genere
2. sostenere le pari opportunità nella promozione delle carriere

¹⁴ Art. 2 L'Università promuove il principio di pari opportunità.

¹⁵ Art. 3 Relazione con la visione e gli obiettivi dell'USI

¹⁶ art. 49 Pari opportunità, Statuto USI, Capitolo XI Uguaglianza e non discriminazione

¹⁷ Piano d'azione 2017–2020 per le pari opportunità

3. promuovere le pari opportunità nella scelta delle filiere di studio e decostruire gli stereotipi di genere legati alle professioni
4. informare e sensibilizzare su tematiche di genere, pari opportunità e diversità
5. tutelare le pari opportunità nell'apprendimento e nello studio

Il Servizio è subordinato al Rettorato con la responsabilità gerarchica della Direttrice amministrativa. Opera in un'ottica di rete e di collaborazione, non solo all'interno dell'Università, mediante il coinvolgimento delle Facoltà e degli altri Servizi, ma anche all'esterno, con altri enti, pubblici e privati, e organismi di parità operanti sia a livello cantonale che nazionale.

Attualmente impiega a tempo parziale (2 collaboratrici al 60%) due collaboratrici in posizione di responsabile e di collaboratrice scientifica. Entrambe le posizioni sono istituzionalizzate e inquadrare nel personale amministrativo.

Parallelamente al Servizio, l'USI ha istituito la **Delegazione per le pari opportunità** con l'obiettivo precipuo di assistere il Rettorato nell'attuazione del principio di pari opportunità nell'ambito delle procedure di nomina, di promozione e di immissione in ruolo del personale accademico, nonché nelle procedure di attribuzione delle borse di ricerca del FNS.

La Delegazione adempie al proprio mandato sulla base delle Direttive procedurali per le commissioni di preavviso per la nomina di professori stabili e con il supporto di un apposito kit, comprensivo di un formulario di monitoraggio delle pari opportunità e di un questionario per la verifica di conflitti di interesse.¹⁸

Partecipano alla Delegazione la Prorettrice per la ricerca nelle scienze umane e le pari opportunità, che la presiede, e i membri del corpo professorale e accademico superiore di ciascuna Facoltà (professori/professoressa e/o docenti-ricercatori/trici), dal/dalla responsabile del Servizio pari opportunità (coordinazione). Le nomine competono al Rettore e la durata degli incarichi non è specificata nello Statuto.¹⁹

La delegazione non dispone di un budget dedicato. Eventuali attività promosse dalla Delegazione vengono coperte con il budget del Servizio pari opportunità, oppure con fondi USI (la direttrice amministrativa siede nella delegazione).

TABELLA 1 Struttura della gender governance di USI (estrazione dati 2020)

	Donne	Uomini
Servizio pari opportunità	1 responsabile (60%)	0
	1 collaboratrice scientifica (60%)	
Delegazione per le pari opportunità	9	2
di cui:		
<i>Direttrice (Pro Rettrice P.O.)</i>	1	0
<i>Delegata nella Commissione ricerca</i>	1	0
<i>Rappresentanti Facoltà di scienze della comunicazione</i>	2	0
<i>Rappresentanti Facoltà di scienze economiche</i>	2	0
<i>Rappresentanti Facoltà di scienze informatiche</i>	1	1
<i>Rappresentanti Accademia di architettura</i>	1	0

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

¹⁸ Piano d'azione per le pari opportunità all'USI, 2021-2024

¹⁹ art. 49 Delegazione per le pari opportunità, Statuto USI, Capitolo XI Uguaglianza e non discriminazione

Gli strumenti e le collaborazioni

Il Piano d'Azione per le pari opportunità è lo strumento principe adottato dall'USI per monitorare i risultati ottenuti e per pianificare le misure da attuare nell'ambito della tutela dei principi di equità e di non discriminazione e della promozione della diversità a tutti i livelli della vita istituzionale.

Attraverso tale strumento di programmazione, introdotto per la prima volta nel 2013, vengono fissati, su base quadriennale, gli obiettivi e le iniziative miranti a mettere concretamente in atto i principi di equità, diversità ed inclusione nell'insegnamento, nella ricerca e nella governance universitaria. Il Servizio pari opportunità (SPO) è il referente operativo per l'attuazione del Piano, la cui istituzionalizzazione rientra fra i parametri richiesti dall'organizzazione mantello dell'università svizzere -swissuniversities- per la partecipazione al programma federale "P-7 Diversità, inclusione e pari opportunità nello sviluppo delle scuole universitarie, al quale USI aderisce insieme a altre 9 università, 2 politecnici federali e 23 scuole universitarie in Svizzera.

Il programma federale punta da un lato al radicamento delle pari opportunità tramite il finanziamento dei Piani d'azione, dall'altro sostiene progetti innovativi di cooperazione tra le diverse scuole universitarie e tra i diversi tipi di scuole universitarie.

Cinque sono gli ambiti d'intervento prioritario, individuati nel Piano d'azione 2017-2020: raccolta e elaborazione di dati sulla condizione di genere; pari opportunità nella promozione delle carriere; pari opportunità nella scelta delle filiere di studio e decostruzione degli stereotipi legati alle professioni; informazione e sensibilizzazione su tematiche di genere pari opportunità e diversità; pari opportunità nell'apprendimento e nello studio.²⁰

Per ciascuna delle linee d'azione strategiche, il Servizio promuove e organizza un programma di iniziative formative e servizi (di accompagnamento, ascolto e supporto), mirati alla creazione di un ambiente inclusivo che permetta a studenti e studentesse, ricercatori e ricercatrici, personale docente e amministrativo di percorrere la propria carriera con successo, dentro e fuori l'università. Sono altresì previste borse di studio per incoraggiare le giovani donne a scegliere gli studi informatici e premi per contributi scientifici (tesi di master, tesi di dottorato, articoli scientifici) su tematiche di parità e diversità.

Nel 2021 l'USI ha provveduto a rinnovare il Piano d'azione e a istituzionalizzarlo, conformemente ai parametri richiesti da swissuniversities per la partecipazione al programma federale P-7. Per l'Università, il passaggio dal Piano d'azione 2017-2020 a quello 2021-2024 avviene in coincidenza con due importanti ricorrenze: il 25esimo anniversario dalla fondazione dell'Università e il 20esimo dalla creazione del Servizio pari opportunità.²¹ Da un punto di vista contenutistico, questo passaggio è caratterizzato da un ampliamento degli ambiti tematici di intervento: accanto alla prospettiva di genere, infatti, le misure previste abbracciano in modo più deciso anche le altre dimensioni identitarie, a cominciare dalla disabilità e dalla neurodiversità. Questo approccio rispecchia il mandato del nuovo programma P-7 di swissuniversities che, rispetto al quadriennio precedente, aggiunge alle "pari opportunità", il sostegno alla "diversità" e alla "inclusione" nelle scuole universitarie.

Oltre allo strumento del Piano d'azione, l'USI partecipa ai seguenti progetti di cooperazione sotto il cappello di swissuniversities:

- 100 donne: Loro l'hanno fatto! (USI, Université de Genève, EPFL, HES-SO);
- H.I.T. - High Potential University Leaders Identity & Skills Training Programme - Gender Sensitive Leaders in Academia (USI, Universität Zürich, Universität Basel, Universität Bern, Université de Fribourg, Universität St. Gallen, Université de Genève, Université de Lausanne, EPFL, Universität Luzern, Université de Neuchâtel, ETHZ)

²⁰ Piano d'azione per le pari opportunità 2017-2020, USI

²¹ Piano d'azione per le pari opportunità 2021-2024, USI

Per quanto concerne le relazioni con altri istituti universitari, è da segnalare che da oltre un decennio USI e SUPSI collaborano proficuamente anche nell'ambito delle politiche di genere. Nel 2016, i due atenei hanno siglato uno specifico accordo di collaborazione in materia di pari opportunità e diversità nell'ottica di incrementare e razionalizzare ulteriormente le strategie e le azioni comuni in questo ambito.

A ciò si aggiunga la collaborazione del Servizio con gli analoghi uffici presenti negli altri atenei, con i quali sono stati anche proposti nel corso degli anni progetti di cooperazione volti a promuovere in modo particolare le giovani leve accademiche femminili (Mentoring Deutschschweiz, Réseau romand de mentoring pour femmes) e a ottimizzare le competenze di genere (Regard).²²

Le collaborazioni si estendono, infine, anche al di fuori del perimetro universitario investendo ad esempio la Commissione cantonale per le pari opportunità fra i sessi e le Associazioni femminili presenti sul territorio per la realizzazione di progetti puntuali e per la diffusione di campagne di sensibilizzazione.

²² Piano d'azione 2017–2020 per le pari opportunità

Analisi di genere del contesto

USI: la parità di genere in cifre

Lo sguardo d'insieme sulle persone che studiano e lavorano presso l'Università della Svizzera italiana nel 2020 vede la componente maschile attestarsi al 53% e quella femminile al 47%.

Se l'ampiezza dello squilibrio di genere appare estremamente contenuta tra gli/le iscritti/e ai corsi di studio (+1%), essa si amplia notevolmente tra il personale docente (+67%).

Diametralmente opposta la situazione tra il personale amministrativo dell'Ateneo. Qui il differenziale di genere si rovescia a vantaggio della componente femminile (57%).²³

Popolazione complessiva: 3'707

Donne: 1'741

Uomini: 1'966

GRAFICO 1 Distribuzione per genere delle tre popolazioni (in valori assoluti) presso l'USI (a.a. 2019-2020)²⁴

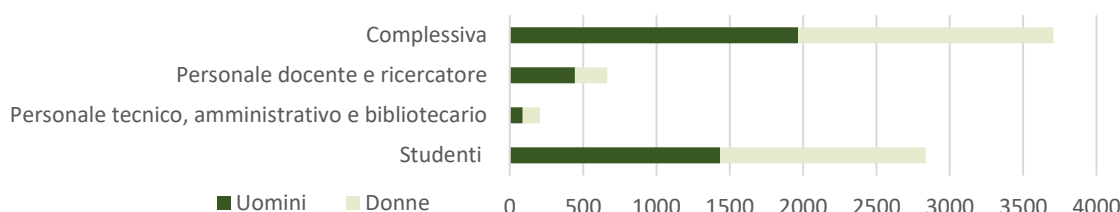


TABELLA 2 Distribuzione per genere delle tre popolazioni e relative sottopopolazioni presso l'USI (a.a. 2019-2020)²⁵

Popolazione	Complessiva	di cui donne	% D
Studenti	2836	1401	49%
Bachelor	1409	696	49%
Master	1427	705	49%
Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	207	119	57%
tempo determinato	51	32	63%
tempo indeterminato	156	87	56%
Corpo accademico e intermedio	664	221	33%
Professori ordinari	68	9	13%
Professori straordinari	20	5	25%
Professori assistenti	10	4	40%
Ricercatori	30	10	33%
Post Doc	74	22	30%
PHD	194	78	40%

²³ Dati forniti dai Servizi dell'USI

²⁴ Ibidem

²⁵ Ibidem

Anche al vertice degli organi di governo dell'Università si riproduce la medesima situazione di squilibrio a vantaggio della componente maschile.

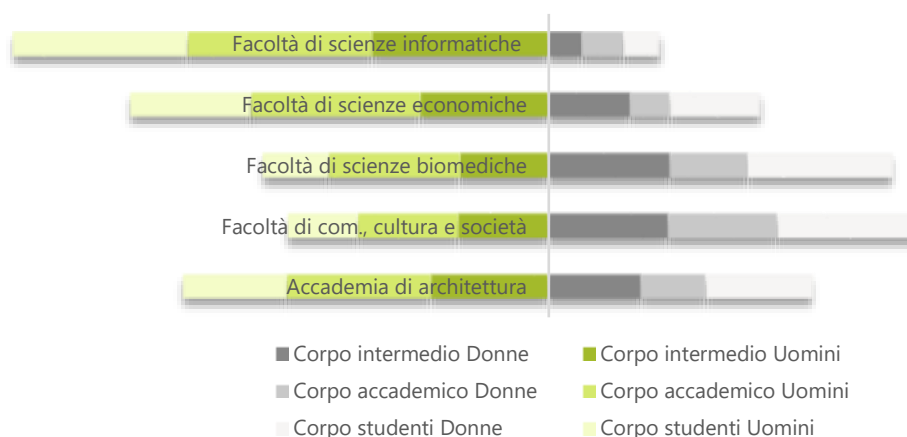
TABELLA 3 Distribuzione per genere del personale degli organi di governo (novembre 2020)

Organo	Complessiva	di cui Donne	% D
Consiglio dell'Università	10	4	40
Rettorato	9	2	22
Senato accademico	25	6	24
Corpo professorale	10	2	20
Corpo intermedio	5	2	40
Corpo studentesco	5	0	0
Personale tecnico amministrativo	5	2	40
Totale complessivo	69	18	26

Fonte: dati forniti dai Servizi dell'USI

Forme di segregazione sono inoltre osservabili anche a livello orizzontale, in specifiche aree disciplinari, branche di studi e professioni. Queste, integrandosi con le dinamiche della segregazione verticale, si rafforzano e mostrano attraverso dati, oggettivi e misurabili, la forza e la persistenza di meccanismi di esclusione e di marginalizzazione delle donne.

GRAFICO 2 Struttura per genere del corpo studenti, corpo intermedio e corpo docenti nelle singole Facoltà (estrazione dati 2020)



Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

La popolazione studentesca

L'analisi di genere è orientata a tracciare le differenze che caratterizzano l'esperienza di studenti e studentesse dei corsi di Bachelor e di Master, nonché a descriverne e indagarne la struttura e i relativi effetti segregativi.²⁶

A tal fine sono state utilizzate le seguenti basi di dati:

- i dati utilizzati per strutturare il Piano d'azione per le pari opportunità 2017-2020.
- I dati contenuti nei rapporti annuali dell'USI, in particolare i rapporti che temporalmente s'inseriscono nel quadro di riferimento del Piano d'azione (anni accademici 2016-2017, 2017-2018 e 2018-2019).²⁷
- I dati forniti/raccolti dall'Università per l'esercizio del bilancio di genere, estratti in marzo 2020 e riferibili al semestre autunnale 2019.²⁸
- Dati di tipo demoscopico raccolti attraverso l'indagine, realizzata nel quadro del bilancio di genere e in collaborazione con il Servizio pari opportunità, con l'obiettivo di dimensionare il fabbisogno di conciliazione vita e lavoro e rilevare il livello di conoscenza e di soddisfazione rispetto alle misure e ai servizi attuati dall'Università.

I dati, disaggregati per genere, informano in merito alle caratteristiche socio-biografiche degli/delle iscritti/e (sesso, anno di nascita, nazionalità); allo sviluppo dei percorsi formativi, dalle scuole superiori ai percorsi universitari (anno di immatricolazione, anno di corso, Facoltà, programma di studio); alle performance (in corso/fuori corsi, mobilità, media voti, ottenimento di una borsa di studio e dettagli relativi), ai percorsi di inserimento professionale e alle esigenze di conciliazione tra esigenze familiari e di studio (utilizzo di congedi e indagini demoscopica).

Per il tracciamento e la misurazione delle asimmetrie di genere e i relativi effetti segregativi sono stati calcolati i rapporti di femminilità e la percentuale di iscritte/i (ticinesi, nazionali e stranieri) ai corsi di studio, valutandone il superamento della soglia di segregazione ($\geq 60\%$ di uno o dell'altro genere); la composizione percentuale di borsiste/i e di laureate/i per voto di laurea. Va segnalato che a causa dell'incompletezza e, in taluni casi, dell'assenza di informazioni relative allo stato civile e familiare degli iscritti/e, alla rinuncia agli studi e alle soggiacenti motivazioni, o ancora alla presenza di studenti/studentesse portatori/portatrici di disabilità, non si è potuto procedere a un'analisi più ampia o approfondita.

Genere e indirizzi di studio

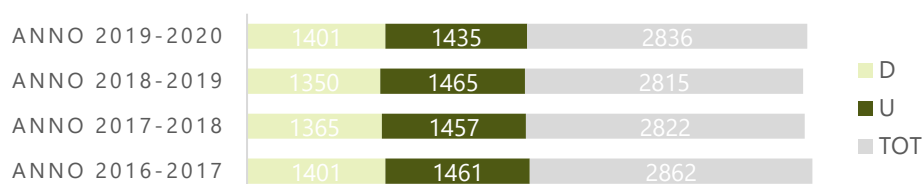
Nell'arco temporale considerato la distribuzione della popolazione studentesca per genere è rimasta invariata: la componente femminile nell'anno accademico 2016-2017 e nel 2019-2020 è sempre pari al 49%, mentre nell'a.a. 2017-2018 e 2018-2019 era calata al 48%.

²⁶ Non sono inclusi dottorandi/e, assistenti-dottorandi/e e ricercatori/trici in quanto -parte del corpo accademico intermedio.

²⁷ Nel dataset costruito per l'elaborazione del Bilancio di genere sono stati eliminati gli/le studenti/studentesse esterni/e e gli/le iscritti/e immatricolati/e e subito ritirati/e. Inoltre, il totale degli iscritti/e in questo set di dati si differenzia dai dati forniti dall'USI per il bilancio di genere e relativi all'a.a. 2019-2020. Tale discrepanza è da ricondurre alla diversa tempistica con cui sono stati estratti i dati e alla differente modalità di elaborazione.

²⁸ Il Servizio Qualità con il supporto dei sistemisti dei servizi informatici, in collaborazione con il Servizio Pari Opportunità, si è occupato della raccolta di dati.

GRAFICO 3 Distribuzione per genere delle immatricolazioni nel periodo 2016-2020



Fonte: Dati presentati nei rapporti annuali USI 2016-2019 e i dati forniti dai Servizi USI al team di Equi-Lab

Restringendo il focus dell'analisi alle singole Facoltà, l'equilibrio osservato a livello generale cede il passo ad alcune polarizzazioni più o meno accentuate, a vantaggio di una o dell'altra componente.

TABELLA 4 Distribuzione per genere di iscritti/e per Facoltà, in percentuale (a.a. 2016-2020) e RF (2020)

Facoltà e genere	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2020	RF 2020
ARCH					103
D	53%	53%	53%	51%	
U	47%	47%	47%	49%	
ECO					75.4
D	41%	45%	44%	43%	
U	59%	55%	56%	57%	
COM					202
D	66%	65%	65%	67%	
U	34%	35%	35%	33%	
INF					20.2
D	16%	19%	13%	17%	
U	84%	81%	87%	83%	
BMED					221
D	0%	60%	63%	69%	
U	0%	40%	37%	31%	

Fonte: Dati presentati nei rapporti annuali USI 2016-2019 e i dati forniti dai Servizi USI al team di Equi-Lab

Lo squilibrio di genere appare consistente nella Facoltà di **scienze informatiche**, dove la componente maschile nel periodo considerato (2016-2020) è stabilmente al di sopra dell'80%, con un picco pari all'87% nell'a.a. 2018-2019.²⁹

Altrettanto significativa appare la polarizzazione osservata presso la Facoltà di **scienze economiche** dove il differenziale a favore degli uomini si è progressivamente ridotto dal 18% dell'a.a. del 2016-2017 al 14% dell'a.a. 2019-2020.

L'Accademia di **architettura** è l'unica che vede un sostanziale equilibrio di genere.³⁰ Diametralmente opposta, per contro, la situazione nelle Facoltà di **comunicazione, cultura e società** (donne iscritte tra il 65% e il 67% in tutti gli anni considerati) e di **scienze biomediche**³¹, dove si osserva una prevalenza femminile al di sopra del 60%, cresciuta costantemente nel corso degli ultimi 3 anni, sino ad assestarsi al 69% nel 2020.

²⁹ Superiore al dato nazionale pari al 81.9% (UST – Statistica degli allievi e degli studenti (SDL), Sistema d'informazione universitario svizzero)

³⁰ Piano d'azione per le pari opportunità all'USI, 2017-2020, 2016, Servizio per le pari opportunità.

³¹ La Facoltà di scienze biomediche è stata costituita nel 2014.

TABELLA 5 Distribuzione per genere degli iscritti a Facoltà e corso di studio, in percentuale e con riferimento al 60% della soglia di segregazione (estrazione dati 2020)³²

	D	U
Accademica di architettura	50.76%	49.24%
Bachelor of Science in Architecture	55.75%	44.25%
Master of Science in Architecture	43.73%	56.27%
Scienze biomediche	68.89%	31.11%
Bachelor of Medicine	68.89%	31.11%
Comunicazione, cultura e società	66.92%	33.08%
Bachelor in Lingua, letteratura e civiltà italiana	71.13%	28.87%
Bachelor in Scienze della comunicazione	63.86%	36.14%
Master in Communication, Management and Health	75.00%	25.00%
Master in Corporate Communication	68.97%	31.03%
Master in Digital Fashion Communication	96.08%	3.92%
Master in Lingua, letteratura e civiltà italiana	66.07%	33.93%
Master in Marketing	60.00%	40.00%
Master in Marketing and Transformative Economy	68.25%	31.75%
Master in Media Management	45.45%	54.55%
Master of Arts in Philosophy	33.33%	66.67%
Master of Science in Cognitive Psychology in Health Communication*	81.03%	18.97%
Scienze economiche	43.02%	56.98%
Bachelor in Scienze economiche	36.34%	63.66%
Master in Banking and Finance	33.33%	66.67%
Master in Economic Policy	37.50%	62.50%
Master in Economics	50.00%	50.00%
Master in Economics and International Policies	49.37%	50.63%
Master in Finance	22.83%	77.17%
Master in Financial Communication	52.17%	47.83%
Master in International Tourism	84.13%	15.87%
Master in Management	46.29%	53.71%
Master of Arts in Public Management and Policy	60.47%	39.53%
Scienze informatiche	16.83%	83.17%
Bachelor in Scienze informatiche	12.03%	87.97%
Master of Science in Artificial Intelligence	12.50%	87.50%
Master of Science in Computational Science	42.11%	57.89%
Master of Science in Cyber-Physical and Embedded Systems**	100.00%	0.00%
Master of Science in Financial Technology and Computing	18.18%	81.82%
Master of Science in Informatics	13.04%	86.96%
Master of Science in Management and Informatics	28.00%	72.00%
Master of Science in Software & Data Engineering	21.21%	78.79%
Totale complessivo	49.40%	50.60%

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

* Questo master era affiliato alla Facoltà di comunicazione fino al 31.12.2019, mentre attualmente è un percorso della Facoltà di scienze biomediche.

** Dato non rilevante ai fini di questa analisi: si tratta di un corso di studi chiuso al 31.12.2019 e la percentuale si riferisce a un'unica iscritta ancora afferente a questo percorso.

Dal confronto diacronico dei dati per Facoltà e tra Facoltà, emergono due tendenze principali. La prima riferisce di una generale riduzione delle asimmetrie di genere, comunque ancora distante dagli obiettivi indicati nel Piano d'Azione (ad esempio, il 20% di iscrizioni femminili entro il 2020 alla Facoltà di scienze informatiche). La seconda mostra come tale dinamica si sviluppi comunque a bassa intensità e ancora molto lentamente nella Facoltà di scienze informatiche, dove la segregazione di genere raggiunge il livello più elevato.

³² Nella tabella si evidenzia in verde la sovra-rappresentazione (ovvero oltre la soglia del 60%) di uno dei due generi. L'indicatore utilizzato per misurare la disparità di genere è il rapporto di femminilità (si veda il paragrafo sulla metodologia).

Se riduciamo ulteriormente il campo di indagine ai **singoli corsi di studio** delle 5 Facoltà, i dati denunciano in modo ancora più netto la femminilizzazione o mascolinizzazione di alcuni ambiti disciplinari.

Per quanto concerne l'Accademia di **architettura**, pur non essendoci una situazione di segregazione (soglia superiore al 60% di uno o dell'altro genere), si denota una prevalenza della componente femminile nei corsi di bachelor, mentre nei corsi di master prevalgono i maschi.

Al contrario, per la Facoltà di **comunicazione, cultura e società** si osserva una segregazione femminile nella grande maggioranza dei corsi, che si rovescia in segregazione maschile per il Master of Arts in Philosophy, mentre il Master in Media Management è l'unico a non presentare uno squilibrio di genere oltre il 60% (sebbene vi sia una prevalenza maschile).

Per ciò che attiene ai rapporti di equilibrio tra donne e uomini nei singoli corsi di Bachelor e Master della Facoltà di **scienze informatiche**, la segregazione maschile risulta sempre evidente, attestandosi mediamente attorno all'80% della componente maschile. Unica eccezione il Master in Scienze computazionali dove la presenza femminile si attesta al di sopra del 40%.

Anche per la Facoltà di **scienze economiche**, le evidenze della segregazione orizzontale riverberano con intensità variabile. In particolare, se nel corso di Public Management e del Turismo prevale la componente femminile, il master in Finance si rivela essere un dominio maschile. Analoga tendenza si osserva, seppur con minore intensità, nei master di Banking e Finance (67%) e di Economia Politica e per il Bachelor in Scienze economiche.

Genere, provenienza geografica e indirizzi di studio

Gli/le studenti/tesse stranieri/e iscritti/e all'USI rappresentano la maggioranza della popolazione di riferimento. Se infatti dal 2003 la percentuale di ragazzi e ragazze ticinesi e svizzeri/e è rimasta pressoché invariata³³, pari a circa il 34% del totale nel 2019-2020, la componente di studenti/tesse italiani/e è stata in costante ascesa. Nel periodo considerato dal 2016 al 2019 si è registrato un incremento di 5 punti percentuali della componente italiana, che si attesta nel 2019 ad un livello pari al 51% del totale. Il totale di iscritti/e provenienti da altri Stati, pur con alcune oscillazioni, si colloca attorno al 15%.

TABELLA 6 Iscritti/e per Facoltà e per provenienza geografica, disaggregati per sesso (estrazione dati 2020)³⁴

Provenienza e sesso	ARCH	BMED	COM	ECO	INFO	Totale USI
CH	21.57%	86.67%	44.95%	32.04%	30.10%	33.39%
D	9.52%	55.56%	28.79%	13.64%	4.21%	16.36%
U	12.06%	31.11%	16.16%	18.40%	25.89%	17.03%
EU	74.37%	13.33%	50.51%	61.20%	44.34%	59.27%
D	39.47%	13.33%	34.72%	25.39%	6.80%	29.69%
U	34.90%	0.00%	15.78%	35.81%	37.54%	29.58%
extra EU	4.06%	0.00%	4.55%	6.76%	25.57%	7.33%
D	1.78%	0.00%	3.41%	3.99%	5.83%	3.35%
U	2.28%	0.00%	1.14%	2.77%	19.74%	3.98%
Totale	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

³³ Rapporto annuale 2016-2017, USI. A fronte di una presenza costante degli studenti ticinesi, studenti e studentesse svizzeri/e provenienti da altri Cantoni sono diminuiti nel corso del tempo.

³⁴ Nella quota di studenti/studentesse UE è inclusa anche la componente di italiani/e.

Dettaglio sugli iscritti/e provenienti dall'Italia:

Provenienza e sesso	ARCH	BMED	COM	ECO	INFO	Totale USI
ITA	62.82%	4.44%	44.32%	54.77%	34.30%	51.06%
D	34.52%	4.44%	29.55%	22.06%	3.88%	25.35%
U	28.30%	0.00%	14.77%	32.71%	30.42%	25.71%

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

Relativamente alla distribuzione della popolazione studentesca per provenienza geografica e genere, le Facoltà con la maggiore incidenza di studenti/tesse italiani/e sono in primo luogo quella di **scienze economiche** e l'Accademia di **architettura**. Nel primo caso prevale la componente maschile, mentre nel secondo la componente femminile è maggioritaria (si veda Figura 9 – dettaglio iscritti/e provenienti dall'Italia).

Un dato interessante riguarda la Facoltà di **scienze biomediche**, dove alla prevalenza della popolazione femminile si associa la netta superiorità della componente svizzera, pari a più dell'80% degli iscritti/e.³⁵ Parallelamente, nella Facoltà di **comunicazione, cultura e società** si osserva la maggiore incidenza femminile associata a quella di studenti/tesse stranieri/e.

La Facoltà con la componente studentesca extra UE più alta è quella di **scienze informatiche** (questa tipologia di studenti si concentra soprattutto nei corsi di Master). La maggioranza della componente maschile rispetto a quella femminile in questa Facoltà è pressoché trasversale a tutti i gruppi geografici, nazionali e stranieri.

L'analisi dei differenziali di genere relativi a questa specifica popolazione non si discosta in maniera significativa dalle tendenze osservate a livello più generale e conferma quanto gli indirizzi di studio degli iscritti e delle iscritte straniere risentano dell'azione condizionante di modelli formativi e professionali fortemente stereotipati.

Focus su indirizzi di studio e percorsi scolastici precedenti

L'individuazione in tutte le Facoltà dell'USI di forme di segregazione orizzontale di diversa intensità suggerisce di verificare se e in quale misura queste siano il riflesso di percorsi scolastici precedenti. In particolare, nell'accertamento della supposta correlazione tra i due percorsi, può risultare interessante rilevare se la scelta universitaria accentui un'eventuale differenziazione preliminare, frutto del condizionamento di interessi e di aspirazioni personali permeabili alle aspettative sociali, o se invece tenda ad attenuarla.

La carenza dei dati forniti sui percorsi scolastici precedenti e l'impossibilità, per un numero elevato di studenti/tesse provenienti dall'estero, di equiparare i diplomi di studio ai diplomi svizzeri e di individuare il settore disciplinare a cui sono ascrivibili³⁶, ha consentito un accertamento solo parziale³⁷.

Dalle informazioni disponibili si desume una sostanziale congruenza tra i percorsi scolastici precedenti e la scelta degli indirizzi di studio degli iscritti/e della Facoltà di **scienze economiche** (prevalgono le maturità in

³⁵ Questo dato si potrebbe spiegare prendendo in considerazione il fatto che si tratta di un master offerto in collaborazione con ETH Zürich, Università di Basilea e Università di Zurigo per la parte accademica. Inoltre, la procedura di ammissione prevede la verifica di determinati requisiti (come la residenza svizzera) e il superamento di un test d'ingresso (*Regolamento per le ammissioni e le immatricolazioni all'Università della Svizzera italiana. Regolamento sulle limitazioni di ammissione agli studi di medicina dell'USI*).

³⁶ Sono riportati con la dicitura *Certificato straniero corrispondente a una maturità svizzera*.

³⁷ I dati sui percorsi scolastici precedenti non sono disponibili per più del 50% degli iscritti/e alle Facoltà di comunicazione, cultura e società, di scienze economiche e di scienze informatiche. Per l'Accademia di architettura l'informazione è manchevole per circa il 40% degli studenti/studentesse. I dati sono completi solo per quanto concerne gli iscritti/e alla Facoltà di scienze biomediche.

economia e diritto) e della Facoltà di **scienze informatiche** (prevalgono maturità e diplomi nelle discipline tecnico-scientifiche).

Per la Facoltà di **scienze biomediche**, a prevalenza femminile, più del 30% degli iscritti/e ha conseguito una maturità cantonale con indirizzo biologia e chimica, perfettamente in linea con la scelta universitaria. Di converso, circa il 15% di studenti/tesse di questo corso risulta aver conseguito la maturità cantonale in lingue, dunque in un ambito disciplinare assai distinto. Ugualmente, tra gli iscritti e le iscritte alla Facoltà di **comunicazione, cultura e società** si registra una percentuale molto simile di ragazze/i con una formazione di scuola superiore in materie umanistiche, con maturità cantonale con indirizzo economico e scuola cantonale di commercio (tra il 4 e il 5%).

TABELLA 7 Iscritti/e per Facoltà (percorso di bachelor), per percorso scolastico precedente, disaggregati per genere (estrazione dati 2020)

Facoltà e percorso scolastico precedente	D	U	TOT
Accademica di architettura	50.76%	49.24%	100.00%
certificato straniero corrispondente a una maturità svizzera	26.65%	20.56%	47.21%
N.D.	18.15%	23.35%	41.50%
maturità cantonale - lingua moderna	2.16%	0.76%	2.92%
maturità cantonale - arti visive	0.89%	0.89%	1.78%
Scienze biomediche	68.89%	31.11%	100.00%
maturità cantonale - biologia e chimica	15.56%	15.56%	31.11%
maturità cantonale - lingua moderna	15.56%	0.00%	15.56%
maturità cantonale - economia e diritto	6.67%	8.89%	15.56%
certificato straniero corrispondente a una maturità svizzera	8.89%	0.00%	8.89%
nuove maturità federali	4.44%	0.00%	4.44%
nuove maturità cantonali	4.44%	0.00%	4.44%
maturità cantonale - lingue antiche	2.22%	2.22%	4.44%
maturità cantonale - filosofia/pedagogia/psicologia	2.22%	2.22%	4.44%
Comunicazione, cultura e società	66.92%	33.08%	100.00%
N.D.	35.35%	16.54%	51.89%
certificato straniero corrispondente a una maturità svizzera	17.55%	8.71%	26.26%
scuola cantonale di commercio	3.66%	1.26%	4.92%
maturità cantonale - lingua moderna	4.04%	0.51%	4.55%
maturità cantonale - economia e diritto	2.40%	1.77%	4.17%
Scienze economiche	43.02%	56.98%	100.00%
N.D.	27.38%	29.60%	56.98%
certificato straniero corrispondente a una maturità svizzera	9.53%	14.86%	24.39%
scuola cantonale di commercio	2.44%	4.21%	6.65%
maturità cantonale - economia e diritto	1.55%	3.33%	4.88%
nuove maturità federali	0.33%	1.88%	2.22%
Scienze informatiche	16.83%	83.17%	100.00%
N.D.	11.65%	45.63%	57.28%
certificato straniero corrispondente a una maturità svizzera	2.59%	22.65%	25.24%
maturità cantonale - economia e diritto	0.00%	3.88%	3.88%
maturità cantonale - fisica e applicazioni della matematica	0.65%	3.24%	3.88%
scuola cantonale di commercio	0.65%	1.94%	2.59%

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

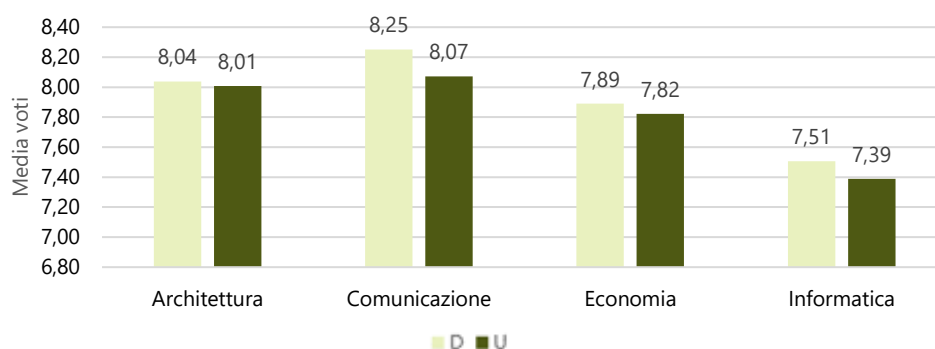
*Per facilità di lettura dei dati sono riportati in questa tabella soltanto le percentuali più rilevanti, al di sopra della quota del 2% di iscritti/e (per questo motivo il totale percentuale di ogni Facoltà non è pari al 100%).

Genere e performance

Dopo aver tracciato le caratteristiche di base degli iscritti/e all'USI e analizzato gli effetti segregativi che riverberano dalla distribuzione per genere nelle singole Facoltà, vengono esplorati i percorsi universitari attraverso alcuni indicatori di performance quali: la media dei voti, l'ottenimento di una borsa di studio, la mobilità internazionale e l'incidenza di studenti/studentesse fuori corso.

Per quanto concerne la **media dei voti**, sulla base dei dati estrapolati nel marzo 2020 per questo studio, le studentesse mostrano in media performance migliori (**8.06 vs 7.84**). Tale tendenza si conferma anche nelle singole aree disciplinari, incluse quelle STEM.

GRAFICO 4 Media voti degli studenti/tesse per Facoltà e per genere (estrazione dati 2020)³⁸



Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

Le **borse di studio** a disposizione di studenti e studentesse dell'Università sono complessivamente 17 e vengono assegnate in base a differenti criteri. Complessivamente risulta che le borsiste superano i borsisti (+9.8%).

L'elemento maggiormente meritevole di nota è che il divario più accentuato si osserva nell'ambito delle assegnazioni per merito accademico, che rappresentano peraltro la metà di tutte le borse di studio assegnate: il differenziale tra studenti e studentesse è di circa l'11% a favore di quest'ultime.

Per quanto concerne gli altri criteri di assegnazione, non si rilevano disparità rilevanti dal punto di vista del genere.

TABELLA 8 Distribuzione delle borse di studio per criteri di assegnazione, per sesso (estrazione dati 2020)

Criteri di assegnazione borsa di studio	D	U	Totale
Maturità nella Svizzera tedesca o francese, avendovi domicilio legale	2.24%	2.24%	4.48%
Merito accademico	30.25%	19.33%	49.58%
Merito accademico e condizioni economiche familiari	7.84%	8.12%	15.97%
Migliore studente/essa fine 1° anno Master	3.64%	2.52%	6.16%
Situazione economica e media dell'8	10.64%	12.60%	23.25%
Vincitori di Hack the City, frequenza Master INF	0.00%	0.28%	0.28%
N.D.	0.28%	0.00%	0.28%
Totale	54.90%	45.10%	100.00%

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

³⁸ Per la Facoltà di scienze biomediche non sono disponibili le medie dei voti.

All'USI sono disponibili tre **programmi di mobilità**: SEMP (programma in sostituzione al programma Erasmus+ sospeso), Swiss Mobility (possibilità di trascorrere 1 o 2 semestri in un'altra università svizzera) e Bilateral Agreement (programma di scambi con prestigiose università fuori dall'Europa). Per poter accedervi, è necessario aver acquisito il numero di crediti previsti dalla Facoltà di appartenenza e disporre di un'adeguata conoscenza della lingua del Paese di destinazione. Le candidature al programma Bilateral Agreement, inoltre, sono selezionate sulla base del merito.

I dati forniti mettono ancora una volta in luce alcune interessanti differenze di genere. Nel complesso si osserva un maggiore interesse da parte delle studentesse e una loro più elevata partecipazione. In aggiunta, analizzando i dati di partecipazione ai singoli programmi, risulta che le studentesse si orientano prevalentemente a quelli di mobilità internazionale (SEMP e Bilateral Agreement), mentre gli studenti optano preferibilmente per il programma Swiss Mobility.

TABELLA 9 Distribuzione di iscritti/e che ha partecipato a programmi di scambio internazionale, per genere (estrazione dati 2020)

Programma	D	U	Totale
Bilateral Agreement	8.26%	2.75%	11.01%
SEMP	43.12%	12.84%	55.96%
Swiss Mobility	9.17%	20.18%	29.36%
N/A	1.83%	1.83%	3.67%
Totale	62.39%	37.61%	100.00%

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

Per quanto concerne gli studenti/studentesse **fuori corso**, si tratta del **16.15%** sul totale di iscritti/e. Considerando questo sottoinsieme di studenti/studentesse, la componente femminile supera quella maschile per circa due punti percentuali (52.4% di ragazze contro 47.6% di ragazzi, su base 100). I divari più consistenti, peraltro proporzionali al maggiore numero di iscritte e di iscritti, si verificano nelle Facoltà di comunicazione, cultura e società (circa il 19% di iscritte sul totale di iscritte donne) e di scienze economiche (circa il 18% di iscritti a questo corso sul totale di iscritti maschi).

Ciò che più appare meritevole di attenzione è tuttavia il dato relativo all'età. La maggiore quota di iscritti/e fuori corso (il 60% circa) si concentra nella fascia 25-29 anni.

TABELLA 10 Iscritti/e fuori corso distribuiti per Facoltà e per genere (estrazione dati 2020)

Fasce d'età	Donne				Uomini				TOTALE Complessivo
	COM	ECO	INFO	TOT F	COM	ECO	INFO	TOT M	
20-24	10.04%	6.99%	0.66%	17.69%	2.40%	8.52%	1.75%	12.66%	30.35%
25-29	15.07%	12.01%	1.53%	28.60%	11.35%	13.10%	4.80%	29.26%	57.86%
30-34	2.62%	1.09%	0.00%	3.71%	1.75%	1.75%	0.66%	4.15%	7.86%
35-39	0.87%	0.44%	0.00%	1.31%	0.22%	0.00%	0.22%	0.44%	1.75%
40-44	0.44%	0.00%	0.00%	0.44%	0.00%	0.00%	0.22%	0.22%	0.66%
45-49	0.66%	0.00%	0.00%	0.66%	0.44%	0.00%	0.00%	0.44%	1.09%
50-55	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.44%	0.00%	0.00%	0.44%	0.44%
Totale	29.69%	20.52%	2.18%	52.40%	16.59%	23.36%	7.64%	47.60%	100%

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

La stessa distribuzione di iscritte e iscritti per fasce d'età e per genere suggerisce di approfondire l'analisi delle esigenze di conciliazione di entrambe le popolazioni e i relativi riflessi sulla continuità del percorso formativo. Come si evince infatti dai valori percentuali riportati nella tabella 16, le fasce d'età più popolate per entrambe i gruppi di genere sono quella 20-24 anni e 25-29 anni.

Sovrapponendo a tali informazioni il dato relativo alla richiesta di un periodo di congedo dagli studi, si ottiene che la maggiore domanda proviene proprio da studenti e studentesse tra i 20 e i 29 anni (43% per la fascia 20-24, 41% per la fascia 25-29).

TABELLA 11 Distribuzione iscritti/e per fasce d'età e per genere (estrazione dati 2020)

Fasce d'età	D	U	Totale
15-19	3.74%	3.46%	7.19%
20-24	32.79%	30.29%	63.08%
25-29	10.37%	14.60%	24.96%
30-34	1.59%	1.45%	3.03%
35-39	0.39%	0.35%	0.74%
40-44	0.28%	0.18%	0.46%
45-49	0.21%	0.21%	0.42%
50-55	0.04%	0.07%	0.11%
Totale	49.40%	50.60%	100.00%

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

TABELLA 12 Iscritti/e attualmente a un corso dell'USI che hanno richiesto un congedo durante il loro percorso universitario, per fasce d'età e per genere (estrazione dati 2020)

Fasce d'età	D	U	Totale
15-19	0.00%	0.92%	0.92%
20-24	23.85%	19.27%	43.12%
25-29	16.51%	24.77%	41.28%
30-34	6.42%	2.75%	9.17%
35-39	0.92%	1.83%	2.75%
40-44	0.92%	0.92%	1.83%
45-49	0.92%	0.00%	0.92%
Totale	49.54%	50.46%	100.00%

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

In sintesi, i dati riportati, pur nella loro parzialità, confermano la tendenza del migliore rendimento scolastico delle ragazze. Questo fenomeno, ovvero il migliore successo formativo delle studentesse in rapporto ai coetanei, e il maggiore investimento formativo delle ragazze sono da porre a loro volta in relazione con la diversa socializzazione ai ruoli di genere.³⁹

Genere e inserimento professionale

Al di là delle ragioni che giustificano il vantaggio che le ragazze maturano negli studi, si impone la necessità di verificare se tale vantaggio si mantiene successivamente, all'ingresso nel mercato del lavoro e nei percorsi di carriera successivi. Dall'ultima indagine realizzata dall'USI sull'inserimento professionale di laureati/e, si evince che il tasso di occupazione complessivo è pari al 93.6%. La tendenza è in linea con quella delle UNI svizzere, in cui la quota di attivi ad 1 anno dalla laurea nel periodo 2010-2016 era pari al 95%.⁴⁰

Fra gli/le occupati/e, il 57% trova lavoro in Svizzera, a fronte di una popolazione al 39% di provenienza Svizzera. Il 23% è occupato in Italia, mentre il 20% trova una collocazione altrove, in oltre 56 Paesi nel mondo. La ricerca del lavoro da parte dei laureandi USI richiede mediamente 2,3 mesi dalla laurea, con il 44,2% di studenti/studentesse USI che trova lavoro già prima della conclusione degli studi. A 3 mesi dalla laurea risulta occupato oltre il 75% dei neolaureati.⁴¹ Purtroppo i dati riportati nel rapporto non offrono alcuna

³⁹ Differenze di genere nella formazione, M. Colombo. 2003, Studi di sociologia

⁴⁰ Dalle Scuole universitarie svizzere al mondo del lavoro, USTAT, 2020

⁴¹ L'ultima indagine sui laureati dell'USI, la 17a edizione, ha coinvolto 1992 alunni che hanno conseguito un Master Biennale nelle Facoltà di scienze economiche, scienze informatiche, comunicazione cultura e società e nell'Accademia di Architettura tra il 2015 e il 2019. 1104 laureati hanno completato l'indagine (55.4%), USI Rapporto annuale 2019-2020

disaggregazione di genere per cui, per verificare se vi siano differenze tra laureati e laureate in termini di inserimento professionale, occorre fare riferimento all'indagine realizzata dall'Ufficio cantonale di statistica nel 2020 e riferita al 2010-2016.⁴²

Dal tale indagine emergeva, in particolare, che per il periodo di riferimento il confronto del tasso di occupazione tra uomini e donne era solo leggermente a favore dei primi, occupati al 93% contro il 90% della popolazione femminile. Inoltre, gli uomini evidenziavano una maggiore propensione ad avviare attività indipendenti (l'11% contro il 5% delle donne), mentre le donne in misura sensibilmente superiore agli uomini figuravano attive in ruoli senza funzioni direttive (+4%).

Ugualmente, a un anno dalla laurea una percentuale maggiore di uomini risultava impiegata a tempo indeterminato (66% contro il 59% delle neolaureate).

TABELLA 13 Laureati/e USI (in %) secondo la situazione professionale, anni di laurea 2010-2016

Situazione professionale	D	U
Stagista	12	11
Dottorando/a	6	6
Collaboratore/trice senza funzione dirigente	58	54
Collaboratore/trice con funzione dirigente	19	18
Indipendente	5	11

Fonti: EHA, UST

Anche rispetto al tempo di impiego non si rileva una differenza importante in termini comparativi. Il tempo pieno riguarda l'85% degli occupati, mentre tra le donne tale percentuale si assesta all'80%. Per il 36% di quanti e quante sono impiegati/e a tempo parziale, la motivazione è legata al proseguimento della formazione, il dottorato di ricerca riguarda il 17% dei casi, mentre il 19% altra formazione (perfezionamento o formazione continua).

Un ulteriore 40% dichiara di non aver trovato un'occupazione a tempo pieno. Solo il 7% dei neolaureati/e dichiara di avere scelto il tempo parziale per dedicarsi alla famiglia e un altro 6% abbina al tempo parziale un'attività indipendente.

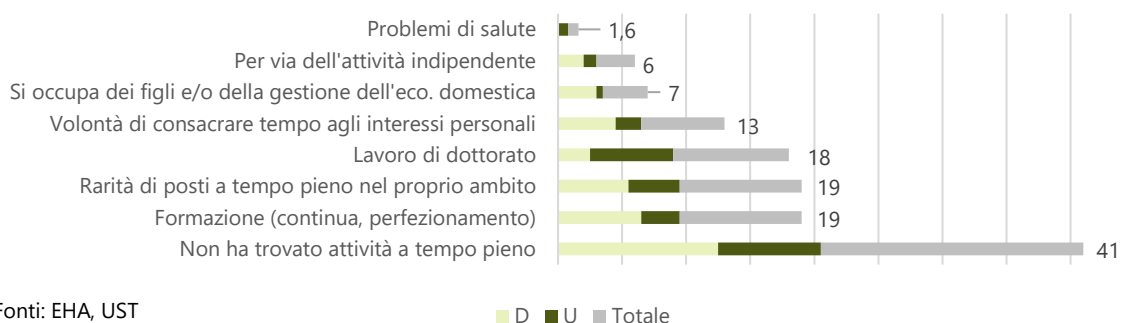
TABELLA 14 Laureati/e USI occupati/e a tempo parziale (in %) secondo la situazione professionale, anni di laurea 2010-2016

Situazione professionale	D	U
Stagista	12	11
Dottorando/a	6	6
Collaboratore/trice senza funzione dirigente	58	54
Collaboratore/trice con funzione dirigente	19	18
Indipendente	5	11

Fonti: EHA, UST

⁴² Dalle Scuole universitarie svizzere al mondo del lavoro, USTAT, 2020

GRAFICO 5 Laureati/e USI occupati/e a tempo parziale (in %) secondo il motivo del tempo parziale, anni di laurea 2010-2016



Fonti: EHA, UST

Da ultimo, per quanto concerne i salari, in media non si osservano differenze significative tra uomo e donna, che percepiscono un reddito professionale lordo a 1 anno dalla laurea entrambi pari a 63.000 franchi; anche se la distribuzione dei quartili per le donne è inferiore a quella degli uomini.

Focus sulla correlazione tra le differenziazioni di genere delle tre popolazioni

Il confronto tra la distribuzione per genere del personale del corpo intermedio e accademico per aree disciplinari e quella ora analizzata della popolazione studentesca offre spunti interessanti per approfondire l'analisi degli effetti segregativi osservati.

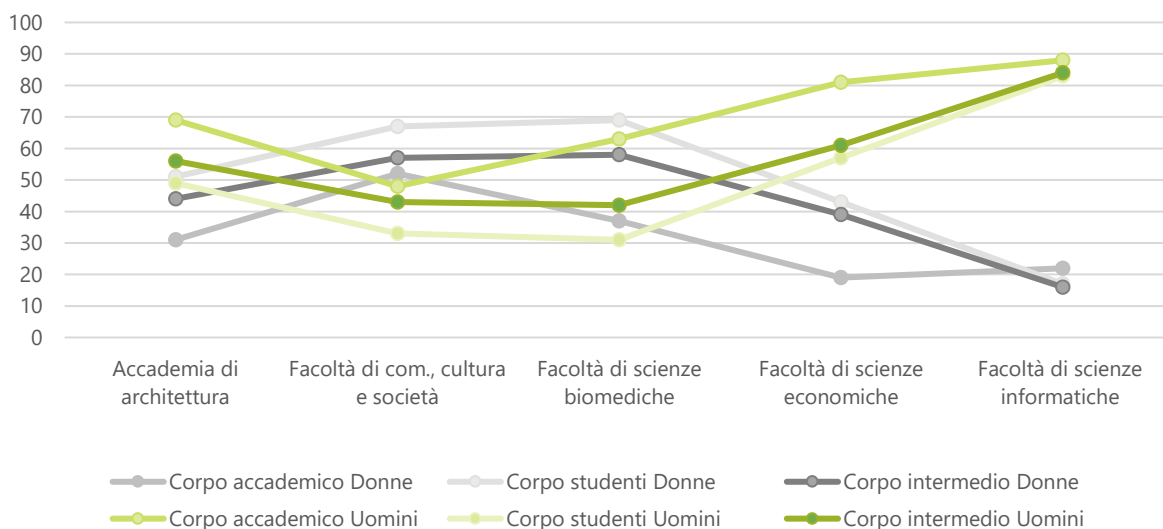
In generale, la segmentazione di genere che connota le scelte formative di studenti e studentesse trova analoghi riflessi anche nelle stratificazioni di genere del corpo accademico e intermedio (ricercatori/ricercatrici, dottorandi/e, assistenti). Difatti, restringendo il campo d'indagine alle singole Facoltà, è possibile osservare, per entrambe le popolazioni maschile e femminile, una sostanziale proporzione tra componente studentesca e il corpo intermedio. Non altrettanto proporzionata appare, per contro, la relazione tra tali componenti e il corpo accademico, salvo in due casi. Quello della Facoltà di scienze informatiche e di Comunicazione, cultura e società.

Alcuni studi, analizzando la composizione di genere e l'atmosfera dei microambienti in cui le studentesse e le ricercatrici svolgono quotidianamente il loro lavoro, mettono in evidenza come la scarsa presenza di donne tra il personale docente delle Facoltà, in particolare per quelle STEM, sia un fattore scoraggiante per le studentesse. La sostanziale mancanza di modelli di ruolo, sia per le studentesse che per le laureate, concorrerebbe infatti a deprimere l'interesse per tali discipline, o la convinzione di poter imboccare con successo percorsi formativi, di ricerca e professionali in questi ambiti che si confermano essere poco accoglienti per le donne.⁴³

Il fenomeno, visto da questa prospettiva, porta a supporre l'esistenza di una sorta di circolo vizioso tra scarsità di domanda (numero di studentesse, ricercatrici) e scarsità di offerta (numero di docenti), viziosità che potrebbe essere attenuata o spezzata dal fattore generazionale, ovvero dall'incremento di nuove immatricolazioni femminili. Un lieve effetto generazionale può peraltro già essere documentato in USI, se si osserva ad esempio la Facoltà di scienze informatiche dove si registra un lievissimo incremento di iscrizioni femminili ai corsi di studio e un analogo effetto tra le ricercatrici e le docenti.

⁴³ PRAGES Practising Gender Quality in science, 2009, Commissione europea settimo programma quadro FP2007/2013

GRAFICO 6 Confronto tra la distribuzione per genere tra corpo studenti, corpo intermedio e corpo docenti nelle singole Facoltà (estrazione dati 2020)



Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

Complessivamente, la lettura dei dati porta a concludere che in USI le scelte formative e i percorsi professionali che di lì si originano, rimangono ancora molto diversi tra i due sessi. È ipotizzabile che ciò risenta del contesto familiare di provenienza, della forza dei 'tradizionali' modelli socio-culturali che spingono giovani uomini e giovani donne verso corsi di studio allineati alle aspettative sociali e ai tradizionali ruoli di genere, nonché delle opportunità di impiego offerte dal mercato.

Nello specifico, il quadro informativo suggerisce che, l'evidente femminilizzazione di alcune aree disciplinari e la speculare maggiore incidenza maschile in altre, riflettano due tendenze: da un lato, la prosecuzione di percorsi formativi differenziati intrapresi già dopo la scuola media; dall'altro la precisazione successiva di interessi verso tematiche e ambiti professionali che, ancora oggi, continuano a essere prevalentemente maschili o femminili.

Riepilogando

L'analisi di genere della popolazione studentesca dell'USI, focalizzandosi sulle principali dimensioni che connotano l'esperienza formativa e il successivo ingresso nel mercato del lavoro, è stata condotta con l'obiettivo di verificare l'esistenza e l'ampiezza di eventuali asimmetrie di genere, origine o causa della concentrazione di un genere in specifiche aree disciplinari (segregazione orizzontale), o della maggiore difficoltà di uno o dell'altro genere nell'accesso agli studi sino al conseguimento del titolo, utilizzando tutte le opportunità offerte dall'istituzione universitaria.

In vista degli obiettivi di indagine, poc'anzi indicati, e delle informazioni disponibili (riferite al periodo 2016-2019), sono riletti gli indicatori che misurano eventuali disparità di genere:

- nell'accesso all'Università
- nella scelta degli indirizzi di studio
- nella possibilità di completare gli studi nei tempi previsti e con buoni risultati (performance)
- nell'utilizzare l'arricchimento offerto dai programmi internazionali
- nell'inserimento professionale
- nel conciliare famiglia e studio/lavoro

Per ciò che concerne la **segregazione orizzontale**, dalla rilettura in ottica di genere degli **indirizzi di studio** risulta che i percorsi formativi di studenti e studentesse dell'USI (sia locali che stranieri) sembrano allinearsi ai paradigmi culturali tradizionali che incasellano e separano le competenze femminili e maschili, favorendo o, viceversa penalizzando e escludendo la presenza di donne e uomini in alcuni settori disciplinari. Ne consegue che, ad eccezione della Accademia di Architettura, dove le due componenti femminile e maschile sono sostanzialmente in equilibrio, la segregazione orizzontale investe tutte le altre Facoltà, con intensità e connotazioni differenti.

La segmentazione di genere, che emerge già a partire dalla scelta della scuola secondaria superiore, ma nel passaggio all'università si precisa, trova analoghi riflessi nelle stratificazioni di genere del corpo intermedio (ricercatori, dottorandi, assistenti) e, seppure in misura meno accentuata, nel corpo accademico. In tale quadro prenderebbe forza l'ipotesi secondo la quale la scarsità di domanda (numero di studenti/studentesse, ricercatori/ricercatrici), riscontrata nelle aree disciplinari dove più accentuata è la segregazione, sia proporzionale, o quanto meno, sensibile alla scarsità di offerta (numero di docenti). La sostanziale mancanza di modelli di ruolo si suppone, dunque, possa concorrere con altri fattori a deprimere l'interesse o la convinzione di poter imboccare percorsi formativi, di ricerca e professionali in ambiti disciplinari, percepiti o ritenuti, non adatti al proprio genere di appartenenza.⁴⁴

Tuttavia, quando questi percorsi 'divergenti e atipici' vengono imboccati, i **risultati** sono incoraggianti, dimostrando l'infondatezza dei pregiudizi di genere e di convinzioni auto-limitanti. I dati analizzati accreditano infatti le studentesse delle aree STEM di **performance** mediamente superiori rispetto ai colleghi maschi. Tale tendenza che accredita le studentesse di risultati migliori rispetto ai coetanei, è da porre in relazione con la diversa socializzazione ai ruoli di genere.⁴⁵

Secondo la prospettiva di analisi dei costruzionisti, la socializzazione primaria al genere che si sviluppa nell'infanzia attraverso la cristallizzazione dei modelli familiari, viene rafforzata implicitamente dalla scuola, sia attraverso l'agire di ruolo degli insegnanti, sia attraverso i contenuti disciplinari. In particolare, i maschi apprenderebbero fin da piccolissimi a vedere il mondo in modo gerarchizzato e a valutare le azioni in base a parametri quantitativi; le femmine apprenderebbero direttamente dalle madri e dalle educatrici (la femminilizzazione del personale docente) le funzioni di cura e ad agire in relazione ai bisogni altrui. Da qui

⁴⁴ PRAGES Practising Gender Quality in science, 2009, Commissione europea settimo programma quadro FP2007/2013

⁴⁵ Differenze di genere nella formazione, M. Colombo. 2003, Studi di sociologia

uno degli elementi che giustificherebbero il migliore rendimento scolastico delle ragazze che, in modo assai più accentuato rispetto ai maschi, evidenziano la tendenza a mostrarsi più conformi alle aspettative della scuola, più sensibili alle modalità relazionali proposte e in sintesi più in sintonia con l'ethos scolastico.

L'assenza di informazioni relative alle **aree di inserimento professionale** non consente di procedere ad un'analisi più approfondita delle dinamiche poc'anzi illustrate. Purtroppo, la struttura del mercato del lavoro ticinese conferma la stretta relazione tra segregazione formativa e lavorativa, una relazione che segue non tanto una logica di causa-effetto, ma una logica circolare.⁴⁶ Se è vero, infatti, che la scelta di determinati indirizzi di studio distinti per sesso proietta automaticamente ragazzi e ragazze verso differenti segmenti del mercato del lavoro, è altrettanto vero che la percezione di una segregazione occupazionale (il fatto cioè che esistano segmenti del mercato riservati alle donne e altri agli uomini) fa sì che le scelte formative di ragazzi e ragazze si orientino più facilmente verso quei settori che socialmente sono ritenuti adatti al proprio genere di appartenenza.⁴⁷

Per ciò che concerne le **dinamiche segregative di tipo verticale**, l'analisi non ha rilevato elementi che segnalino l'eventuale difficoltà di studenti e studentesse nell'accesso agli studi e nel successivo avanzamento, almeno per ciò che attiene ai percorsi di bachelor e di master. La segregazione verticale pare dunque essere completamente superata.

I rendimenti delle studentesse di tutte le Facoltà dell'USI mediamente superiori rispetto a quelli degli studenti facilitano l'accesso delle stesse alle **borse di studio**, in particolare per meriti scolastici. Rispetto alla partecipazione ai programmi di mobilità, i dati forniti mostrano un'interessante differenza tra le due popolazioni. Se nel complesso non si osservano significative differenze nei tassi di partecipazione, le informazioni relative ai singoli programmi segnalano il maggiore interesse delle ragazze per i programmi di mobilità internazionale (SEMP e Bilateral Agreement), mentre tra gli studenti prevale l'opzione per il programma Swiss Mobility.

Quanto al **tasso di abbandono degli studi** e alle motivazioni soggiacenti, in assenza di informazioni complete, sono stati presi in esame i dati relativi agli iscritti/e fuori corso. A tale riguardo, se da un lato non si segnalano divari importanti tra le due popolazioni, dall'altro colpisce il fatto che la più alta quota di studenti e studentesse fuori corso si ravvisa nella fascia d'età 25-29 anni. Tale dato, soprattutto riferito alla popolazione femminile, potrebbe essere indicativo di difficoltà a conciliare gli impegni di studio con insorgenti esigenze familiari o personali (prime responsabilità famigliari e/o lavorative).

L'incompletezza dei dati disponibili relativi a questa specifica popolazione suggerisce la necessità di ottimizzare i processi di raccolta delle informazioni, a partire ad esempio dai formulari di iscrizione. In tale sede si potrebbero infatti reperire sistematicamente dati relativi a ai percorsi scolastici precedenti, alla situazione familiare e lavorativa, alla necessità di attivare misure di sostegno a fronte di disabilità e malattie.

In conclusione, dall'analisi della distribuzione per genere e area di studio emerge che in USI gli ambiti disciplinari non sono neutri rispetto alle scelte effettuate da studenti e studentesse. Le tendenze osservate confermano la permeabilità dell'Università all'azione di stereotipi culturali che inducono gli uni e le altre a scegliere percorsi tradizionali rispetto al genere. Ne emerge una domanda di formazione che mostra il profilo di una segregazione di tipo orizzontale, segregazione che si ritrova analogamente dal lato dell'offerta formativa.

È altresì interessante annotare che le stesse strategie di contrasto, messe in campo dall'Università per ridurre gli effetti di tali tendenze, sembrano interpretare il problema della segregazione formativa come un problema esclusivamente femminile. Se da un lato infatti sono numerose le iniziative volte a incoraggiare le ragazze a

⁴⁶ Le cifre della parità, USTAT, 2020

⁴⁷ La segregazione formativa: una cartina al tornasole delle diseguglianze di genere in ambito scolastico-formativo, I. Biemmi, Rosenberg & Sellier, 2016

scegliere carriere atipiche, in particolare nel campo delle discipline STEM, mancano per contro azioni volte a superare gli stereotipi di genere che condizionano fortemente anche i percorsi formativi maschili.

A questo proposito crediamo utile proporre alcune evidenze cui sono giunti gli studi di genere sugli orientamenti formativi di ragazze e ragazzi, e in particolare sulle diverse motivazioni e atteggiamenti che spingono gli uni e le altre a compiere scelte divergenti rispetto alle aspettative sociali. Per le ragazze risulta che nella maggior parte dei casi sono state ottime studentesse alle superiori, molte provengono dai licei scientifici e vivono la scelta in perfetta continuità con il loro percorso. Non sono consapevoli della maschilizzazione del settore che hanno scelto perché sono completamente concentrate sull'obiettivo, ciò che le rende eccellenti nei risultati. Le ragazze, inoltre, sono abituate a sentir parlare di emancipazione femminile, di ripensamento del proprio ruolo sociale e questo può incoraggiarne e sostenerne la motivazione.⁴⁸

I ragazzi, per contro, vivono diversamente la pressione dei condizionamenti sociali. Coloro che non si vogliono adeguare al modello dominante di maschilità, spesso si trovano confrontati con maggiori resistenze o un'aperta ostilità da parte degli ambienti familiari e dei pari. La scelta divergente per i maschi richiede quindi una grande solidità nel definire i propri obiettivi, fuori dai rigidi confini di ruoli di genere e aspettative sociali fortemente prescrittivi, spesso in assenza di iniziative pubbliche di incoraggiamento e di sostegno.⁴⁹

In conclusione, l'università non è una roccaforte isolata dal resto ed è chiaro che agisce e risponde a quanto emerge nella società. Purtroppo, rappresenta sicuramente un ambiente più aperto alla prospettiva critica di genere rispetto a molti altri contesti lavorativi. In virtù di tale maggiore libertà e maturità, è chiamata ad agire tale responsabilità sia nella formazione delle competenze maschili e femminili che si inseriranno nel mercato del lavoro, sia contribuendo, fuori dalle proprie mura, alla costruzione di una cultura inclusiva e libera, con un linguaggio chiaro e una conoscenza solida.⁵⁰

⁴⁸ La segregazione formativa: una cartina al tornasole delle disuguaglianze di genere in ambito scolastico-formativo, I. Biemmi, Rosenberg & Sellier, 2016

⁴⁹ Ibidem

⁵⁰ Ibidem

Il corpo accademico

L'analisi di genere è orientata a tracciare le differenze che caratterizzano le esperienze professionali e i percorsi di carriera di donne e uomini del personale accademico dell'USI (che include corpo intermedio e professorale), nonché a descriverne e indagarne la struttura e i relativi effetti segregativi.⁵¹

A tal fine sono state utilizzate le seguenti basi di dati:

- dati demografici per tracciare il profilo e le caratteristiche dell'organigramma femminile e maschile e dei relativi percorsi di carriera. Sono stati forniti in parte dal Servizio risorse umane e si riferiscono all'anno 2020. Altri sono stati ricavati dai rapporti d'attività del Servizio pari opportunità di USI per il periodo 2017-2020.
- Dati ambientali utili a qualificare il paradigma organizzativo-culturale di riferimento. Nello specifico, si è provveduto all'analisi degli strumenti normativi (Regolamento organico, Direttive, Statuto) in cui trovano declinazione le politiche di impiego e di lavoro, di reclutamento e di nomina, e al confronto con la Responsabile e la Collaboratrice scientifica del Servizio pari opportunità per raccogliere ulteriori elementi utili a approfondire la comprensione del paradigma organizzativo prevalente.
- Dati demoscopici raccolti attraverso l'Indagine sulle necessità di conciliazione vita e studio/lavoro all'USI, realizzata nel quadro del bilancio di genere e in collaborazione con il Servizio per le pari opportunità, con l'obiettivo di dimensionare il fabbisogno di conciliazione e di rilevare il livello di conoscenza e di soddisfazione rispetto alle misure e ai servizi attuati dall'Università.

Le dimensioni analizzate sono le seguenti:

- stratificazioni di genere e generazionali degli organigrammi del corpo professorale e intermedio (2020);
- progressioni di carriera maschili e femminili, dal dottorato alla stabilizzazione; procedure di nomina e selezione (dal 2016 al 2020);
- condizioni d'impiego, ovvero: contratti, tempi di lavoro, livelli di remunerazione (2020);
- conciliazione vita e lavoro (2020).

Per l'individuazione delle dinamiche segregative e la misurazione dei relativi impatti sono stati utilizzati tre tipi di indicatori: il *Rapporto di femminilità*, il cui valore segnala la concentrazione femminile in ruoli e settori disciplinari specifici; il *Glass Ceiling Index -CGI-* e il *Glass Door Index-GDI*. Il primo misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica. Il *Glass Door Index* consente individuare e di misurare in termini quantitativi le differenze di genere nel passaggio dalla fase di reclutamento a quella di ingresso carriera universitaria.⁵²

Lo Statuto dell'USI suddivide il personale accademico in due distinti corpi, **professorale** e **intermedio**, ascrivendo al primo le funzioni di:⁵³

- a. professore di ruolo (ordinari e straordinari);
- b. professore assistente;
- c. professore titolare;
- d. professore aggregato;
- e. libero docente;
- f. docente clinico;

⁵¹ Non sono inclusi dottorandi/e, assistenti-dottorandi/e e ricercatori/trici in quanto -parte del corpo accademico intermedio.

⁵² Per ulteriori approfondimenti di veda il paragrafo La metodologia

⁵³ Statuto, Capitolo VI, art. 26

- g. docente a contratto annuale;
- h. docente ricercatore a contratto pluriennale.

Il **corpo intermedio** si articola nelle seguenti funzioni:⁵⁴

- a. assistenti (dottorande/i, con dottorato, maître-assistant)
- b. medici docenti di pratica clinica:
- c. architetture/i collaboratori di atelier (collaboratore junior; collaboratore senior; collaboratore-maître)
- d. collaboratrici/collaboratori scientifici;
- e. collaboratrici/collaboratori didattici;
- f. lettrici/lettori di lingua.

Stratificazioni di genere e generazionali

Il corpo accademico di USI annovera complessivamente **664 persone**, il 33% delle quali sono donne.⁵⁵

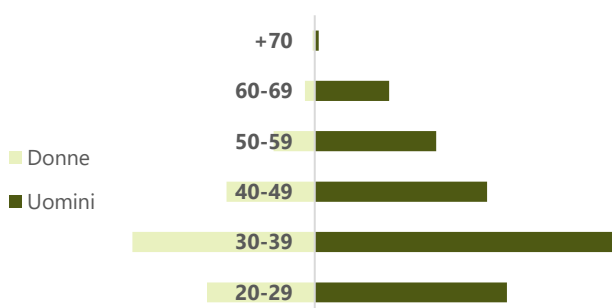
Il rapporto tra donne e uomini differisce sensibilmente nel confronto tra le due sottopopolazioni. Per il corpo intermedio, la cui popolazione complessiva è pari al 64% del personale accademico, la quota femminile è pari al 37%. Per il corpo professorlae, la medesima scende al 26%.

La lettura combinata per genere e per età, complessiva e per le due sottopopolazioni, non rileva differenze di genere. La comunità di riferimento (Corpo professorale e intermedio) ha un'età mediana relativamente bassa -36 anni- con un range che va dai 21 ai 75 anni, e un'età media pari a 43 anni.

Per contro, dal confronto tra coorti d'età e, in termini comparativi, tra piramidi d'età femminile e maschile, emergono alcuni elementi di interesse. In particolare, entrambe le popolazioni esibiscono la densità più accentuata nella fascia 30-39 anni. Per entrambe si osserva, inoltre, uno scarto tra le fasce 30-39 e 40-49. Tuttavia, tale scarto appare più ridotto tra gli uomini (-15 punti percentuali) che tra le donne, dove si osserva una diminuzione di 22 punti percentuali.

La popolazione femminile, inoltre, risulta mediamente più giovane di 3 anni rispetto a quella maschile e ciò, principalmente in ragione di una minore frequenza in quelle più mature.

GRAFICO 6 Distribuzione per età e per genere del Corpo professorale e intermedio di USI (estrazione dati 2020)



⁵⁴ Statuto USI, Capitolo VIII, art. 41

⁵⁵ Rilevazione del 31.10.2020

Età	Donne	% su D	Uomini	% su U	% D su D+U
20-29	56	25%	98	22%	36%
30-39	93	42%	155	35%	38%
40-49	45	20%	88	20%	34%
50-59	21	10%	62	14%	25%
60-69	5	2%	38	9%	12%
+70	1	0%	2	0%	33%

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

Riducendo il campo d'indagine alle singole Facoltà, i rapporti di equilibrio tra donne e uomini appaiono molto differenziati. Fatta eccezione per la Facoltà di **Comunicazione, cultura e società** dove le donne sono presenti in maggioranza, e per la Facoltà di **Scienze biomediche**, in cui si osserva una distribuzione equilibrata, in tutte le altre Facoltà emergono rapporti asimmetrici variamente pronunciati in favore della componente maschile (tabella 14).

Le evidenze di una segregazione orizzontale riverberano dagli stessi rapporti di femminilità che si attestano al di sotto della soglia indicante una situazione di parità (100) in tre delle cinque Facoltà, le quali, tra l'altro, impiegano circa tre quarti del personale (accademico e intermedio) dell'Università (tabella 14).

TABELLA 14 Distribuzione del corpo accademico per genere nelle singole Facoltà (estrazione dati 2020)

Facoltà	D	U	Totale	RF
Accademia di architettura	68	111	179	61,3
Facoltà di comunicazione, cultura e società	79	74	153	106,7
Facoltà di scienze biomediche	11	10	21	110,0
Facoltà di scienze economiche	31	87	118	35,6
Facoltà di scienze informatiche	32	161	193	19,8
Totale complessivo	221	443	664	49,9

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI, 31.10.2020

L'analisi della stratificazione di genere all'interno di ciascuna Facoltà offre ulteriori elementi di interesse. La sovra-rappresentazione femminile, osservabile con minore intensità nel corpo intermedio delle Facoltà di comunicazione, cultura e società e in maniera assai più accentuata in quello della Facoltà di scienze biomediche, si rovescia in favore di un'asimmetria di genere di segno opposto nel corpo professorale. Sempre in termini comparativi, se si eccettua la Facoltà di scienze informatiche, dove il divario di genere a vantaggio della componente maschile si riduce tra il corpo intermedio, per le restanti Accademia di Architettura e Facoltà di scienze economiche la sovra rappresentazione maschile si accentua ulteriormente nel corpo professorale (v. tabella 15).

TABELLA 15 Stratificazione di genere dei due corpi nelle singole Facoltà, istituti, laboratori, servizi e CP StartUp-aziende (estrazione dati 2020)

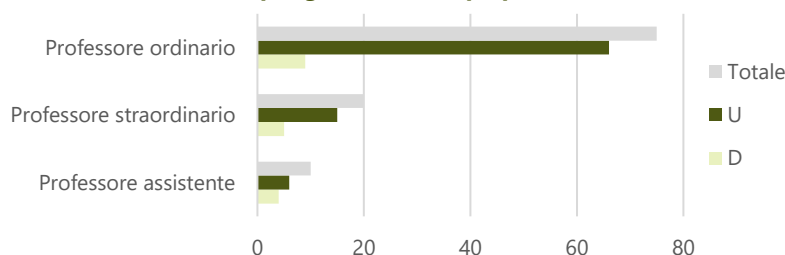
Facoltà	Corpo intermedio			Corpo accademico		
	D	U	RF	D	U	RF
Accademia di architettura	46	59	78,0	22	52	42,3
Facoltà di comunicazione	55	39	141,0	23	35	65,7
Facoltà di scienze biomediche	11	2	550,0	0	8	
Facoltà di scienze economiche	22	44	53,7	9	42	22,0
Facoltà di scienze informatiche	24	123	19,5	8	38	21,5
Totale complessivo	159	268	59,3	62	175	35,4

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI, 30.10.2020

Riducendo il perimetro d'indagine ai **ruoli professorali**, è altresì possibile osservare come l'ampiezza dei divari di genere, trasversale a tutte le Facoltà, si accentui (Grafico 7).

Complessivamente, le donne costituiscono il 18,4% del corpo professorale, ovvero il 13% del totale dei professori ordinari, il 25% dei professori straordinari e il 40% degli assistenti. A tale riguardo si consideri che il dato relativo alla quota delle professoresshe ordinarie è di gran lunga inferiore al 24% registrato a livello nazionale.⁵⁶

GRAFICO 7 Distribuzione per genere del corpo professorale (estrazione dati 2020)



Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI, 30.10.2020

Senza alcuna eccezione, infatti, in tutte le Facoltà è identificabile la rarefazione della presenza femminile nelle posizioni apicali dell'ordinariato, al vertice cioè della carriera accademica (v. Tabella 16).

Il dominio maschile nelle posizioni professorali, sebbene trasversale a tutte le Facoltà, mostra alcune significative differenze all'interno delle singole aree disciplinari, contrassegnate da rapporti di femminilizzazione non solo inferiori, ma di gran lunga al di sotto della soglia di parità (100). L'unica situazione di equilibrio è ravvisabile presso la Facoltà di comunicazione, cultura e società dove si conta il medesimo numero di professori e professoresshe straordinari.

TABELLA 16 Distribuzione per genere del corpo professorale di ciascuna Facoltà e Rapporto di femminilità (estrazione dati 2020)

	D	U	RF
Accademia di architettura			18,18
Professore ordinario	2	8	
Professore straordinario	0	2	
Professore assistente	0	1	
Facoltà di comunicazione, cultura e società			57,14
Professore ordinario	2	10	
Professore straordinario	4	4	
Professore assistente	2	0	
Facoltà di scienze biomediche			
Professore ordinario	0	2	
Facoltà di scienze economiche			11,5
Professore ordinario	1	19	
Professore straordinario	0	4	
Professore assistente	2	3	
Facoltà di scienze informatiche			18,5
Professore ordinario	4	20	
Professore straordinario	1	5	
Professore assistente	0	2	

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI, 30.10.2020

Sebbene l'insieme di questi dati confermi l'esistenza di meccanismi segregativi che operano sia in termini di specializzazione disciplinare di genere (segregazione orizzontale) che di *soffitto di cristallo* (segregazione

⁵⁶ Commissione europea, She figures 2021, Gender in research and innovation.

verticale)⁵⁷, nel corso degli ultimi dieci anni si sono intravvisti incoraggianti segnali di una progressiva riduzione delle asimmetrie di genere, trainata in special modo da una presenza femminile in lenta crescita, anche nelle posizioni apicali.

Tale progressione emerge nettamente dalla lettura diacronica dei dati. Comparando, infatti, le percentuali complessive di donne nei ruoli professorali del 2012 (15.8%),⁵⁸ del 2015 (17.1%)⁵⁹ e del 2020 (18.4%), si percepisce la forza di una progressione, invero ancora lenta, verso la soglia – obiettivo del 25% propugnata dalle politiche federali per la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini nelle Università.⁶⁰

Volgendo l'attenzione al turnover negativo (uscite di personale), nel corso dell'ultimo quinquennio hanno chiuso il loro rapporto con l'Università (sia per pensionamento che per uscite volontarie) 17 docenti, con un'incidenza femminile del 5.8%. A ciò si aggiunga il fatto che nel 2020 si contano due professori di età pari o superiore ai 70 anni (un uomo e una donna),⁶¹ limite d'età previsto dallo Statuto oltre il quale si conclude il rapporto contrattuale di professore e di docente, salvo deroghe che necessitano del parere positivo del Rettore e del CU.⁶²

D'altra parte, nel periodo che va dal 2015 al 2020, il 45% delle assunzioni/promozioni al ruolo di professore assistente (5 su 11) è di segno femminile. La percentuale scende al 29% nel caso di assunzioni/promozioni a professore straordinario (5 su 17) nello stesso intervallo di tempo e al 26% per le assunzioni/promozioni femminili a professore ordinario (8 su 31).

La forbice tra presenze maschili e femminili che, come già evidenziato si amplia mano mano che si ascende alle posizioni apicali della carriera accademica, se analizzata attraverso la lente generazionale, rivela una maggiore lentezza delle progressioni di carriera delle donne, combinata a una minore probabilità di accedere ai livelli più elevati (v. tabelle 17 e 18).

Rispetto al primo aspetto, va considerato che le professoresse assistenti assunte/promosse negli ultimi cinque anni evidenziano un'età media di poco più di due anni superiore a quella dei colleghi, a conferma di un più complesso e articolato processo di carriera con cui si confrontano le donne. I divari osservati rimanderebbero, inoltre, a dinamiche di reclutamento meno recenti, come lascerebbe supporre l'età media e l'anzianità di ruolo più elevate tra i professori ordinari.

TABELLA 17 Posizione professionale del personale docente e età media per genere (estrazione dati 2020)

	D	Età media	Min-Max	U	Età media	Min-Max
Assistente dottorando	78	30,4	23-52	116	29,4	24-48
Assistente post doc	22	35,1	28-44	52	35	28-52
Ricercatore	9	41,6	32-51	15	43,3	31-67
Ricercatore senior	1	62		5	61,8	45-69
Docente ricercatore	7	48,3	40-56	8	52	38-67
Docente a contratto	26	46	29-70	60	50,1	30-68
Professore assistente	4	40,5	35-46	6	38,1	29-49
Professore straordinario	5	44,2	41-52	15	44,7	35-56
Professore ordinario	9	51,1	43-57	59	54,6	40-75

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI, 30.10.2020

TABELLA 18 Posizione professionale per genere e per classi d'età (valori assoluti), 2020

	D	U	Totale
--	---	---	--------

⁵⁷ Metafora che indica l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche che si frappone come un ostacolo insormontabile, ma all'apparenza invisibile, al conseguimento della parità dei diritti e alla concreta possibilità di fare carriera nel campo del lavoro per categorie storicamente soggette a discriminazioni.

⁵⁸ Rapporto annuale USI 2012-2013

⁵⁹ Rapporto annuale USI 2015-2016

⁶⁰ P-4 *Egalité des chances entre Femmes et Hommes dans les Universités / Etudes genre*

⁶¹ Al 30.10.2020 risultano prossimi al limite d'età (69 anni) 7 professori (1 donna e 6 uomini).

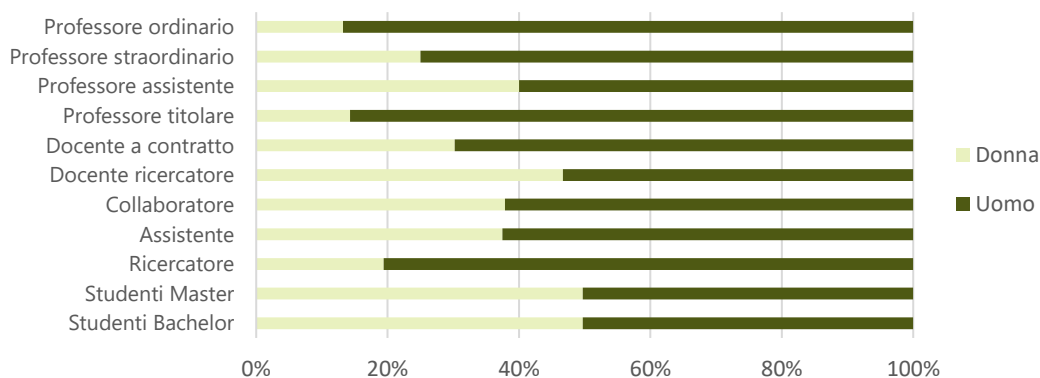
⁶² Statuto USI, Capitolo VI Corpo accademico: composizione, norme e procedure, art. 37

Fino a 30 anni	Assistente dottorando	50	80	130
	Assistente post-doc	2	6	8
	Docente a contratto	1	1	2
	Professore assistente	0	1	1
31-40 anni	Assistente dottorando	25	35	60
	Assistente post doc	18	40	58
	Ricercatore	4	6	10
	Docente a contratto	6	6	12
	Docente ricercatore	1	1	2
	Professore assistente	2	3	5
	Professore straordinario	-	3	3
	Professore ordinario	-	1	1
41-50 anni	Assistente dottorando	1	1	2
	Assistente post-doc	2	5	7
	Ricercatore	4	6	10
	Docente contratto	12	23	35
	Docente ricercatore	5	3	8
	Professore assistente	2	2	4
	Professore straordinario	4	10	14
	Professore ordinario	4	23	27
	Professore titolare	1	-	1
51-60 anni	Assistente dottorando	2	-	2
	Assistente post-doc	-	1	1
	Ricercatore	1	2	3
	Docente a contratto	3	20	23
	Docente ricercatore	1	2	3
	Professore straordinario	1	2	3
	Professore ordinario	5	21	26
+60 anni	Ricercatore	2	6	8
	Docente a contratto	-	10	10
	Docente ricercatore	-	2	2
	Professore ordinario	-	14	14
	Professore titolare	-	3	3
	Professore aggregato	-	1	1

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI, 30.10.2020

Da ultimo, per quanto concerne gli altri ruoli del corpo accademico, le stratificazioni di genere riverbera uno svantaggio femminile analogo a quello osservato per i ruoli professorali, seppur di ampiezza differente (v. grafico 8).

GRAFICO 8 Stratificazione di genere del personale docente e della popolazione studentesca (valori percentuali), 2020



Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI, 30.10.2020

Focus su genere e progressioni di carriera (tenure track)

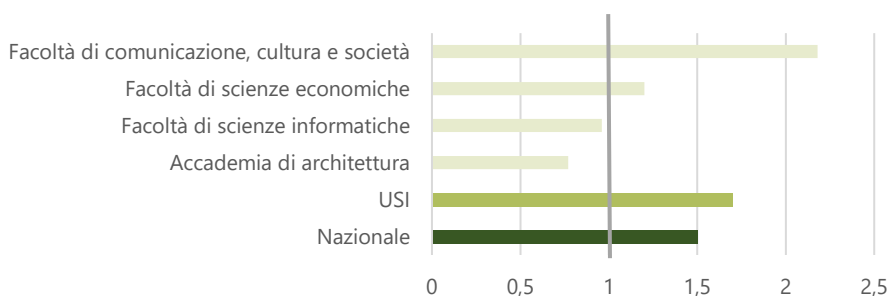
La stratificazione di genere delle posizioni accademiche e il dominio maschile osservato in maniera più accentuata per i ruoli di prima fascia (professori assistenti, straordinari e ordinari), sono gli esiti di processi di reclutamento e di progressione di carriera, previsti e disciplinati da precise disposizioni statutarie.

Lo Statuto dell'USI individua nello specifico due tipologie di procedura: **per concorso** e – in casi giustificati previsti da un apposito regolamento – **su chiamata**.⁶³ Il ricorso a questa seconda procedura deve rispondere a una precisa strategia pluriennale, approvata dalla Facoltà e dal Consiglio dell'Università, al fine di permettere il reclutamento di professori di chiara fama, o di indubbio successo nella ricerca competitiva. Come già segnalato in sede di analisi della gender governance dell'USI, può altresì essere avviata per rinforzare la differenza di genere del corpo professorale, per favorire la promozione delle "doppie carriere" o per permettere il reclutamento di profili giovani particolarmente promettenti.⁶⁴

Prima di procedere all'analisi delle progressioni di carriera maschili e femminili secondo una prospettiva longitudinale, che si sviluppa dal dottorato sino al completamento del processo di immissione in ruolo, crediamo utile richiamare le evidenze emerse nei precedenti paragrafi attraverso il calcolo del **Glass Ceiling Index - GCI**.⁶⁵

Nel complesso l'**USI presenta un GCI pari a 1.7**, al di sopra della soglia di equilibrio e distante dall'indice nazionale pari a 1.57 del 2018.⁶⁶ L'indice varia in modo consistente quando viene calcolato per ciascuna Facoltà (v. grafico 9).⁶⁷

GRAFICO 9 Valori di Glass Ceiling Index, complessivo e per Facoltà, 2020*



Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI, 30.10.2020

* Il valore nazionale è riferito al 2018

Questo primo dato di contesto funge da premessa per situare il processo di analisi delle progressioni di carriera maschili e femminili entro un quadro generale che abbiamo visto essere caratterizzato da opportunità e ostacoli differenti per gli uni e le altre.

Orientando anzitutto il focus dell'indagine ai ruoli professorali, si nota che circa il 90% delle donne professoressa ordinarie, vi ha avuto accesso percorrendo le diverse tappe della carriera, mentre poco meno della metà dei colleghi (40%) ha seguito lo stesso iter. La prima nomina a professore ordinario risale al 1996 per gli uomini e al 2007 per le colleghe.

⁶³ Statuto USI del 20.03.2020, Capitolo VI Corpo accademico: composizione, norme e procedure, Art. 27 Nomina dei professori.

⁶⁴ Statuto USI del 20.03.2020, Capitolo VI Corpo accademico: composizione, norme e procedure, Art. 30 Nomina per chiamata.

⁶⁵ Per ulteriori approfondimenti di veda il paragrafo La metodologia

⁶⁶ Commissione europea, She figures 2021, Gender in research and innovation.

⁶⁷ Accademia di Architettura e Facoltà di informatica presentano un indice di GCI al di sotto della soglia di equilibrio (0.77 e 0.96). Le Facoltà di scienze della comunicazione e di scienze economiche mostrano un effetto tetto di cristallo pari a 2.18 e 1.92.

La differenziazione dei percorsi di carriera si attenua per contro nel caso dei professori straordinari. Infatti, per questa categoria del personale accademico, le proporzioni maschili e femminili tendono a avvicinarsi, sia nel caso del passaggio interno (80% donne; 70% uomini), che della nomina. Anche tra costoro si osserva tuttavia un significativo intervallo temporale tra le prime immissioni nel ruolo maschili e femminili. Se la prima nomina maschile risale al 2000, occorre attendere sino al 2006 per l'immissione in ruolo di una donna.

Le progressioni di carriera femminili e maschili evidenziano una diversa velocità. Infatti, il tempo medio associato al passaggio da professore straordinario a ordinario risulta più rapido per gli uomini i quali accedono al ruolo apicale un anno prima circa rispetto alle colleghe. Laddove, per contro, la progressione di carriera prende avvio dalla posizione di professore assistente, i divari temporali si annullano e il tempo medio per raggiungere il ruolo di professore ordinario è lo stesso per donne e uomini. Ciò in ragione del fatto che la procedura prevista contempla tempistiche ben definite

Nel passaggio da professore straordinario a ordinario, più lento per le accademiche, si è altresì osservato che l'età media ai nastri di partenza è significativamente più elevata nel caso delle donne (47 anni, 7 anni in più rispetto all'età media dei colleghi). Il fattore età potrebbe essere anche il riflesso di specifiche esigenze di conciliazione, dal momento che per tre di loro (su quattro) la maternità è avvenuta almeno un anno prima dell'avvio della tenure.⁶⁸

Per contro il passaggio da professore assistente a professore straordinario risulta leggermente più rapido per le donne che accedono al ruolo superiore mediamente in poco meno di 5 anni (i colleghi in 5.1 anni).

Restrungendo il perimetro di indagine alle singole Facoltà, si osserva che presso la Facoltà di scienze informatiche la velocità di progressione di carriera delle donne è più lenta sia nel confronto con i colleghi della medesima area disciplinare che nel confronto con le colleghe delle altre Facoltà. In media sono 6 gli anni necessari per passare dal ruolo di professore assistente a quello straordinario (l'intervallo medio femminile delle altre Facoltà è di 4 anni circa; l'intervallo medio per i colleghi della medesima Facoltà da professore assistente a straordinario è di 3.8 anni e di 4.6 anni da straordinario a ordinario). Gli intervalli maschili tra le posizioni dell'ordinariato di scienze informatiche sono i più brevi se confrontati con quelli delle altre Facoltà (Comunicazione e Economia).

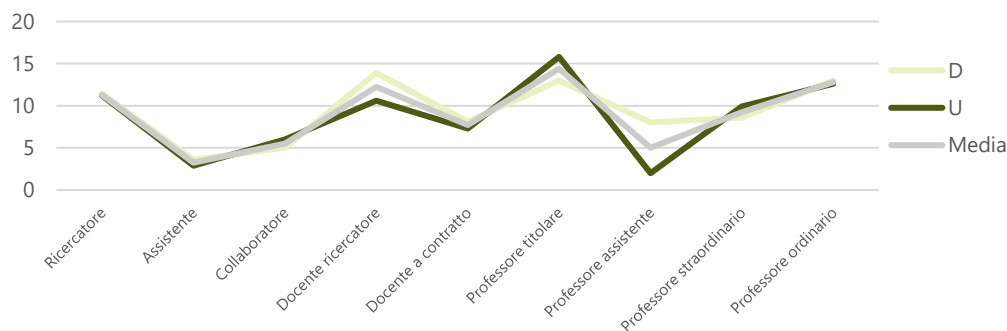
Per quanto concerne le progressioni di carriera extra-tenure, dunque da ricercatore a collaboratore scientifico, docente ricercatore e professore titolare, sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI, si riscontrano divari di genere altrettanto significativi in termini di velocità nel raggiungimento dei differenti livelli. Infatti, il tempo medio associato al passaggio da assistente/assistente post doc/ricercatore/docente a contratto/collaboratore scientifico e di atelier a docente ricercatore risulta quasi doppio per le donne (12.9 anni in media). Ciò, nonostante l'età media delle docenti ricercatrici sia inferiore a quella dei colleghi di circa quattro anni (48.3).

Da ultimo, nel ruolo di professore titolare, un ruolo non in tenure track e il cui carico di lavoro coincide grosso modo con una posizione a metà tra i professori assistenti junior e senior, si contano 6 uomini e 1 donna. Tutti sono stati immessi in questa posizione direttamente.

Le diverse velocità di progressione osservate nelle carriere femminili e maschili trovano riflesso anche negli anni di anzianità di servizio. Come si evince nel grafico sottostante e se si eccettua il ruolo di professore titolare, l'anzianità media di servizio osservata per gli uomini nelle diverse posizioni accademiche risulta in linea generale più contenuta rispetto a quella delle colleghe. Spicca in particolare il divario osservato per il ruolo di professore assistente dove l'anzianità media di servizio maschile si assesta attorno ai due anni, ovvero 6 anni in meno rispetto a quella femminile.

⁶⁸ Ulteriori approfondimenti nel capitolo *Genere, carriera e conciliazione*

GRAFICO 10 Anzianità media di servizio femminili e maschili nei diversi ruoli accademici in servizio il 30.10.2020



Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI sulle progressioni di carriera, 30.10.2020

Per confrontare le progressioni femminili e maschili risulterebbe altresì utile valutare l'accesso degli uni e delle altre alle risorse 'tempo' e 'fondi', considerato che gli avanzamenti di carriera sono condizionati dai risultati conseguiti nella ricerca e questi, a loro volta, dipendono dalle risorse disponibili. Dal punto di vista della disponibilità del tempo da dedicare alla ricerca, indicazioni interessanti potrebbero provenire, oltre che dai tempi di impiego, anche da altri indicatori, relativi ad esempio alla fruizione di un periodo sabbatico o, ancora, dalla percentuale di relatori/relatrici di tesi di laurea, di dottorato e di post-dottorato e alla distribuzione del tempo medio pro-capite destinato alla didattica e ad altri servizi. Dal punto di vista della disponibilità di fondi, sarebbe inoltre interessante disporre di informazioni concernenti la media pro-capite di fondi di ricerca interni e esterni, disaggregate per genere.

In assenza di informazioni sufficienti a comporre un quadro di analisi assai più dettagliato per verificare le dimensioni summenzionate, si è potuto rilevare unicamente che tra il personale accademico femminile, coinvolto in progetto di ricerca, prevale il tempo pieno. I collaboratori e le collaboratrici a disposizione sono 9 (0.4 circa a persona), per lo più attivi/e presso la Facoltà di Comunicazione. I/le dottorandi/e seguiti/e sono 42, i progetti di ricerca 33 e 34 i finanziamenti ricevuti.⁶⁹

In termini comparativi non si osservano differenze significative rispetto al personale maschile. Anche tra questi, infatti, il 70% circa lavora a tempo pieno; gli assistenti sono 53 in totale (0.5 circa a docente); i/le dottorandi/e seguiti sono 238, i progetti di ricerca 114 e i finanziamenti 119. Non vi sono ulteriori informazioni in merito all'entità dei finanziamenti.⁷⁰

L'elemento di divergenza più evidente è rintracciabile nello svolgimento di attività connesse a ruoli istituzionali. Sebbene la componente femminile partecipi fattivamente a molteplici attività extra-didattiche e di servizio, necessarie al funzionamento dell'Università, gli organi decisionali sono presidiati in larga maggioranza da personale accademico maschile.⁷¹ Si contano infatti 5 decani, 2 pro-rettori e una sola pro-rettrice.

Focus su genere e progressioni di carriera (dottorati e ricercatori)

Dalle origini ad oggi l'USI ha conferito più di 500 dottorati (PhD), ovvero il più alto titolo accademico la cui funzione è quella di preparare nuovi ricercatori nel campo delle scienze.⁷² Nell'anno accademico 2020 i titoli

⁶⁹ Dati forniti dai Servizi dell'USI sulle progressioni di carriera, 30.10.2020

⁷⁰ Ibidem

⁷¹ Si veda capitolo Analisi di genere degli organi di governo di USI

⁷² Rapporto annuale USI 2019-2020

conferiti sono stati 40, la maggior parte dei quali nell'area disciplinare di scienze informatiche (25), in misura minore in Economia (9) e in Comunicazione (6).

L'Università riconosce dottorandi/e interni/i e dottorandi/e esterni/e. Generalmente gli/le interni/e hanno un contratto di lavoro. Lavorano come Assistente dottoranda/o di un professore o come dottoranda/o nell'ambito di un progetto FNS. Lo statuto di USI riconosce oltre agli/alle **assistenti dottorandi/e**, gli/le **assistenti con dottorato**, incardinando entrambe le figure in seno al corpo intermedio.

Gli/le assistenti con dottorato (postdoc), avviandosi alla carriera accademica, assolvono compiti didattici e di ricerca, e possono essere impiegati a tempo pieno o parziale e sono finanziati, di regola, per una parte con fondi di ricerca.

Gli/le assistenti dottorandi/e sono assistenti alla didattica e/o alla ricerca, con un impegno a tempo parziale e retribuzione conforme agli stipendi standard del Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica. Come altre università, l'USI non finanzia interamente gli studi di dottorato, per cui la retribuzione è definita a tempo parziale: 75% nel I anno, 80% nel II anno, 85% dal III anno con adeguamento annuale conformemente alle disposizioni del FNS. Le/gli assistenti, come in tutte le università svizzere, possono rimanere nella medesima posizione per una durata limitata, all'USI al massimo 6 anni consecutivi dopodiché, o avanzano nella carriera accademica interna, o si trasferiscono altrove.⁷³

La lettura di genere del profilo di questa specifica sottopopolazione riferisce che la quota di assistenti dottorande e con dottorato nel 2020 corrisponde a poco meno del 40% del totale (268) ed è in costante crescita. In particolare, nel periodo considerato si contano 78 assistenti dottorande (40%) e 22 assistenti post-doc (30%).

Se si considera inoltre la distribuzione percentuale delle assistenti dottorande sulle cinque Facoltà, si rileva un dato interessante (v. tabella 19). Un quarto delle dottorande si concentra nella Facoltà di scienze informatiche. Per il resto si registrano dati medi allineati a quelli dell'avvio della carriera studentesca, con una prevalenza accentuata nell'area disciplinare della Facoltà di comunicazione, cultura e società.

TABELLA 19 Distribuzione per genere di assistenti dottorandi/e e post-doc, complessiva e per Facoltà, e relativo Rapporto di femminilità (estrazione dati 2020)

	D	U	RF
Accademia di architettura			
Assistenti dottorandi	10	4	250
Assistenti post-doc	3	6	50
Facoltà di comunicazione, cultura e società			
Assistenti dottorandi	30	13	230
Assistenti post-doc	9	7	128
Facoltà di scienze biomediche			
Assistenti dottorandi	4	0	
Assistenti post-doc	3	1	300
Facoltà di scienze economiche			
Assistenti dottorandi	15	27	55,5
Assistenti post-doc	2	5	40
Facoltà di scienze informatiche			
Assistenti dottorandi	19	70	27,1
Assistenti post-doc	5	33	15,1

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI sulle progressioni di carriera, 30.10.2020

Da ultimo, nel periodo considerato si contano 24 ricercatori, 6 ricercatori senior e 15 docenti-ricercatori. La componente femminile rappresenta il 47% dei docenti ricercatori, posizione accessibile dopo il post-doc, o

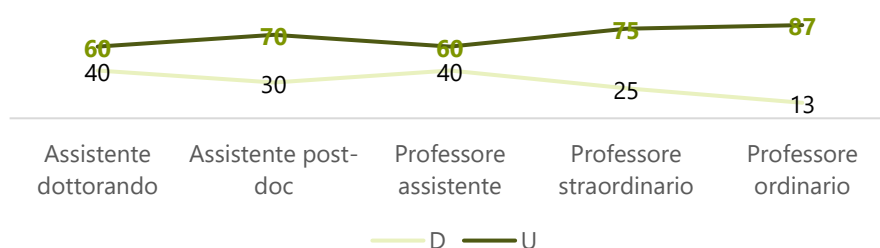
⁷³ Rapporto annuale USI 2019-2020

dopo un periodo di post-doc combinato con altri incarichi di collaborazione scientifica; il 38% dei ricercatori e il 17% dei ricercatori senior.

Introducendo il diagramma a forbice (v. grafico 11), in cui vengono riportate le percentuali di presenza femminile e maschile nelle diverse posizioni, è possibile cogliere le dinamiche di genere e lo svantaggio delle donne, che si apre dalle posizioni di formazione (dottorandi/e) a posizioni che preludono a un possibile inserimento nella carriera accademica (post-doc e professori assistenti).

Dal diagramma si evince non solo il vantaggio maschile che si mantiene costante nelle diverse posizioni, ma anche la dispersione di capitale umano femminile (effetto *leaky pipeline*, tubo che perde), particolarmente accentuata nel passaggio da professore assistente a straordinario e, successivamente, ordinario.

GRAFICO 11 Diagramma a forbice carriere maschili e femminili (valori percentuali), a.a. 2019-2020

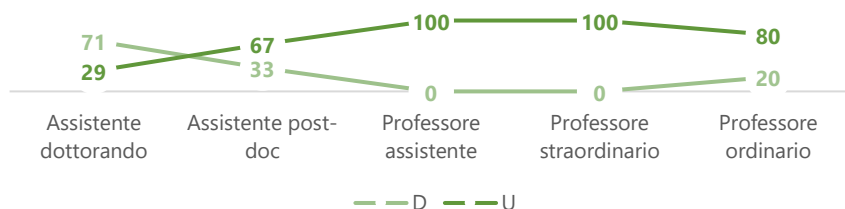


Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI e Rapporto annuale USI 2019-2020

La forbice delle carriere scientifiche si differenzia molto nelle diverse aree disciplinari. Dal confronto tra i diagrammi di ciascuna Facoltà, risulta infatti che l'area disciplinare di scienze informatiche (v. grafico 16) e quella di scienze economiche (v. grafico 15) si contraddistinguono per una percentuale di donne inferiore a quella maschile lungo le tappe del percorso accademico che precedono la stabilizzazione.

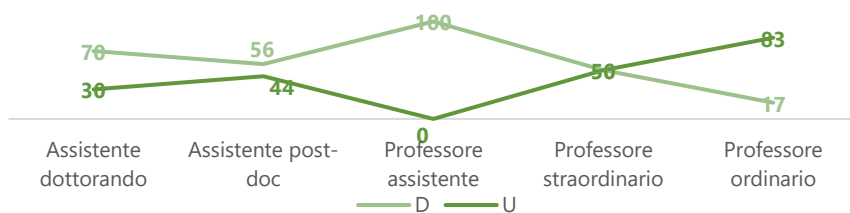
Per contro, presso l'Accademia di architettura (v. grafico 12) e la Facoltà di scienze della comunicazione (v. grafico 13) le fasi iniziali del percorso accademico vedono una maggioranza femminile. Tuttavia, con l'avanzamento di carriera, la polarità della forbice si inverte e il gap di genere aumenta progressivamente fino a raggiungere valori pari rispettivamente al 20% e al 17% di presenza femminile in corrispondenza della posizione di professore ordinario.

GRAFICO 12 Accademia di Architettura: diagramma a forbice carriere maschili e femminili (valori percentuali), a.a. 2019-2020



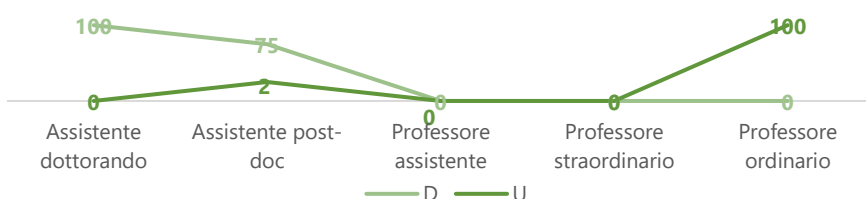
Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI e Rapporto annuale USI 2019-2020

GRAFICO 13 Facoltà di scienze della comunicazione: diagramma a forbice carriere maschili e femminili (valori percentuali), a.a. 2019-2020



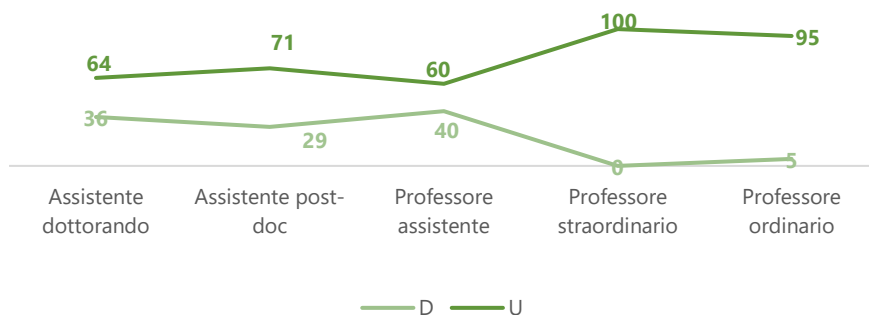
Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI e Rapporto annuale USI 2019-2020

GRAFICO 14 Facoltà di scienze biomediche: diagramma a forbice carriere maschili e femminili (valori percentuali), a.a. 2019-2020



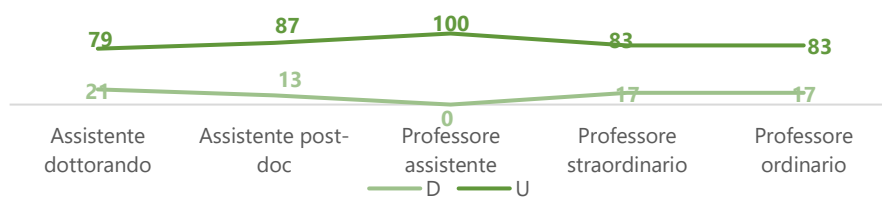
Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI e Rapporto annuale USI 2019-2020

GRAFICO 15 Facoltà di scienze economiche: diagramma a forbice carriere maschili e femminili (valori percentuali), a.a. 2019-2020



Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI e Rapporto annuale USI 2019-2020

GRAFICO 16 Facoltà di scienze informatiche: diagramma a forbice carriere maschili e femminili (valori percentuali), a.a. 2019-2020



Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI e Rapporto annuale USI 2019-2020

L'ulteriore approfondimento in termini quantitativi delle differenze di genere nella fase di reclutamento rivela come in tutte le Facoltà l'effetto soffitto di cristallo si combini con un secondo effetto, quello della porta di cristallo.⁷⁴

Anche per questo tipo di effetto, si osservano interessanti differenze tra aree disciplinari.

TABELLA 20 Glass Door Index-GDI e Glass Ceiling Index-GCI per Facoltà (estrazione dati 2020)

	GDI	GCI
Accademia di architettura	8.5	0.76
Facoltà di comunicazione, cultura e società	6.5	2.1
Facoltà di scienze economiche	5.6	1.9
Facoltà di scienze informatiche	4.8	0.96

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI sulle progressioni di carriera, 30.10.2020

Le procedure di nomina e di ammissione

Come già richiamato, la **procedura di nomina dei professori di ruolo e dei professori assistenti** avviene per concorso e, in casi giustificati prevista da un apposito regolamento, su chiamata.⁷⁵ È il Consiglio di Facoltà nel quale il/la professore/essa eserciterà l'essenziale del suo insegnamento a avviare la procedura, proponendo al Rettorato l'istituzione o la sostituzione delle posizioni di professore/essa e precisando la modalità della procedura nonché il profilo del/della candidato/a.⁷⁶

Per ciascun concorso è istituita una Commissione di preavviso formata da 5 membri di cui 2 esterni alla Facoltà. È prescritta la presenza di membri di genere diverso con diritto di voto. Parimenti, la Delegazione per le pari opportunità designa un/una rappresentante quale osservatore senza diritto di voto. La Commissione, una volta esaminate le candidature, propone alla Facoltà e al Rettorato di convocare per un'audizione i/le candidate ritenuti/e più idonei/e. L'audizione comprende una parte pubblica. La procedura si conclude con la trasmissione del rapporto da parte della Commissione di preavviso all'attenzione della Facoltà e, per il tramite del Rettorato, al Consiglio dell'Università cui compete la ratifica della nomina.⁷⁷

Dai dati forniti dal Servizio pari opportunità dell'USI per l'esercizio del Bilancio di Genere, si apprende che nel 2019-2020 sono state avviate procedure di concorso presso le Facoltà di Comunicazione, cultura e società (2 posizioni di professori di ruolo, 1 posizione di professore assistente), di scienze economiche (1 posizione di professore assistente) e di scienze biomediche (3 posizioni di Primario e Professore ordinario).

Nei rapporti redatti dai/dalle rappresentanti della Delegazione per le pari opportunità che hanno partecipato alle procedure di concorso, non si evince alcuna informazione in merito alla composizione delle singole Commissioni di preavviso né alle motivazioni per cui la candidata prescelta per la posizione di professore assistente presso la Facoltà di Economia abbia rinunciato alla nomina.

Ugualmente, si riporta che per i concorsi presso la Facoltà di Biomedicina non sono state fatte ricerche attive di candidate, senza fornire altra informazione.

⁷⁴ Per ulteriori approfondimenti di veda il paragrafo La metodologia

⁷⁵ Secondo le disposizioni statutarie, la procedura può essere utilizzata, motivandola, anche per rinforzare la differenza di genere del corpo professorale, per favorire la promozione delle "doppie carriere" o per permettere il reclutamento di profili giovani particolarmente promettenti. Non sono disponibili dati relativi a questo tipo di nomina per il periodo considerato.

⁷⁶ Corpo accademico: composizione, norme e procedure, capitolo VI, Statuto USI

⁷⁷ Ibidem

TABELLA 21 Concorsi USI 2019-2020

		Candidature pervenute		Candidature ricevibili		Short-list		Invitati per audizione		Candidatura proposta al CU		Decisione CU	
		U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
COMUNICAZIONE													
Letterature comparate e teoria della letteratura	Professorship (open rank)	15	9	14	9	2	2	2	2	1	0	1	0
Storia del teatro	Professorship (open rank)	Dati mancanti										0	1
Digital Journalism	Assistant professor			1	3	1	3	1	3	1	0	1 ¹	0
ECONOMIA													
Organization Theory	Assistant professor	41	30	12	9	9	6	3	2	0	1	0	
BIOMEDICINA													
EOC-USI Gastroenterologia ed epatologia	Primario e Professore ordinario	4	0			4	0	4	0	1	0	1 ²	0
EOC-USI Urologia	Primario e Professore ordinario	7	0	7	0	4	0	4	0	1	0	1 ³	0
EOC-USI Oncologia	Primario e Professore ordinario			5	2	2	2	2	2	0	1	0	1

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dal Servizio pari opportunità dell'USI

Note riportate nel rapporto fornito dal Servizio pari opportunità

¹ La donna ha rinunciato, al suo posto è stato proposto un uomo che ha accettato.

² Non è stata fatta ricerca attiva di candidate, non sono pervenute candidature femminili.

³ Non è stata fatta ricerca attiva di candidate, non sono pervenute candidature femminili. La disciplina è a forte prevalenza maschile.

Per quanto concerne l'**ammissione al dottorato**, ciascuna Facoltà prevede disposizioni specifiche in merito alla procedura, alle figure professorali di riferimento (direttore di tesi) e alla composizione del collegio dottorale. In linea generale, i collegi dottorali, nominati dal Consiglio di Facoltà con mandato biennale rinnovabile, sono formati da almeno tre Professori/Professoressa di ruolo e/o Professori/Professoressa assistenti di ciascuna Facoltà. La direzione della tesi è affidata a un/a Professore/Professoressa di ruolo, un Professore/Professoressa assistente, aggregato/a o titolare della Facoltà. Segue e orienta il lavoro di tesi ed è garante dell'adeguatezza dello stesso rispetto agli standard scientifici internazionali.

Le procedure di ammissione prevedono che il/la candidato/a, in possesso dei requisiti previsti, proponga un progetto di tesi a un professore della Facoltà disposto a ricoprire il ruolo di direttore di tesi. Considerato il rapporto di stretta collaborazione richiesto dal programma dottorale, è necessaria una dichiarazione esplicita da parte del/della direttore/direttrice di tesi in cui venga esplicitata la disponibilità a seguire la ricerca. Una volta ottenuta l'approvazione, il/la candidato/a è tenuto/a a inoltrare domanda di ammissione al Collegio dottorale.

Per l'esercizio del Bilancio di Genere non sono disponibili dati relativi alle procedure di ammissione al dottorato e alla composizione dei collegi dottorali. Non sono state rinvenute raccomandazioni o specifiche disposizioni in merito alla composizione mista delle stesse.

Genere e remunerazione

Secondo gli obblighi previsti dalla legge sulla parità dei sessi (LPar), dal 1° luglio 2020 le aziende con 100 o più dipendenti sono tenute a eseguire un'analisi della parità salariale entro il 30 giugno 2021, di farla verificare da un organo indipendente entro il 30 giugno 2022 e di informarne dei risultati le lavoratrici e i lavoratori entro il 30 giugno 2023.

In ottemperanza a tali obblighi, anche USI ha avviato le procedure di verifica nei termini previsti dalla legge e si è in attesa di conoscere gli esiti della verifica da parte dell'organo indipendente prescelto.

In questa sede, si è proceduto unicamente a un'osservazione generale che, sulla base della stratificazione salariale per ruolo accademico, compara i salari medi e mediani di donne e uomini, correlandoli ai valori medi dell'età e dell'anzianità di servizio. Da segnalare che i dati forniti per l'esercizio del bilancio di genere fotografano unicamente la situazione al 31.10.2020 e non consentono una regressione temporale per verificare eventuali differenze tra i salari d'ingresso, percepiti da donne e uomini.

In ragione del rilevamento di alcuni scostamenti rispetto ai valori medi, calcolati per ciascun ruolo, e a fronte dell'opportunità di indagarne la natura, si suggerisce di consolidare in via preliminare il quadro informativo e di allinearli ai dati utilizzati per la verifica della parità salariale.

Genere e tempi di impiego

Dall'analisi di genere dei tempi di impiego di quante/i compongono il corpo accademico dell'università, si evince che il tempo pieno prevale sia tra le donne (83%) che tra gli uomini (76%), seppure con una lieve differenza ascrivibile in larga parte alla maggiore quota di professori ordinari attivi a tempo parziale (poco più del 30%). Tra le colleghe delle posizioni professorali prevale per contro il tempo pieno.

Situazione rovesciata per le altre posizioni della carriera accademica. In particolare, si riscontra la netta prevalenza del tempo parziale sia tra le docenti (a contratto, di progettazione e ricercatori) che tra i colleghi, giustificata dalla tipologia stessa del contratto.

In generale, per il corpo accademico i dati quantitativi non evidenziano relazioni significative tra la scelta del tempo d'impiego, lo status familiare e eventuali carichi di cura genitoriale.

Le tendenze osservate tra le posizioni del corpo accademico non trovano riflessi analoghi tra le/gli assistenti dottorandi e post-doc. Con riferimento alle/ai prime/i, dall'analisi emerge che, sebbene la condizione d'impiego prevista sia solo a tempo parziale (si registra solo un dottorando impiegato a tempo pieno), vi sono divari più o meno ampi nelle percentuali di lavoro. Nello specifico, il 5% delle assistenti dottorande è occupata a una percentuale inferiore al 50% contro il 2% degli assistenti. Tra coloro che sono attive/i tra il 50 e l'85% le assistenti dottorande rappresentano il 41% del totale e i colleghi il 53%.

Tali divari si approfondiscono ulteriormente tra le/gli assistenti post-doc. Se per le donne prevale il tempo parziale (59%), oltre la metà degli uomini (65%) risulta impiegata a tempo pieno. Nella popolazione femminile di riferimento prevalgono le frazioni di tempo comprese tra il 50 e l'80% e la quota di coloro che sono attive a meno del 50% supera di 6 punti percentuali quella degli uomini.

Anche per queste due categorie del corpo accademico non si osservano relazioni significative tra i tempi di impiego e lo status familiare, benché in termini comparativi la quota di donne con responsabilità genitoriali sia oltre il doppio di quella maschile (45% vs 19%).

Conciliare vita e lavoro

Come già segnalato, l'indagine sulle necessità di conciliazione vita e studio/lavoro all'USI è stata promossa nell'ambito del bilancio di genere, al fine di indagare come il personale dell'Università, studentesse e studenti vivano la necessità di conciliare il tempo e gli impegni del lavoro e dello studio con quelli della vita familiare, in particolare la nascita e l'educazione dei figli e il sostegno a un familiare disabile o malato. Oltre ad esplorare i bisogni, reali e potenziali, l'indagine approfondisce le interazioni tra queste molteplici dimensioni, dando spazio anche agli aspetti percettivi riletti in ottica di genere.

La presentazione dei risultati dell'indagine viene qui preceduta dall'allestimento di un quadro informativo generale, popolato di dati quantitativi utili a descrivere il profilo professionale e familiare del personale accademico, con esplicito riferimento alla genitorialità.

Complessivamente circa il 30% della popolazione analizzata (professorale e intermedia) risulta essere madre o padre. Tale percentuale si eleva fino al 50% circa tra il corpo accademico, mentre diminuisce sensibilmente tra il personale del corpo intermedio. Rispetto a questa dimensione non si osservano scostamenti rilevanti tra donne e uomini e tra popolazioni femminili e maschili svizzere o straniere.

Il numero medio di figli per donna e per uomo del corpo accademico è pari rispettivamente a 2 e 2,1, mentre per donne e uomini del corpo intermedio scende a 1,2 e 1,7. L'età media femminile alla nascita del primo figlio si attesta attorno ai 35 anni (34,7 per gli uomini) del corpo accademico e a 31,3 per il corpo intermedio (31,1 per gli uomini).

TABELLA 22 Corpo accademico (professorale e intermedio) e genitorialità (estrazione dati 2020)

	Generale			Corpo accademico			Corpo Intermedio		
	D	U	Complessivo	D	U	Complessivo	D	U	Complessivo
1 figlio/a	14%	9%	11%	16%	13%	14%	13%	7%	9%
2 figli/e	14%	15%	14%	25%	30%	28%	9%	5%	7%
3 figli/e	2%	4%	3%	5%	7%	6%	1%	2%	2%
+3 figli/e	2%	2%	2%	5%	3%	4%	1%	0%	0%
Senza Figli	68%	70%	69%	49%	47%	48%	76%	85%	82%

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

Restringendo ulteriormente il focus dell'analisi alle singole posizioni delle due sottopopolazioni, è possibile osservare come la genitorialità sia più accentuata tra la popolazione femminile (v. tabella 24).

TABELLA 23 Corpo accademico (professorale e intermedio) e genitorialità (estrazione dati 2020)

	D	U	Complessivo
Professoresse/professori ordinarie/i	56%	58%	57%
Professoresse/professori straordinarie/i	80%	67%	70%
Professoresse/professori assistenti	75%	67%	70%
Assistenti post-doc	45%	19%	31%
Assistenti dottorande/i	17%	5%	10%
Docenti a contratto	31%	57%	49%
Ricercatori	60%	30%	40%

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

La correlazione tra genere, genitorialità e posizione professionale potrebbe suggerire l'ipotesi che la maternità non impatti negativamente sulla carriera professionale. Addirittura si è osservato che, nella maggior parte dei casi, la nomina o l'avanzamento hanno avuto luogo a ridosso dell'evento della maternità. Rileggendo, tuttavia, questi dati, alla luce delle osservazioni riportate in apertura di analisi in merito alla stratificazione della popolazione femminile per classi di età (si registra una perdita di popolazione del 22% tra la fascia 30-39 anni e quella 40-49 anni), l'ipotesi della neutralità della maternità sulle opportunità di carriera perde consistenza.

Il costo, reale o percepito, della maternità parrebbe infatti mutare a seconda delle fasi dello sviluppo professionale, concorrendo, in quelle iniziali, a accelerare la fuoriuscita di capitale umano femminile, e successivamente, ad allungare i tempi di progressione.

Da ultimo, per quanto concerne le classi d'età dei/delle figli/e (da cui discendono esigenze di accudimento diversificate), le stratificazioni osservate sono coerenti con quelle delle due popolazioni (v. tabella 25). Pertanto, nel corpo intermedio prevale la quota di genitori che hanno figli tra 0-3 anni (43%) e tra 4-5 anni (25%).

Per ciò che attiene il personale accademico, prevalgono le fasce d'età 15-19 anni (25%); 6-10 anni (24%) e 11-14 (22%). Significative le differenze osservate tra donne e uomini di questa popolazione. Tra questi ultimi, infatti, risultano più popolate le classi d'età più mature, anche in virtù della maggiore incidenza di genitori di età elevata. Tra le donne, per contro, risulta significativamente più popolata la classe 6-10 anni.

Tabella 24 Genitorialità e classi d'età dei/delle figli/e, (estrazione dati 2020)

Età dei figli/e	Corpo accademico			Corpo intermedio		
	D	U	complessivo	D	U	complessivo
0-3	5%	8%	7%	45%	40%	43%
4-5	11%	5%	7%	32%	15%	25%
6-10	35%	19%	24%	6%	15%	10%
11-14	22%	22%	22%	10%	15%	12%
15-19	20%	27%	25%	6%	10%	8%
+20	7%	19%	16%	0%	5%	2%

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

Il Regolamento sulle condizioni generali di lavoro per il corpo accademico dell'Università della Svizzera italiana prevede:

- **Congedo paternità** di dieci giorni consecutivi in caso di nascita di un figlio proprio da prendere entro 1 mese dalla nascita.⁷⁸
- **Congedo maternità** di 16 settimane durante il quale viene corrisposto l'intero salario. Le collaboratrici possono effettuare al massimo 6 settimane di congedo immediatamente prima del parto. È altresì prevista la possibilità di beneficiare di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di nove mesi; in alternativa, il congedo può essere ottenuto interamente o parzialmente dal padre. Le madri allattanti possono usufruire del tempo necessario per allattare. Il tempo dedicato all'allattamento sul posto di lavoro è assimilato a tempo lavorativo. Se l'allattamento ha luogo fuori sede lavorativa, la metà del tempo di assenza è riconosciuta come tempo di lavoro; l'altra metà non deve essere compensata e non può essere computata su altri periodi di riposo.⁷⁹
- **Congedo per adozione.** In caso di adozione di bambini estranei alla famiglia, di età non superiore ai 10 anni, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino ad un massimo di 16 settimane. In caso di adozione, il dipendente può beneficiare di un congedo, totale o parziale, non

⁷⁸ Art. 16 Congedi pagati

⁷⁹ Art. 33 Congedo maternità

pagato per un massimo di 9 mesi. I congedi pagati e non pagati non sono cumulabili se entrambi i genitori sono dipendenti USI. In questo caso essi possono ripartirsi liberamente il periodo di congedo.⁸⁰

- Congedo di 10 giorni al massimo all'anno per malattia dei figli in età inferiore ai 15 anni compiuti, previa presentazione di un certificato medico⁸¹.
- Congedo al massimo di 10 giorni all'anno per grave malattia del coniuge, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico.

In assenza di informazioni riguardo all'utilizzo dei congedi summenzionati nel periodo in esame, si rimanda agli esiti dell'indagine esplorativa.

⁸⁰ Art. 33a Congedo per adozione

⁸¹ Art. 16 Congedi pagati

Riepilogando

La rilettura in ottica di genere della popolazione accademica dell'USI e delle principali dimensioni che connotano l'esperienza professionale e le traiettorie di carriera, è stata condotta con l'obiettivo di verificare l'esistenza e l'ampiezza di eventuali asimmetrie di genere e di dinamiche segregative orizzontali e verticali.⁸²

A tal fine e sulla base dei dati disponibili, si è provveduto a ricostruire il profilo e le caratteristiche degli organigrammi femminili e maschili dei due corpi, professorale e intermedio, dell'USI e di ciascuna Facoltà, nonché dei percorsi di carriera, in particolare di assistenti dottorandi/e e post-doc e del personale professorale. Ugualmente, sono state rilette le condizioni di impiego e la disponibilità di risorse, quali il tempo e i fondi, per le supposte ricadute sulle possibilità di sviluppo professionale.

Dal punto di vista operativo, ci si è avvalsi di indicatori sintetici quali il rapporto di femminilità (RF) che, come noto, descrive e misura la concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori disciplinari; il Glass ceiling index (CGI) e il Glass door index (GDI). Se il primo consente di quantificare la disparità di genere nelle posizioni apicali, il GDI consente di individuare e di misurare le differenze di genere nel passaggio dalla fase di reclutamento a quella di accesso ai ruoli professorali.⁸³

Segregazione orizzontale e verticale. Dall'analisi della stratificazione di genere e generazionale della popolazione accademica si evince che:

- tutte le aree disciplinari, fatta eccezione per le Facoltà di scienze della comunicazione e di scienze biomediche, risultano segregate, ovvero caratterizzate dalla maggiore incidenza della componente maschile.
- L'ampiezza delle asimmetrie di genere si allarga in seno al corpo professorale, denunciando spinte segregative che operano non solo in senso orizzontale, ma anche verticale, ovvero in corrispondenza dei ruoli apicali della carriera accademica dove si osserva la progressiva rarefazione della presenza femminile. Un effetto questo, visibile sin dalle fasi iniziali delle progressioni di carriera. Infatti, l'analisi della distribuzione del personale docente e ricercatore mette in evidenza che circa 1/3 degli assistenti dottorandi e degli assistenti post-doc sono donne.⁸⁴ La forza inerziale del vantaggio maschile si intensifica lungo tutte le tappe della carriera comprimendo la presenza femminile che si riduce progressivamente nelle posizioni che preludono a un possibile inserimento nella carriera accademica (post-doc e professori assistenti) e/o nel passaggio da professore assistente a ordinario. Ciò mette in luce il perdurare di un soffitto di cristallo che ostacola il percorso di carriera delle donne e l'accesso alle posizioni apicali.
- I valori del GDI mostrano come anche il recente incremento del numero di dottorande e post doc non si sia ancora riflesso proporzionalmente in un maggior numero di professoressesse assistenti, straordinarie e ordinarie. Al contrario, all'aumentare della percentuale di donne nelle fasi iniziali cresce l'evidenza di ostacoli nell'accesso ai ruoli professorali. Tale tendenza sembrerebbe confutare uno dei principi che ha sorretto l'approccio secondo cui per fronteggiare le disparità di genere nella scienza, bisognerebbe coinvolgere principalmente un maggior numero di donne nella ricerca. E ciò in ragione di una sorta di filtro di genere che, intervenendo nelle fasi d'ingresso nell'ordinariato, consentirebbe l'accesso ai ruoli professorali alle donne, quando sono poche, e la limiterebbe quando sono in numero maggiore.

⁸² I dati utilizzati per l'analisi di questa popolazione sono riferibili al 2020. Per l'analisi delle progressioni di carriera del personale professorale di USI l'arco temporale si amplia, estendendosi dal 2000 al 2020.

⁸³ Per ulteriori approfondimenti di veda il paragrafo La metodologia

⁸⁴ Le assistenti dottorande e le post doc costituiscono rispettivamente il 40% e il 30%.

- USI presenta un Glass ceiling index pari a 1.7, al di sopra della soglia di equilibrio e superiore all'indice nazionale pari a 1.57 del 2018. Complessivamente, le donne costituiscono il 13% del totale dei professori ordinari, il 25% dei professori straordinari e il 40% degli assistenti. Si osservi che il dato relativo alla quota di donne professori ordinari è di gran lunga inferiore a quello nazionale, pari al 24% del totale dei professori ordinari.

Nonostante questo scenario confermi l'esistenza di meccanismi segregativi che operano sia in termini di specializzazione disciplinare di genere (segregazione orizzontale) che di soffitto di cristallo, nel corso degli ultimi dieci anni si sono prodotti alcuni segnali incoraggianti riguardo alla progressiva riduzione dello squilibrio tra i generi.

Comparando, infatti, le percentuali complessive di donne nell'ordinariato del 2012 (15.8%), del 2015 (17.1%) e del 2020 (18.4%), si percepisce la forza di una lenta progressione, riconducibile in parte alla dismissione di personale professorale maschile per raggiunti limiti di età e all'ingresso di una quota maggiore di professoresse ordinarie, straordinarie e assistenti.

Dall'analisi si evince che il rapporto tra donne e carriera -in termini di accesso e di progressione- parrebbe essere condizionato non già per effetto di un'unica barriera che si manifesta nella fase superiore (soffitto di cristallo), ma di più sbarramenti e impedimenti disposti lungo le traiettorie accademiche, a partire dalle prime fasi.

Dominio maschile e child penalty. A erodere maggiormente le opportunità per le donne sembrerebbero intervenire infatti vari fattori, riconducibili probabilmente a processi di reclutamento, meccanismi di valutazione e organizzazione del lavoro ancora fortemente condizionati dalla prevalenza quantitativa degli uomini e dalla relativa preminenza,⁸⁵ e, non da ultimo, dalla maternità, potenziale o reale. Il riflesso di quest'ultimo aspetto riverbera dall'analisi delle fasi di avvio della carriera accademica (dottorato e post-dottorato). Qui, ancor più che altrove, parrebbe operare una sorta di child penalty per cui, dinanzi all'insorgenza (o supposta insorgenza) di impegni di cura, le giovani accademiche sarebbero indotte a abbandonare la carriera per cercare impieghi a condizioni lavorative probabilmente più flessibili.

Anche in assenza di un quadro informativo completo, gli effetti della supposta child penalty nelle fasi primordiali della carriera accademica sono purtroppo desumibili, non solo dall'inferiorità numerica delle dottorande e post-dottorande rispetto ai colleghi, ma anche dal tasso di genitorialità, la cui incidenza è nettamente inferiore tra le dottorande rispetto alle professoresse, e dall'assottigliamento della componente femminile delle coorti d'età 30-39 e 40-49 anni.⁸⁶

In un siffatto contesto, monitorare l'inizio della carriera accademica, approfondendo tutte le criticità qui segnalate, potrebbe aiutare a disegnare politiche che consentano a entrambi i generi di avere gli stessi punti di partenza, e a tutti e tutte di compiere scelte professionali e familiari consapevoli, non vizzate da vincoli esterni, o da resistenze ambientali interne all'università, realizzando così appieno il proprio talento.

Le risorse: tempo e fondi. Per confrontare le progressioni femminili e maschili risulterebbe altresì utile valutare l'accesso degli uni e delle altre alle risorse 'tempo' e 'fondi', considerato che gli avanzamenti di carriera sono condizionati dai risultati conseguiti nella ricerca e questi, a loro volta, dipendono dalle risorse disponibili. Dal punto di vista della disponibilità del tempo da dedicare alla ricerca, indicazioni interessanti potrebbero provenire, oltre che dai tempi di impiego, anche da altri indicatori, relativi ad esempio alla fruizione di un periodo sabbatico o, ancora, dalla percentuale di relatori/relatrici di tesi di laurea, di dottorato e di post-dottorato e alla distribuzione del tempo medio pro-capite destinato alla didattica e ad altri servizi.

⁸⁵ Per suffragare tale ipotesi si renderebbero necessari ulteriori approfondimenti in merito alla cultura organizzativa e al clima di lavoro.

⁸⁶ Tra coloro che proseguono la carriera accademica una volta superate le barriere iniziali, gli effetti della child penalty tendono ad attenuarsi, determinando non tanto l'abbandono della carriera accademica o la rinuncia alla maternità, ma piuttosto un allungamento dei tempi di progressione

Dal punto di vista della disponibilità di fondi, sarebbe inoltre interessante disporre di informazioni concernenti la media pro-capite di fondi di ricerca interni e esterni, disaggregate per genere

Parità salariale. Da ultimo, sono stati considerati anche i livelli remunerativi cui accedono donne e uomini del corpo accademico e intermedio. Il raffronto parziale tra alcune delle posizioni principali che articolano i due corpi, evidenzia alcuni divari di genere, difficilmente comprensibili alla luce dei dati disponibili, per i quali si suggerisce di procedere a ulteriori verifiche.

A tale riguardo, è opportuno segnalare che anche solo la percezione che vi sia disparità salariale, può contribuire a alimentare la frustrazione delle accademiche per il lento avanzamento della carriera, associato a un più difficile accesso ai finanziamenti per la ricerca e alle pubblicazioni, inducendole così ad abbandonare prematuramente il percorso professionale.

Il personale dei servizi

I servizi dell'USI dipendono dal Rettorato e provvedono a sostenere lo sviluppo dell'Università implementandone la strategia. Le assunzioni dei collaboratori dei servizi sono di competenza del direttore amministrativo, previa ratifica del Rettore.

Complessivamente il personale si compone di 207 unità, distribuite tra servizi amministrativi, bibliotecari e di archivio, informatici e web, logistici e di sorveglianza. L'inquadramento professionale è disciplinato dal Regolamento organico – Contratto collettivo di lavoro che assegna ciascun/a collaboratore/trice ad una delle 11 classi di stipendio previste, sulla base della funzione ricoperta e delle connesse competenze e responsabilità.

Partendo dal profilo e dalle caratteristiche anagrafiche del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'USI, anche l'analisi di genere relativa a questa specifica popolazione si è sviluppata, in una logica quantitativa, attorno a tre principali obiettivi d'indagine:

- accertare l'assenza di condizioni di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, allo status familiare, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di impiego, nella formazione professionale e nelle progressioni di carriera;
- valutare la capacità dell'Università di corrispondere alle esigenze di conciliazione vita e lavoro del personale;
- rilevare la propensione a promuovere attivamente la presenza delle donne in posizioni apicali e a sviluppare una cultura organizzativa aperta all'innovazione anche attraverso l'utilizzo strategico della diversità.

Per la verifica di tali condizioni, si è fatto ricorso a tre tipologie di dati:

- **dati demografici** per tracciare il profilo e le caratteristiche dell'organigramma femminile e maschile e dei relativi percorsi di carriera. Sono stati forniti in parte dall'Ufficio delle Risorse Umane e si riferiscono all'anno 2020. Altri sono stati ricavati dai rapporti d'attività del Servizio pari opportunità di USI per il periodo 2016-2020.
- **Dati ambientali** utili a qualificare il paradigma organizzativo-culturale di riferimento. Nello specifico, si è provveduto all'analisi degli strumenti normativi (Regolamento organico, direttive, Statuto) che in cui trovano declinazione le politiche di impiego e di lavoro, di reclutamento e di promozione, e al confronto con le responsabili del Servizio pari opportunità per raccogliere ulteriori elementi utili a approfondire la comprensione del paradigma organizzativo prevalente.
- **Dati demoscopici** raccolti attraverso l'Indagine sulle necessità di conciliazione vita e studio/lavoro all'USI, realizzata nel quadro del bilancio di genere e in collaborazione con il Servizio per le pari opportunità, con l'obiettivo di dimensionare il fabbisogno di conciliazione vita e lavoro e rilevare il livello di conoscenza e di soddisfazione rispetto alle misure e ai servizi attuati dall'Università.

Anche per questa specifica popolazione sono stati utilizzati degli indicatori di genere (RF e GCI), utili a tracciare l'eventuale presenza di fenomeni segregativi e di misurarne l'intensità.

Le dimensioni esplorate sono le seguenti:

- composizione di genere e generazionale degli organigrammi dei servizi
- distribuzione per genere e generazionale, condizioni contrattuali e regime d'impiego
- distribuzione per genere e livelli retributivi
- genere e genitorialità

Composizione del personale e inquadramento

Il personale dei servizi si compone di 207 unità. Le donne rappresentano poco più della metà della popolazione considerata (57%). Tenendo conto del peso numerico di ciascuna area, oltre la metà del personale impiegato è attiva presso i servizi amministrativi.

Le stratificazioni di genere dei singoli servizi si discostano dalla situazione generale, evidenziando il profilo di specializzazioni di genere, variamente pronunciate, che segnalano la permeabilità del contesto organizzativo a spinte segregative, peraltro già osservate sia tra la popolazione studentesca che per il corpo accademico.

TABELLA 25 Stratificazioni di genere dei servizi (estrazione dati 2020)

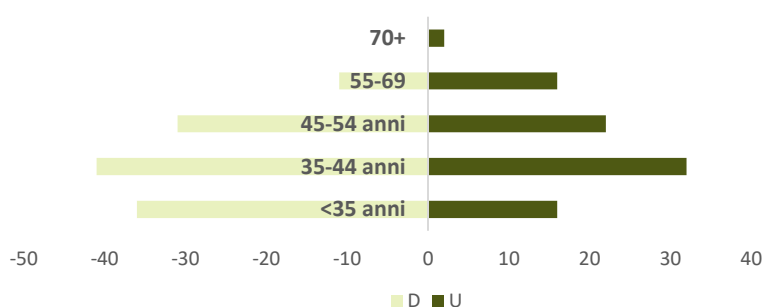
	Popolazione complessiva	%	D	U	% D	RF
Servizi amministrativi	122	59%	91	31	75%	293.54
Servizi bibliotecari e archivio	30	14%	21	10	70%	210
Servizi informatici e web	44	21%	8	36	18%	22.22
Servizi logistici e sorveglianza	11	5%	-	11	-	-
Totale	207	100%	119	88	57%	135.22

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

La struttura per età del personale evidenzia densificazioni nell'area anagrafica di genere 35-44 anni e, in misura minore, nell'area 45-54 anni. In termini comparativi, i divari di genere più accentuati si osservano nelle classi di età inferiori ai 35 anni, dove si osserva la prevalenza della componente femminile (69%), cui fa da contrappeso la prevalenza di collaboratori nelle classi di età più anziane (55-69 e +70).

Le considerazioni relative al maggior peso specifico delle due fasce d'età, durante le quali l'impatto della genitorialità sulle scelte lavorative e le possibilità di sviluppo professionale tende potenzialmente a amplificarsi, sono riprese e approfondite più avanti, nella sezione 'Lavorare e conciliare'.

GRAFICO 17 Distribuzione per genere e classi di età del personale dei servizi (v.a., estrazione dati 2020)



Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

L'età media complessiva del personale dei servizi è pari a 42,4 anni. Le donne risultano mediamente più giovani degli uomini di 3 anni (età media maschile: 44 anni; età media femminile: 41 anni). Tali dati sono da leggere in combinazione con altri due fattori, l'anzianità di servizio e il livello di formazione. Rispetto al primo, si registra un'anzianità media di servizio di poco superiore ai 10 anni (9.6 per le donne e 10.6 per gli uomini).⁸⁷

⁸⁷ Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

In merito al secondo fattore, la popolazione femminile si caratterizza per una maggiore incidenza di titoli di studio elevati, dunque per percorsi formativi più articolati. Infatti, il 61% di costoro risulta essere in possesso di una formazione universitaria/politecnico; il 60% ha conseguito una formazione professionale superiore con attestato professionale federale. Tra gli uomini ricorrono con maggiore frequenza le formazioni SUP (60%) e gli attestati federali di capacità (70%).

TABELLA 26 Distribuzione per genere e titoli di studio del personale dei servizi (estrazione dati 2020)

Formazione	D	U	Complessiva
Università/Politecnico	26,0%	19,5%	23,03%
SUP/ASP o equivalente	6,1%	10,9%	8,30%
STS, SSQEA, SSAA, istituto di studi sociali o formazione equivalente	25,2%	19,1%	22,41%
Maturità liceale/Professionale	26,7%	6,8%	17,63%
AFC/CFP o equivalente	16,0%	43,6%	28,63%

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

Correlando età e livello di istruzione, si osservano ulteriori differenze tra donne e uomini. Rispetto alla formazione universitaria, dai dati si evince che la popolazione femminile di tutte le fasce d'età considerate sopravanza quella maschile. La relazione si inverte per ciò che attiene alle lauree SUP/ASP o equivalente. Complessivamente, le donne paiono più istruite in tutte le fasce d'età considerate e, in misura più accentuata, nelle classi d'età più giovani.

TABELLA 27 Distribuzione per genere, classi d'età titoli di studio del personale dei servizi (estrazione dati 2020)

Donne	<35 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-69 anni	70+anni
Università/Politecnico	29%	28%	24%	20%	
SUP/ASP o equivalente	5%	8%	5%	7%	
STS, SSQEA, SSAA, istituto di studi sociali o formazione equivalente	23%	53%	8%		
Maturità liceale/Professionale	19%	13%	47%	33%	
AFC/CFP o equivalente	23%		16%	40%	
Uomini	<35 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-69 anni	70+anni
Università/Politecnico	18%	23%	16%	17%	100%
SUP/ASP o equivalente	15%	11%	14%	4%	
STS, SSQEA, SSAA, istituto di studi sociali o formazione equivalente		20%	21%	13%	
Maturità liceale/Professionale	23%	14%	9%		
AFC/CFP o equivalente	45%	32%	41%	65%	

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

La più alta concentrazione di donne in possesso di una formazione universitaria/Politecnico si riscontra tra il personale amministrativo (72% contro il 56% del personale maschile). Parallelamente, la concentrazione più elevata di uomini in possesso di una laurea SUP/ASP o equivalente si individua tra il personale dei servizi informatici (92% contro il 13% delle donne), mentre le donne con una formazione equivalente si concentrano prevalentemente nei servizi amministrativi (75%).

Ulteriori elementi di interesse riverberano dalla correlazione tra genere, età, anzianità di servizio, livello d'istruzione e inquadramento professionale, che ricordiamo, è disciplinato dal Regolamento organico-Contratto collettivo di lavoro.

TABELLA 28 Struttura dei servizi per classi salariali e funzioni

Classi	Servizi amministrativi	Servizi informatici e web	Servizi logistici	Servizi bibliotecari e archivio
1	Collaboratore amm. A		Addetto A	
2	Collaboratore amm. B	Tecnico informatico junior		Gestore dell'informazione e della documentazione
3	Collaboratore amm. C		Addetto B	
4	Collaboratore amm. D	Tecnico informatico utente A	Addetto C	Bibliotecario A
5	Collaboratore amm. E			Bibliotecario B
6	Collaboratore amm. F	Tecnico informatico utente B	Addetto D	Bibliotecario C
7	Collaboratore amm. G	Gestore di sistemi e reti A		Bibliotecario D
8	Collaboratore amm. H	Tecnico informatico con resp.		Bibliotecario E
9		Gestore di sistemi e reti C		Bibliotecario F
10	Quadro intermedio	Gestore di sistemi e reti con competenze particolari	Quadro intermedio	Quadro intermedio
11	Quadro superiore	Quadro superiore	Quadro superiore	Quadro superiore

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI e dagli allegati del Contratto collettivo

Dalle stratificazioni di genere emerge in primo luogo la maggiore frequenza maschile nelle classi di stipendio più elevate (10-11) e in quelle d'ingresso. In quest'ultimo caso, gli elementi di differenziazione riguardano non solo la densità, ma investono anche altre dimensioni. Alla maggiore frequenza maschile si contrappongono, infatti, l'età media inferiore e il più alto livello di istruzione delle donne che, addirittura, risultano mediamente sovra-istruite. Per gli altri livelli della scala salariale, i divari di genere si attenuano, o si annullano.

Considerati i principali fattori di progressione (età, livello d'istruzione, anzianità di servizio), i dati paiono suggerire che, se le donne delle prime classi salariali possono far valere, ai fini delle opportunità di avanzamento, la più giovane età combinata a migliori credenziali formative, ascendendo alle classi salariali più elevate, sono piuttosto l'anzianità di servizio e le competenze i principali fattori di spinta.

Ciò vale sia per le progressioni di carriera femminili che per quelle maschili. Il livello formativo tende infatti a crescere in corrispondenza del livello di inquadramento contrattuale e non si osservano differenziazioni riconducibili alla dimensione di genere. Ugualmente, dicasi per l'anzianità di servizio che aumenta al crescere del livello di inquadramento (v. tabella 29).

TABELLA 29 Classi salariali, genere, valori medi dell'età, anzianità di servizio e formazione, (estrazione dati 2020)

Classi di stipendio	Donne	Età media	Anzianità di servizio media	Formazione media ⁸⁸	Uomini	Età media	Anzianità di servizio media	Formazione media
1	2%	27	4	1	1%	19	2	6
2	3%	29	3	4	7%	35	8	5
3	1%	28	5	3	5%	46	3	4
4	13%	34	7	2	7%	47	7	3
5	4%	38	5	1	3%	33	5	2
6	18%	41	11	3	18%	45	10	4
7	17%	39	8	2	13%	38	8	2
8	29%	45	12	2	19%	44	13	2
9	1%	54	20	1	3%	41	3	2
10	8%	49	15	2	11%	46	18	2
11	4%	52	8	1	13%	56	14	1
Totale	119	41	10	2	88	44	11	3

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

⁸⁸ 1: Università/Politecnico; 2: SUP/ASP o equivalente; 3: STS, SSQEA, SSAA, istituto di studi sociali o formazione equivalente; 4: Maturità liceale/Professionale; 5: AFC/CFP o equivalente

Per ciò che attiene al rapporto tra età e inquadramento professionale, emergono alcune differenze. In particolare, dal confronto tra la distribuzione femminile e maschile per classi d'età e per inquadramento professionale, si osserva una maggiore densità per gli uomini di età inferiore ai 35 anni nelle classi 6 e 7 della scala. Il divario si rovescia a vantaggio delle donne della fascia 35-45 anni nelle classi 6 e 8, classi nelle quali la quota femminile supera rispettivamente di 13 e di 7 punti percentuali quella maschile (pari a 9% e 29%).

Quanto alla fascia d'età 45-55 anni, gli uomini si concentrano prevalentemente nella classe 10 (35%), mentre le donne nella classe 8.

In assenza di dati storici necessari per ripercorrere lo sviluppo diacronico dei percorsi di carriera del personale dei servizi, così da cogliere con maggiore nitidezza dinamiche e fattori di spinta, le informazioni relative all'anzianità di servizio paiono suggerire che solo in casi limitati l'accesso alle posizioni apicali (in particolare alle classi 10-11) è avvenuto probabilmente a seguito di un'immissione diretta in ruolo. Tale fattispecie potrebbe riguardare l'8% di coloro che sono quadri superiori e membri della direzione e risultano impiegati da non più di tre anni (2 donne e 1 uomo). Ampliando lo spettro dell'anzianità di servizio a 5 anni, tale quota riguarderebbe il 17% di coloro che sono nella medesima posizione (3 donne e 3 uomini).

La lettura di genere dei livelli direttivi e della relativa accessibilità offre ulteriori spunti di riflessione ed evidenzia alcune differenze in seno ai singoli servizi. In particolare, per ciò che attiene alla probabilità/possibilità che donne e uomini possano accedervi in eguale misura, il livello di Glass Ceiling index più prossimo alla soglia di parità, ovvero 1, si riscontra presso i servizi amministrativi (1.2). Seguono i servizi bibliotecari (2,1) e informatici con un valore pari a 2.⁸⁹

Analogamente, l'analisi della distribuzione di genere nei ruoli apicali evidenzia che la maggiore incidenza di donne in funzione direttiva rispetto agli uomini si riscontra nei servizi dell'amministrazione (60% rispetto agli uomini; 10% rispetto alla popolazione femminile totale).

Presso i servizi bibliotecari, la percentuale delle donne in ruoli apicali scende al 50%. Qui, le donne che ricoprono un ruolo apicale, rappresentano il 9,5% del totale delle donne impiegate, rispetto al 20% degli uomini delle medesime posizioni.

La proporzione più bassa di donne in posizione direttiva si registra presso i servizi informatici, 9%. Purtroppo, le donne che occupano ruoli apicali rappresentano il 13% della popolazione femminile totale.

TABELLA 30 Funzioni direttive, rapporti di femminilità e glass ceiling index dei servizi, 2020

	Servizi amministrativi		Servizi bibliotecari		Servizi informatici	
	D	U	D	U	D	U
Personale	75%	25%	67%	33%	18%	82%
Ruoli apicali	60%	40%	50%	50%	9%	91%
Glass Ceiling Index	1,2		2,1		2	
Rapporto di femminilità	293.5		200		22	
Donne in posizioni apicali/Totale donne	10%		9.5%		13%	

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

⁸⁹ Per ulteriori approfondimenti di veda il paragrafo La metodologia

Le forbici delle carriere all'interno di ciascun servizio riflettono in modo plastico i divari ora evidenziati.

GRAFICO 18 Personale Servizi amministrativi, raffronto tra carriere maschili e femminili, 2020

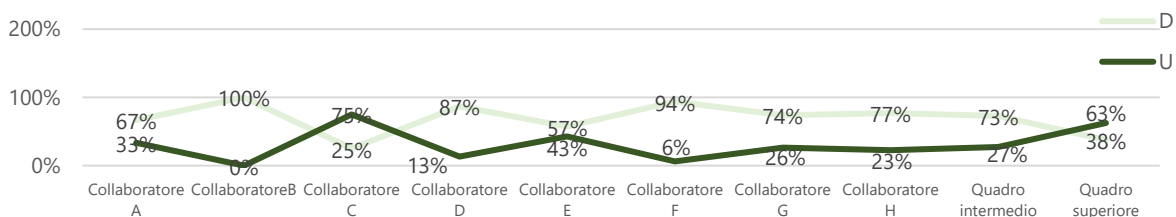
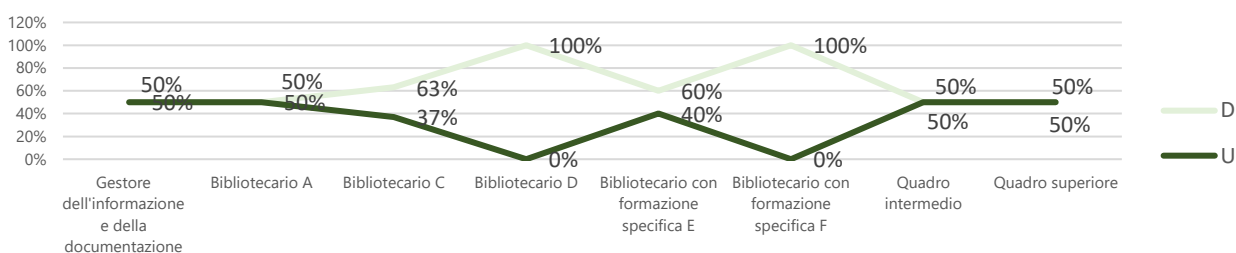
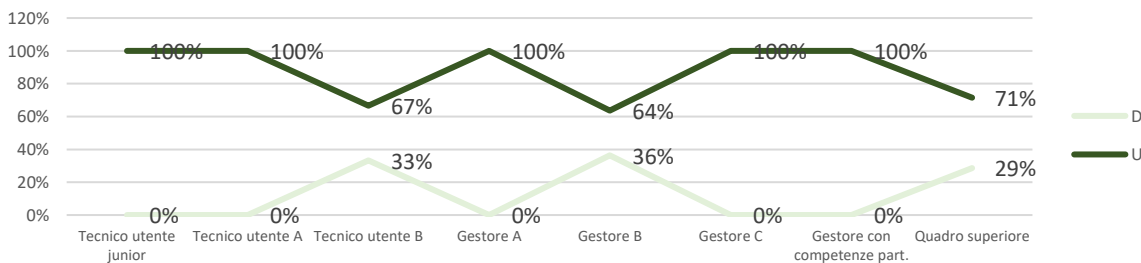


GRAFICO 19 Personale Servizi bibliotecari e archivio, raffronto tra carriere maschili e femminili, 2020



Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

GRAFICO 20 Personale Servizi informatici, raffronto tra carriere maschili e femminili, 2020



Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

Genere e condizioni contrattuali e regime d'impiego

Gli indicatori utilizzati in questo specifico ambito di indagine rispondono all'obiettivo di fare emergere eventuali differenze nelle condizioni di impiego di donne e uomini.

Se l'analisi delle tipologie d'impiego offre alcune indicazioni in merito alle condizioni di precarietà occupazionale di donne e uomini, la verifica dei tempi d'impiego è utile per mettere in luce le scelte individuali in termini di equilibrio tra vita privata e lavoro e le corrispondenti opportunità offerte da USI. Ugualmente, se fossero state fornite indicazioni in merito all'utilizzo dei congedi, si sarebbe potuto procedere a un'analisi più

approfondita dei modelli di conciliazione, prevalenti tra questa specifica popolazione, e degli impatti sulla dimensione lavorativa e sulle opportunità di sviluppo professionale di donne e uomini.⁹⁰

Dai dati forniti, si rileva che due terzi del personale dei servizi risulta inquadrato con un contratto a tempo indeterminato. La quota di donne impiegate con un contratto a termine supera di 5 punti percentuali quella dei colleghi, attestando attorno al 27%. I contratti a tempo determinato ricorrono con maggiore frequenza nel settore dei servizi amministrativi con una percentuale di poco superiore al 35%, percentuale che per il personale maschile si eleva sino al 39%.

Correlando l'inquadramento professionale con la funzione, si osserva che per ciò che attiene al personale femminile dei servizi amministrativi, i contratti a tempo determinato ricorrono in modo più accentuato tra le collaboratrici D (46%), F (44%) e G (43%). Per gli uomini, prevalgono tra i collaboratori amministrativi C (2 su 3). Sono inoltre maggiormente ricorrenti sia tra le donne che tra gli uomini delle fasce più giovani, in particolare tra coloro che hanno un'età inferiore ai 35 anni. Anche nella fascia 55-69 anni, la frequenza dei contratti a tempo determinato risulta superiore tra gli uomini, interessando circa un quarto degli stessi.

TABELLA 31 Durata del contratto, per genere e per classe d'età (estrazione dati 2020)

Classi d'età	<35	35-44	45-54	55-69	70+
Donne					
Tempo determinato	39%	28%	13%	18%	
Tempo indeterminato	61%	72%	87%	82%	
Totale (v.a.)	38	39	31	11	
Uomini					
Tempo determinato	42%	10%	9%	25%	100%
Tempo indeterminato	58%	90%	91%	75%	
Totale (v.a.)	19	29	22	16	2

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

Analogamente, anche il tempo parziale risulta più diffuso tra le donne. Se complessivamente interessa poco meno del 45% del personale dei servizi, varia dal 30% tra gli uomini al 55% tra le donne.

Il ricorso al tempo parziale è significativamente superiore nei servizi dove la quota di personale femminile risulta prevalente. La maggiore incidenza si osserva, infatti, tra il personale dei servizi bibliotecari, con una frequenza di poco superiore al 70% tra le donne (tra gli uomini si colloca attorno al 20%). Ugualmente significativa l'incidenza nei servizi informatici e amministrativi, presso i quali circa la metà del personale femminile risulta attiva a tempo parziale.

Per ciò che attiene alla popolazione maschile, la frequenza più pronunciata di tempi parziali si osserva nell'area dei servizi amministrativi dove interessa poco meno del 30% del totale degli attivi. La minore frequenza si registra per contro nell'area dei servizi logistici. Qui, dove il personale è solo maschile, la quota di attivi a tempo parziale è inferiore al 10%.

La lettura di questi dati evidenzia come il ricorso ai tempi parziali da parte dei collaboratori sia maggiore in quegli ambiti dove la presenza femminile è consistente e diffuso il part time (personale amministrativo e bibliotecario, ad esempio). Risulta, per contro, attenuato negli ambiti fortemente mascolinizzati (personale tecnico e informatico).

⁹⁰ La presentazione dei risultati dell'Indagine sulle necessità di conciliazione vita e studio/lavoro all'USI, promossa nell'ambito del bilancio di genere, viene qui preceduta dall'allestimento di un quadro informativo generale, popolato di dati quantitativi utili a descrivere il profilo professionale e familiare del personale dei servizi, con esplicito riferimento alla genitorialità.

Per quanto concerne le frazioni di tempo, si evince che poco più del 30% del personale attivo a tempo parziale opta per un impegno pari all'80%. Si osservano tuttavia alcune differenze tra personale femminile e maschile. Se tra gli uomini, infatti, la metà di coloro che sono attivi a tempo parziale sceglie tale modello, tra le donne due sono le opzioni prevalenti. Il 29% è attivo al 50% e il 27% è impiegato all'80%.

Quanto ai modelli di distribuzione del tempo parziale (orizzontale/verticale), non è stata fornita alcuna indicazione.

Correlando i dati relativi alle percentuali d'impiego con le due dimensioni anagrafiche del genere e dell'età, emerge in modo netto come l'impiego a tempo parziale prevalga tra le donne che hanno un'età compresa tra i 35 e i 54 anni, con un'incidenza complessiva di poco inferiore al 70%, mentre tra i colleghi delle medesime fasce d'età l'incidenza non supera il 30%. In tutte le altre fasce d'età, i divari tra i generi appaiono più contenuti, benché la quota di donne che lavorano part-time si mantenga sempre superiore a quella degli uomini.

TABELLA 32 Tempi di impiego, per genere e per classe d'età (estrazione dati 2020)

Classi d'età	<35 anni	35-44 anni	44-54 anni	55-69 anni	70+anni
Donne					
<i>Tempo parziale</i>	33%	63%	71%	55%	
Uomini					
<i>Tempo parziale</i>	25%	28%	32%	25%	100%
Popolazione complessiva					
<i>Tempo parziale</i>	23%	38%	46%	29%	100%

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

L'approfondimento dello status familiare mostra l'esistenza di una correlazione piuttosto accentuata tra aree anagrafiche di genere, tempi d'impiego e genitorialità. Sia in termini complessivi che per ciascuna delle due popolazioni, l'incidenza dei tempi parziali tra i genitori è significativamente superiore alla quota di coloro che non hanno responsabilità genitoriali. Anche in questo specifico ambito di analisi, la lettura in ottica di genere dei dati evidenzia un divario accentuato tra donne e uomini. La quota di collaboratrici madri attive a tempo parziale è infatti superiore al 90%, contro il 41% dei colleghi padri.

Non solo. Mentre per questi ultimi non si osservano relazioni significative tra numero di figli e percentuali d'impiego, mediamente elevate, tra le collaboratrici madri si osserva una riduzione significativa dei tempi d'impiego nel passaggio da 1 a 2, o più figli.

I dati ricevuti dall'Ufficio del personale non consentono di verificare se il tempo parziale sia stata accordato in fase di ingresso, o successivamente, in ragione di cambiamenti avvenuti nell'organizzazione del lavoro e/o nella sfera privata (cambiamento dello status familiare, avanzare dell'età e dell'anzianità di servizio).⁹¹

Da ultimo, è opportuno evidenziare l'incidenza significativa del part-time anche tra coloro che assolvono funzioni direttive. Se la quota complessiva è pari al 44%, tra i quadri superiori si eleva sino al 63%. A prevalere sono le percentuali che vanno dal 50 al 90% rispetto alle percentuali inferiori (pari al 20%). La lettura dei dati disaggregati per genere conferma anche per questo specifico ambito la femminilizzazione dei tempi parziali. In termini comparativi, infatti, la quota di donne in funzione direttiva impiegate a tempo parziale è pari al 64% contro il 30% dei colleghi in ruoli analoghi.

⁹¹ La correlazione tra genitorialità e tempi di lavoro sarà ulteriormente approfondita alla luce dei dati demoscopici raccolti attraverso il sondaggio su conciliazione vita e lavoro.

Genere e remunerazione

Valga come premessa generale che secondo gli obblighi previsti dalla legge sulla parità dei sessi (LPar), dal 1° luglio 2020 le aziende con 100 o più dipendenti sono tenute a eseguire un'analisi della parità salariale entro il 30 giugno 2021, di farla verificare da un organo indipendente entro il 30 giugno 2022 e di informarne dei risultati le lavoratrici e i lavoratori entro il 30 giugno 2023.

In ottemperanza a tali obblighi anche USI ha avviato le procedure di verifica nei termini previsti dalla legge e è in attesa di conoscere gli esiti della verifica da parte dell'organo indipendente prescelto. In questa sede, si procede unicamente a un'osservazione generale che, sulla base della stratificazione salariale per classi, compara i salari medi e mediani di donne e uomini, correlandoli ai valori medi dell'età e dell'anzianità di servizio.

Il sistema retributivo si basa su classi di stipendio afferenti alle diverse categorie professionali presenti nel personale amministrativo dell'USI, nonché le diverse mansioni o funzioni all'interno di dette categorie. I collaboratori sono assegnati alle classi di stipendio sulla base dell'esperienza professionale e del livello di responsabilità e competenze richieste, considerando inoltre la struttura salariale complessiva della categoria professionale. Le specializzazioni sono riconosciute ai fini dello stipendio solo se utilizzate. Il salario iniziale individuale viene fissato dalla direzione amministrativa al momento dell'assunzione.⁹²

Dalle stratificazioni di genere della scala salariale si evince che tanto per le donne quanto per gli uomini la classe di stipendio più densamente popolata è la 8. La mediana dei salari relativi al personale maschile si colloca attorno ai CHF 80'375; per il personale femminile si attesta a un livello inferiore, pari a CHF 77'250.

Il salario medio femminile è pari a CHF 80'610 e quello maschile di CHF 86'965.00, dunque più elevato per la maggiore presenza di personale nelle classi 8, 9, 10 e 11, nonché in ragione di remunerazioni che in alcuni casi superano i massimali previsti per ciascuna classe.

Restrungendo, infatti, il focus dell'analisi alle singole classi di stipendio e comparando i livelli salariali di donne e uomini, si rilevano numerose anomalie, vale a dire salari inferiori o superiori ai livelli, minimi e massimi, previsti per ciascuna classe, e divari consistenti tra i livelli medi delle remunerazioni maschili e femminili, difficilmente comprensibili alla luce dei dati disponibili e che suggeriscono di procedere a ulteriori verifiche.

TABELLA 33 Stratificazione di genere delle classi salariali (estrazione dati 2020)

Classi di stipendio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Donne	67%	40%	20%	71%	62%	58%	65%	67%	25%	47%	31%
<i>Servizi amministrativi</i>	2	3	1	13	4	15	14	27		8	3
<i>Servizi bibliotecari e archivio</i>		1		2	1	5	6	3	1	1	
<i>Servizi informatici e web</i>						2		4			2
Totale	2	4	1	15	5	22	20	34	1	9	5
Uomini	33%	60%	80%	29%	38%	42%	35%	33%	75%	53%	69%
<i>Servizi amministrativi</i>	1		3	2	3	1	5	8		3	5
<i>Servizi bibliotecari e archivio</i>		1		2		3		2		1	1
<i>Servizi informatici e web</i>		5		1		4	6	7	3	5	5
<i>Servizi logistici e sorveglianza</i>				1	1	8				1	
Totale	1	6	4	6	3	16	11	17	1	10	11

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

⁹² Classi di stipendio, Art. 30 Regolamento organico. Contratto collettivo di lavoro

TABELLA 34 Confronto tra salari medi e valori medi di età, anzianità di servizio e formazione (estrazione dati 2020)

Classi di stipendio	Donne				Uomini			
	Salario medio	Età media	Anzianità media	Formazione media ⁹³	Salario medio	Età media	Anzianità media	Formazione media
1	52.625	27	4	1	52.000	19	2	6
2	57.498	29	3	4	63.906	35	8	5
3	59.250	28	5	3	64.578	46	3	4
4	67.505	34	7	2	67.815	47	7	3
5	70.410	38	5	1	64.859	33	5	2
6	73.904	41	11	3	75.255	45	10	4
7	73.218	39	8	2	74.546	38	8	2
8	90.700	45	12	2	91.691	44	13	2
9	95.751	54	20	1	100.327	41	3	2
10	113.598	49	15	2	108.187	46	18	2
11	108.267	52	8	1	126.546	56	14	1
Generale	80.610	41	10	2	86.965	44	11	3

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

All'Art. 30 del Regolamento organico si prevede che il massimo dello stipendio è raggiunto con il seguente numero di aumenti annui: 12 per la classe 1; 14 per le classi 2 e 3; 16 per le classi 4 e 5; 24 per le classi 6 e 7; 30 per le classi 8, 9 e 10; 35 per la classe 11. Purtroppo, si osservano alcune anomalie. Per alcune classi salariali, infatti, si rileva il superamento dei massimali previsti e, in altre, un inquadramento inferiore al limite minimo salariale previsto (v. tabella 35).

TABELLA 35 Anomalie e differenze salariali osservate (estrazione dati 2020)

Classi di stipendio	Min. - Max	Anomalie*
1	52'000-58'000	
2	55'000-62'000	2 superiori
3	58'000-65'000	2 superiori
4	60'000-68'000	5 superiori
5	62'000-70'000	1 superiore
6	65'000-77'000	2 inferiori/12 superiori
7	68'000-80'000	4 inferiori/1 superiore
8	80'000-95'000	5 inferiori/10 superiori
9	90'000-105'000	
10	95'000-112'000	1 inferiore/7 superiori
11	110'000-130'000	9 superiori

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

* Salari inferiori/superiori ai min/max previsti

⁹³ 1=Università/Politecnico; 2 = Scuola universitaria professionale (SUP), alta scuola pedagogica (ASP) o formazione equivalente; 3 = Formazione professionale superiore con attestato professionale federale, diploma federale o esame professionale superiore/maestria, diploma rilasciato da una scuola tecnica (ST), scuola professionale superiore, STS, SSQEA, SSAA, istituto di studi sociali o formazione equivalente; 4 = Diploma d'insegnamento per vari livelli: scuola magistrale (che prepara all'insegnamento a livello di asilo, scuola primaria, lavori manuali, economia domestica) o formazione equivalente.

Conciliare vita e lavoro

Come già segnalato, l'indagine sulle necessità di conciliazione vita e studio/lavoro all'USI è stata promossa nell'ambito del bilancio di genere, al fine di indagare come il personale dell'Università, studentesse e studenti vivano la necessità di conciliare il tempo e gli impegni del lavoro e dello studio con quelli della vita familiare, in particolare la nascita e l'educazione dei figli e il sostegno a un familiare disabile o malato. Oltre ad esplorare i bisogni, reali e potenziali, l'indagine approfondisce le interazioni tra queste molteplici dimensioni, dando spazio anche agli aspetti percettivi riletti in ottica di genere.

La presentazione dei risultati dell'indagine viene qui preceduta dall'allestimento di un quadro informativo generale, popolato di dati quantitativi utili a descrivere il profilo professionale e familiare del personale dei servizi, con esplicito riferimento alla genitorialità.

Rispetto a questa dimensione, per la quale sono previsti:⁹⁴

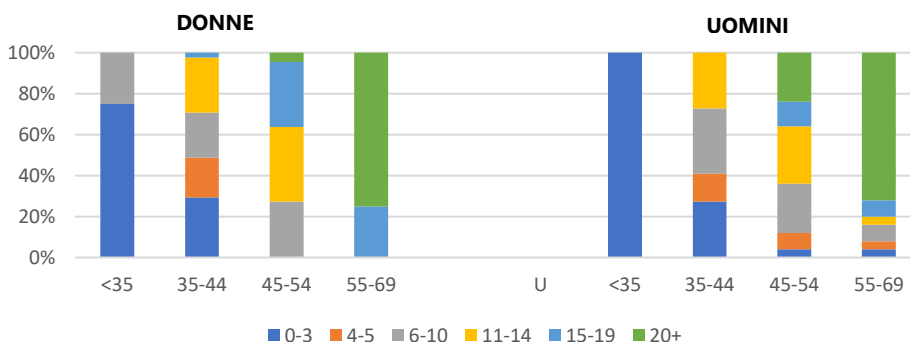
- un congedo di maternità pagato di 16 settimane durante il quale sarà corrisposto l'intero salario, cui può essere aggiunto un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi; in alternativa, il congedo può essere ottenuto interamente o parzialmente dal padre;
- un congedo di paternità di 10 giorni consecutivi pagati entro due mesi dalla nascita del figlio; il congedo è convertibile in lavoro a tempo parziale compatibilmente con le esigenze di servizio;
- un congedo per adozione (di bambini di età non superiore ai 10 anni) pagato di 16 settimane, cui può essere aggiunto un congedo, totale o parziale, non pagato per un massimo di 9 mesi;

i dati evidenziano come tale evento investa il 40% del personale complessivo, con una maggiore incidenza tra i collaboratori (47% rispetto al 34% delle collaboratrici).

La genitorialità interessa prevalentemente le coorti d'età 35-44 anni e 45-54 anni.

È soprattutto nella prima coorte d'età che si osserva la frequenza più accentuata in entrambe le popolazioni (46% delle collaboratrici madri; 41% dei collaboratori padri). Per la seconda coorte d'età i valori si attenuano, scendendo rispettivamente al 37% tra le collaboratrici e a poco meno del 30% tra i collaboratori. In termini comparativi il rapporto si rovescia nella fascia 55-69 anni. Si osserva infatti una maggiore incidenza della genitorialità tra gli uomini (22% rispetto al 12% delle donne). Per contro, è del tutto assente nelle fasce 20-29. Correlando, inoltre, genere e aree anagrafiche di genere di genitori e figli, si osserva una diversa e, per certi aspetti giustificata, distribuzione tra collaboratrici e collaboratori, particolarmente accentuata in termini comparativi per le coorti <35 anni e 55-69 anni.

GRAFICO 21 Genitorialità, genere e classi d'età di genitori e figli (estrazione dati 2020)



Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

⁹⁴ Regolamento Organico, art. 37-38

Dal confronto tra popolazione femminile e maschile emerge anche una lieve differenza rispetto al numero medio di figli, numero che per le donne è pari a 1.7, mentre per gli uomini sale a 2.1. Circa la metà delle collaboratrici madri ha un figlio, il 27% due figli e poco più del 20% tre figli. Tra i collaboratori padri si osserva una diversa distribuzione percentuale per cui il 37% ha un figlio, un altro 37% ha due figli e il 14% ha tre figli. Maggiore presso questa popolazione è anche l'incidenza di famiglie numerose (da 4 a 7 figli).

L'incidenza della genitorialità nelle coorti d'età 35-44 anni e 45-54 anni si riverbera nei relativi tempi di impiego, in modo particolarmente accentuato in quelli femminili. Come già evidenziato, infatti, correlando i dati relativi alle percentuali d'impiego con età, genere e genitorialità, emerge in modo netto che l'impiego a tempo parziale prevale tra le donne che hanno un'età compresa tra i 35 e i 54 anni con un'incidenza complessiva di poco inferiore al 70% e che la quota di collaboratrici madri attive a tempo parziale risulta superiore al 90%, contro il 41% dei colleghi padri.

Non solo. Mentre per questi ultimi non si osservano relazioni significative tra numero di figli e percentuali d'impiego, mediamente elevate, tra le collaboratrici madri si osserva una riduzione significativa dei tempi d'impiego nel passaggio da 1 a 2 o più figli.

La modesta incidenza della genitorialità tra il personale dei servizi risulta contraddittoria, soprattutto se letta alla luce dei dati relativi l'anzianità di servizio. Tanto tra i collaboratori padri che tra le collaboratrici madri, infatti, la media degli anni di servizio è significativamente superiore alla quota di personale senza figli. Lo scarto complessivo è di 3 anni, sale a 4 nel confronto tra donne con e senza figli.

Da ultimo, correlando posizione professionale e genitorialità, si osserva che, per ciò che attiene alla popolazione femminile, la frequenza della maternità si accentua in maniera significativa al progredire delle classi di stipendio e del consolidamento professionale, mentre risulta assente nelle classi d'ingresso (1-3) e laddove l'età media e l'anzianità di servizio presentano valori medi più bassi.

TABELLA 36 Genitorialità e posizione professionale (estrazione dati 2020)

Classi di stipendio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Totale complessivo
Donne												
senza figli	100%	100%	100%	60%	60%	59%	85%	68%	0%	33%	40%	66%
età media	27	29	28	28	40	39	38	45		47	53	39
anzianità media di servizio	4	3	5	3	3	12	7	12		10	7	8
con figli	-	-	-	40%	40%	41%	15%	32%	100%	67%	60%	34%
età media				43	35	43	44	46	54	50	51	45
anzianità media di servizio				13	8	10	14	11	20	17	9	12
Uomini												
senza figli	100%	67%	50%	100%	100%	75%	36%	47%	67%	30%	18%	53%
età media	19	32	45	47	33	45	32	45	40	49	47	42
anzianità media di servizio	2	5	4	7	5	10	8	12	1	19	13	9
con figli	-	33%	50%	-	-	25%	64%	53%	33%	70%	82%	47%
età media		43	48			45	41	43	44	45	58	47
anzianità media di servizio		16	3			11	9	14	8	17	14	13

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

Anche tra i collaboratori, si conferma la tendenza già osservata tra le collaboratrici madri, per cui l'incidenza della genitorialità tende a accentuarsi in corrispondenza di valori medi dell'età e dell'anzianità di servizio più elevati.

Interessante risulta inoltre il confronto tra le sottopopolazioni delle classi 9 e 11. Qui i divari in termini comparativi si ampliano e si rovesciano. Se per la prima classe infatti, risultano unicamente collaboratrici madri, la frequenza della paternità è tra le più basse (33%). Per contro, per la classe 11 si osserva la più alta frequenza della paternità (82%), mentre la maternità scende al 60%, un livello comunque elevato nel confronto interno con le altre classi salariali.

Come già anticipato, l'esplorazione della dimensione della conciliazione tra vita e lavoro è limitata a pochi ambiti, per lo più relativi all'impatto della genitorialità sull'organizzazione del lavoro. Il quadro informativo di riferimento non contempla dati relativi all'utilizzo dei diversi congedi, previsti e disciplinati dal Regolamento organico, così come di ricorrere alla misura del telelavoro.

Indicazioni in merito alle esigenze e alla modalità di conciliazione del personale dei servizi, così come al gradimento delle misure e dei servizi offerti dall'USI, perverranno dall'indagine demoscopica condotta nell'ambito del Bilancio di genere.

Riepilogando

Anche la rilettura in ottica di genere degli organigrammi femminili e maschili dei servizi, delle relative condizioni di impiego, di lavoro e di sviluppo professionale, risponde all'obiettivo di individuare l'eventuale presenza di fenomeni segregativi e di misurarne l'intensità.⁹⁵

Segregazione orizzontale e verticale. Il calcolo dei rapporti di femminilità relativi a ciascun servizio porta in evidenza tendenze che si allineano a quanto già osservato per le altre due popolazioni, ovvero una concentrazione femminile, variamente pronunciata, in determinati settori disciplinari e funzioni. Se la quota complessiva di donne è di poco superiore a quella maschile (57%), la stessa si amplia in seno ai servizi bibliotecari e all'amministrazione con valori dell'indice di RF distanti dalla soglia di equilibrio (293.59 e 200). Il rapporto si rovescia per contro in seno al personale dei servizi informatici e logistici dove a dominare è la componente maschile.

La difforme distribuzione di genere che contraddistingue la realtà dei servizi, riflesso di spinte segregative risultanti dall'intreccio di stereotipi sociali e rigidità organizzative ancora condizionanti⁹⁶, produce l'effetto non solo di confinare donne e uomini in determinati ambiti d'attività, ma anche di condizionarne le traiettorie di carriera e l'accesso alle posizioni apicali dell'organizzazione.

I valori dell'indicatore che descrive sinteticamente l'esistenza di barriere nel raggiungimento di ruoli e funzioni direttive e che ne misura l'intensità (Glass ceiling index), segnalano infatti un generale svantaggio femminile che tende ad accentuarsi, sia laddove la presenza delle donne risulta essere largamente inferiore a quella degli uomini (servizi informatici), sia dove le stesse sono in maggioranza. È questo il caso dei servizi bibliotecari. Il valore del Glass ceiling index calcolato per questa area è pari a 2 (identico al GDI dei servizi informatici), nonostante la popolazione femminile sia maggioritaria.

Analogamente, se nei servizi amministrativi le donne sono presenti in maggioranza e lo svantaggio in termini di opportunità di accesso ai ruoli apicali è minimo (1.2), la quota di uomini in posizione apicale (il 19% del totale degli uomini impiegati in questo settore) ha un'incidenza relativa superiore a quella delle donne (le donne in posizione apicale rappresentano il 10% del totale della popolazione femminile qui impiegata).

La rilettura in ottica di genere delle stratificazioni delle undici classi salariali offre ulteriori evidenze del vantaggio comparativo di cui godono gli addetti ai servizi, evidenziandone ad esempio la maggiore concentrazione nelle classi di stipendio più elevate (9-10-11).⁹⁷ Le donne, per contro, popolano più densamente la classe d'ingresso (1) e quelle centrali (4-5-6-7-8).⁹⁸ E ciò, nonostante queste ultime risultino mediamente più istruite (in taluni casi sovra-istruite).

L'analisi delle **condizioni di impiego e di lavoro** evidenzia che:

- ad essere titolari di contratti a termine risultano essere in misura maggiore le generazioni più giovani (<35 anni), sia femminili che maschili. Per le altre classi d'età, i contratti a termine incidono maggiormente nelle fasce 35-44 anni tra le donne e per quelle più anziane tra gli uomini.
- Il tempo parziale risulta maggiormente diffuso tra la popolazione femminile. Se complessivamente interessa poco meno del 45% del personale dei servizi, incide per il 55% tra le donne e per il 30% tra gli uomini. In merito a questi ultimi, è opportuno sottolineare che l'opzione per il tempo parziale ricorre più frequentemente nei servizi dove la popolazione femminile è maggioritaria e, probabilmente, l'ambiente e

⁹⁵ Il periodo di riferimento è il 2020.

⁹⁶ Per suffragare tale lettura si renderebbero necessari ulteriori approfondimenti in merito alla cultura organizzativa e al clima di lavoro.

⁹⁷ Nella classe 9 rappresentano il 75%; nella classe 10, il 53%; nella classe 11, il 69%.

⁹⁸ Nella classe 1 rappresentano il 67%; nella classe 4, il 71%; nella classe 5, il 63%; nella classe 6, il 58%; nella classe 7, il 65%; nella classe 8, il 67%.

la cultura organizzativa risultano più inclini alla flessibilizzazione delle modalità di lavoro. Si attenua, per contro, nei servizi fortemente mascolinizzati (personale tecnico e informatico).

- Il divario di genere relativo ai tempi parziali si amplia ulteriormente tra coloro che assolvono funzioni direttive. In termini comparativi, infatti, la quota di donne in funzione direttiva attive a tempo parziale è pari al 64% contro il 30% dei colleghi in ruoli analoghi.

L'incidenza della genitorialità

- La genitorialità investe il 40% del personale complessivo, con una maggiore frequenza tra i collaboratori (47% rispetto al 34% delle collaboratrici). Dall'analisi emerge inoltre che, tanto tra la popolazione femminile che tra quella maschile, l'incidenza della genitorialità si accentua in maniera significativa al progredire delle classi di stipendio e in corrispondenza di valori medi dell'età e dell'anzianità di servizio più elevati.
- L'incidenza dei tempi parziali è superiore tra coloro che hanno responsabilità genitoriali e ancor più tra le donne. Il ricorso al tempo parziale come soluzione organizzativa per conciliare gli impegni professionali e le responsabilità di cura è nettamente più frequente tra le madri. La quota di collaboratrici madri attive a tempo parziale è difatti più del doppio di quella dei colleghi padri (90%, contro il 41%).
- Se tra i collaboratori padri non si osservano relazioni significative tra numero di figli e percentuali d'impiego, mediamente elevate, tra le collaboratrici madri si osserva la riduzione dei tempi d'impiego nel passaggio da 1 a 2 o più figli.

Concludendo, l'analisi di contesto del personale dei servizi offre evidenze di un generale vantaggio maschile, riscontrabile sia nelle condizioni di lavoro, più solide e meno penalizzate dall'evento della paternità e dalle esigenze di conciliazione, sia nelle opportunità di accesso alle posizioni apicali. Anche la comparazione dei livelli salariali di donne e uomini mette in luce alcuni elementi di differenziazione di difficile comprensione alla luce dei dati disponibili.

Gli organi di governo dell'Università

In questa sezione viene proposta un'analisi della composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Università, sia a livello centrale che nelle Facoltà, per riflettere non solo ai rapporti di equilibrio tra donne e uomini nei ruoli di rappresentanza, di responsabilità e di potere decisionale all'interno dell'organizzazione, ma anche al grado di diversità che l'Istituzione intende assicurare alla propria azione di governo.

Prima di procedere alla presentazione dei dati si rende necessario porre alcune precisazioni di ordine metodologico.

Come già per l'analisi delle quattro popolazioni (studentesca, intermedia, accademica e dei servizi), l'indicatore di riferimento utilizzato per analizzare e valutare la presenza paritaria di donne e uomini negli organi di governo dell'Università è definito dal **rapporto di femminilità** (RF)⁹⁹.

Si consideri inoltre che i dati utilizzati per l'analisi sono riferibili al periodo 2019-2020 e sono stati forniti in parte dal Servizio pari opportunità dell'USI, in parte sono stati ricavati dalla documentazione pubblicata sul sito dell'Università.

L'assenza di serie storiche degli stessi, essenziale ai fini di un'analisi longitudinale per genere, consente una lettura statica del quadro di riferimento, ciononostante significativa e provvida di indicazioni.

Gli organi centrali dell'USI sono il Consiglio dell'Università, il Rettorato e il Senato.¹⁰⁰

A seguito della modifica della Legge cantonale sull'Università della Svizzera italiana, sulla Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana e sugli istituti di ricerca (LUni) votata dal Gran Consiglio del Canton Ticino nel dicembre del 2019, si è formalmente conclusa la transizione -avviata nel 2015- da un'organizzazione semplificata, nella quale la carica di Rettore non era formalizzata e, di fatto, coincideva con quella del Presidente del Consiglio dell'Università, ad un nuovo assetto istituzionale che riserva al Consiglio dell'Università funzioni strategiche e di controllo, e al Rettorato e al Senato accademico - con prerogative diverse - la conduzione di tutte le attività dell'Università.¹⁰¹

Il **Consiglio dell'Università** è composto da un numero di membri compreso tra 5 e 11 designati, ogni 4 anni, dal Consiglio di Stato della Repubblica e Cantone Ticino e da due rappresentanti designati dal Senato accademico con mandato biennale rinnovabile. Il Rettore partecipa alle sedute e i Decani delle Facoltà sono sentiti su questioni che concernono la loro attività. Possono inoltre partecipare alle sedute i Prorettori, su richiesta del Presidente o del Rettore e in funzione delle trattande. Il Segretario generale dell'USI e il Direttore della Divisione della cultura e degli studi universitari del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS) partecipano senza diritto di voto.¹⁰²

Attualmente il Consiglio annovera 10 membri ed è presieduto da una donna. Per effetto della modifica della Legge sull'Università del 1. Gennaio 2020, i Decani non fanno più parte del Consiglio, così come il Rettore che prende parte alle sedute senza diritto di voto. Per contro, ne fanno parte due rappresentanti eletti dal Senato accademico.¹⁰³ L'analisi di genere evidenzia un RF inferiore a 100, segnalando uno squilibrio nella rappresentanza di genere. A tal riguardo occorre rilevare l'assenza di specifiche disposizioni nello Statuto a

⁹⁹ Per ulteriori approfondimenti si veda il paragrafo La metodologia

¹⁰⁰ Art. 8 Organi, Statuto USI, Cap. III Organi e Commissioni

¹⁰¹ Rapporto annuale USI, 2019-2020

¹⁰² Art. 9 Organi, Statuto USI, Cap. III Organi e Commissioni

¹⁰³ Rapporto annuale USI, 2019-2020

garanzia di una composizione paritaria dei membri. Si aggiunga inoltre che il processo di designazione di parte dei membri è esterno all'USI e compete al Consiglio di Stato.

Il **Rettorato** comprende il Rettore, il Segretario generale, il Direttore amministrativo, il Direttore amministrativo aggiunto e i Prorettori.¹⁰⁴ Tratta tutte le questioni operative e gestionali dell'Università, istruisce tutte le decisioni da sottoporre al CU ed è affiancato dal Comitato di direzione cui compete il compito di coadiuvare il Rettore nella conduzione ordinaria dell'USI e di favorire l'armonizzazione della gestione dell'Ateneo con quella delle Facoltà. L'analisi di genere evidenzia anche per questo organo di governo uno squilibrio nella rappresentanza di genere a svantaggio delle donne (RF40). Analogamente al Consiglio dell'Università, anche per i processi di nomina e la composizione del Rettorato lo Statuto non offre alcun richiamo alla necessità di garantire un equilibrio di genere nella rappresentanza.

Il **Comitato di direzione** coadiuva il Rettore nella conduzione ordinaria dell'USI favorisce l'armonizzazione della gestione dell'Ateneo con quella delle Facoltà.¹⁰⁵ Presieduto dal Rettore, annovera i Prorettori, i Decani delle Facoltà, il Segretario generale e la direttrice amministrativa. Si colloca in linea di continuità con altri organi istituzionali, esibendo un rapporto di femminilità significativamente al di sotto della linea di parità (RF17). Da segnalare la carica di un prorettore per la ricerca nelle scienze umane e le pari opportunità, carica ricoperta fino ad ora unicamente da donne.

Il **Senato**, che assolve funzioni decisionali, propositive e consultive, comprende rappresentanti del corpo accademico professorale (10); del corpo accademico intermedio (3 dottorandi, 1 post-doc o collaboratore scientifico e 1 architetto collaboratore di atelier); del corpo studentesco (4) e del personale dei servizi amministrativi, bibliotecari e tecnici (5).¹⁰⁶ I mandati hanno durata biennale e sono rinnovabili. Il Rettore, i Prorettori e i Decani ne fanno parte d'ufficio.

L'analisi di genere evidenzia asimmetrie di genere, trasversali a tutte le componenti. L'unica eccezione si osserva a livello della rappresentanza del corpo intermedio, per la quale si registra un RF pari a 150. Emblematica la composizione tutta al maschile della rappresentanza del corpo studentesco (4 membri e 4 supplenti). I membri del Senato sono eletti dai rispettivi corpi, fra quanti manifestano la propria candidatura. Non sono stati forniti dati relativi alle candidature. Ciò detto, occorre segnalare che anche per il Senato lo Statuto non prevede specifiche disposizioni a garanzia di una rappresentanza paritaria e che compete al Rettorato definire le modalità di elezione.

TABELLA 37 Stratificazione di genere degli organi di governo, v.a. (estrazione dati 2020)

	Donne	Uomini	RF
Consiglio dell'Università	5	8	63
Rettorato	2	5	40
Senato accademico	7	17	32
Corpo accademico professorale	2	8	25
Corpo accademico intermedio	3	2	150
Corpo studentesco	0	4	0
Personale tecnico amministrativo	2	3	67
Totale complessivo	14	30	47

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati del Rapporto annuale USI 2019-2020

Agli organi di governo già menzionati si affiancano le commissioni i cui membri sono designati dal Consiglio dell'Università o da altri organi. Il Consiglio dell'Università ha commissioni permanenti e può costituire commissioni temporanee. Attualmente sono operative due **commissioni**: audit e finanze e accreditamento. La prima si compone di due membri del Consiglio dell'Università, scelti fra i membri designati dal Consiglio di

¹⁰⁴ Art. 13-15 Organi, Statuto USI, Cap. III Organi e Commissioni

¹⁰⁵ Art. 15 Organi, Statuto USI, Cap. III Organi e Commissioni

¹⁰⁶ Art. 14 Organi, Statuto USI, Cap. III Organi e Commissioni

Stato, dal Consigliere di Stato e dal Presidente del Consiglio dell'Università. La Commissione di accreditamento assiste il Rettorato e il Consiglio dell'Università nel garantire che l'USI continui a essere un'istituzione accademica accreditata, sul piano nazionale ed internazionale. Si compone di tre membri del Consiglio dell'Università, un membro del Rettorato e eventuali esperti esterni e/o membri dell'USI. I membri delle commissioni hanno un mandato quadriennale rinnovabile.

Anche il Senato può costituire commissioni alle quali attribuire compiti istruttori. Trattasi delle commissioni CU, per la cultura della qualità e per la ricerca. Quest'ultima ha funzione consultiva e propositiva anche per il Rettorato sui temi legati alla ricerca e funzione decisionale sulle borse di ricerca.

Da ultimo, si segnalano la commissione per le relazioni internazionali e il Comitato etico coadiuvato, per quanto concerne l'esame dei progetti di ricerca, dai delegati delle Facoltà dell'USI.

TABELLA 38 Stratificazione di genere delle commissioni, v.a. (estrazione dati 2020)

	Donne	Uomini	RF
Commissione audit e finanze	2	2	100
Commissione di accreditamento	2	1	200
Commissione ricerca	3	5	60
Commissione per le relazioni internazionali	0	7	0
Comitato etico	1	2	50

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI e rilevati dal sito web

Anche per ciò che attiene alla struttura direttiva delle **Facoltà**, la lettura in ottica di genere degli organigrammi evidenzia un pronunciato e diffuso vantaggio maschile. Un vantaggio che diventa esclusivo per ciò che attiene il ruolo apicale di decano, ruolo ricoperto in tutte e cinque le Facoltà unicamente da uomini. La componente femminile complessiva è pari al 17% del totale. Come per gli altri organi di governo, anche a questo livello istituzionale occorre considerare come l'irrelevanza femminile sia il riflesso dei divari di genere osservati nei ruoli apicali della carriera accademica, oltre che di altri fattori che intervengono nei processi di selezione e di nomina. Purtroppo, un timido segnale in controtendenza perviene ancora una volta dalla Facoltà di scienze informatiche dove la rottura del glass ceiling nel decanato si produce in un contesto di bassa femminilizzazione delle tre popolazioni.

TABELLA 39 Stratificazione di genere delle Facoltà, v.a. (estrazione dati 2020)

	Donne	Uomini	RF
Decani	0	5	0
Decanato	5	9	56
Consiglio di Facoltà	36	169	21
Consiglio dei professori	20	92	22
Direttori/trici di istituto	2	27	7
Totale complessivo	63	302	21
Accademia di architettura	9	43	21
<i>Decani</i>	0	1	0
<i>Decanato</i>	1	2	50
<i>Consiglio di Facoltà</i>	4	21	19
<i>Consiglio dei professori</i>	4	15	27
<i>Direttori/trici di istituto</i>	0	4	0
Facoltà di comunicazione, cultura e società	18	42	43
<i>Decani</i>	0	1	0
<i>Decanato</i>	2	1	200
<i>Consiglio di Facoltà</i>	8	22	36
<i>Consiglio dei professori</i>	7	12	58

<i>Direttori/trici di istituto</i>	1	6	17
Facoltà di scienze biomediche	19	85	22
<i>Decani</i>	0	1	0
<i>Decanato</i>	1	2	50
<i>Consiglio di Facoltà</i>	15	61	25
<i>Consiglio dei professori</i>	3	16	19
<i>Direttori/trici di istituto</i>	0	5	0
Facoltà di scienze economiche	8	63	13
<i>Decani</i>	0	1	0
<i>Decanato</i>	0	3	0
<i>Consiglio di Facoltà</i>	5	31	16
<i>Consiglio dei professori</i>	2	23	9
<i>Direttori/trici di istituto</i>	1	5	20
Facoltà di scienze informatiche	9	67	13
<i>Decani</i>	0	1	0
<i>Decanato</i>	1	1	100
<i>Consiglio di Facoltà</i>	4	34	12
<i>Consiglio dei professori</i>	4	26	15
<i>Direttori/trici di istituto</i>	0	5	0

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI

La comparazione a livello nazionale con gli altri Atenei mostra una situazione sostanzialmente analoga a quella riscontrata presso l'USI.

Secondo i dati di swissuniversities e dell'Ufficio federale di Statistica, lo squilibrio di genere è diffuso in tutti i contesti universitari del paese (dove si contano complessivamente 8 rettori e 3 rettrici), riflettendo in ciò una tendenza più generale che permea ancora significativamente sia gli enti pubblici che le organizzazioni private¹⁰⁷.

Sebbene, lo Statuto dell'USI contempra specifiche disposizioni volte a promuovere il principio delle pari opportunità, la sua concreta realizzazione appare ancora lontana, almeno per ciò che attiene la composizione degli organi di governo dell'Università. Per cui, a fronte di queste evidenze e dell'assenza di indicazioni specifiche da parte del Piano d'Azione per la parità, appare utile riflettere a quali misure o azioni positive sia opportuno adottare da parte dell'Ateneo per garantire una direzione più equilibrata e inclusiva.

¹⁰⁷ [swissuniversities Gender Monitoring; Statistica delle scuole universitarie 2019](#)

Il bilancio di genere

Luci e ombre

L'immagine dell'Università della Svizzera italiana, al termine del 2020, riflette l'identità di un'istituzione in evoluzione, accogliente, ma non ancora pienamente paritaria.

Dall'analisi di genere del contesto, entro il quale studiano e lavorano le tre popolazioni considerate, emerge un quadro generale punteggiato da asimmetrie variamente pronunciate, risultato del perdurare di dinamiche segregative che contrastano con l'obiettivo e l'impegno di ridurre, o annullare le disuguaglianze di genere e di proporsi come un datore di lavoro esemplare.¹⁰⁸ Così come accade in altri campi, dunque, anche in USI la posizione di donne e uomini è ancora lontana dall'essere bilanciata e equa.

I passi avanti compiuti in questi anni appaiono gradualmente, ma ancora troppo lenti per confermare l'avvenuto avvio di un deciso e decisivo cambio di passo. Segnali positivi si colgono ad esempio nei progressi e processi che hanno portato le studentesse a ottenere ottimi risultati anche nelle discipline dove prevale ancora la componente maschile (STEM); le docenti a guadagnare più spazio nell'ordinariato; il personale tecnico-amministrativo a innovare, attraverso il Regolamento organico, le modalità di lavoro e la gamma di soluzioni per garantire un migliore equilibrio tra vita e lavoro; il Servizio pari opportunità e la Delegazione per le pari opportunità a spingere sul piano di una compliance istituzionale non più solo formale, attraverso la progressiva integrazione del principio di parità nelle disposizioni statutarie, nelle direttive e in altri strumenti normativi che disciplinano i rapporti di lavoro e i meccanismi di selezione, di nomina e di promozione del personale docenti.

La spinta innescata da tali processi ha, tuttavia, dovuto fare i conti con la forza d'inerzia di un contesto organizzativo e istituzionale ancora connotato da modelli di riferimento e da network relazionali prevalentemente maschili, in bilico tra autoconservazione e apertura; dalla stereotipizzazione di genere di alcune discipline e di alcuni settori entro le discipline; da soluzioni pro-conciliazione non ancora sufficienti per rompere il soffitto di cristallo; da una spinta promozionale della parità e delle pari opportunità partecipata quasi esclusivamente dalle donne e non ancora pienamente integrata nella gestione strategica dell'Università.

In questo campo di forze contrapposte, permeabile a spinte segregative esterne e, al contempo, permeato di strutture di genere e di processi di esclusione endogeni, prende forma uno svantaggio femminile multidimensionale, che si definisce sia orizzontalmente che verticalmente, come certificano gli indicatori di genere utilizzati.

La popolazione studentesca

Segregazione orizzontale. Il confronto tra il periodo di osservazione (a.a. 2019/2020) e l'anno accademico 2016/2017,¹⁰⁹ segnala una lieve attenuazione della segmentazione di genere. Nello specifico, si rileva un +5% di presenze femminili nelle Facoltà di scienze economiche (43%) e +1% nella Facoltà di scienze informatiche (17%).¹¹⁰ Rimangono invariati i rapporti tra le due popolazioni dell'Accademia di Architettura e della Facoltà di Comunicazione, cultura e società.

Il quadro che emerge dall'analisi di contesto riferisce di una situazione generale complessivamente in equilibrio (l'indice RF è pari a 92.08, prossimo al valore soglia indicante una situazione di perfetta parità; l'indice RF per i

¹⁰⁸ Charta dell'Università della Svizzera italiana, ed. 2021

¹⁰⁹ Periodo che precede l'avvio del Piano d'azione per la parità 2017-2020.

¹¹⁰ L'obiettivo previsto dal Piano d'azione 2017-2020 era di elevare la quota di donne iscritte alla Facoltà di scienze informatiche oltre il 20%.

corsi di bachelor è pari a 95.2, si eleva a 97.4 per i corsi di master) che, tuttavia, tende a polarizzarsi in seno alle diverse aree disciplinari per effetto della concentrazione dell'una o dell'altra popolazione. Ne risulta così che le Facoltà più femminilizzate sono quelle di scienze biomediche (RF 221) e di Comunicazione, cultura e società (202). Le Facoltà, per contro, più mascolinizzate continuano ad essere di scienze informatiche (RF 20.2) e di scienze economiche (RF 75.4). La sola Facoltà in linea con i valori di equilibrio osservati a livello generale è l'Accademia di Architettura (RF 103).

Queste tendenze, certificate anche dalla verifica delle soglie di segregazione¹¹¹, non si discostano da quanto è possibile osservare sul più ampio piano nazionale. Il confronto con i dati pubblicati recentemente dall'Ufficio federale di statistica e relativi alla distribuzione di genere secondo l'ambito di studio della popolazione studentesca ticinese nelle università e nei politecnici della Svizzera (semestre autunnale 2020/2021), conferma il condizionamento perdurante dei ruoli e della segmentazione di genere del mercato del lavoro sugli orientamenti formativi di uomini e donne. Semmai tali tendenze paiono più marcate tra gli studenti e le studentesse dell'USI. Se consideriamo il solo ambito della Facoltà di scienze economiche, infatti, l'indice RF nazionale segnala un grado di mascolinizzazione meno accentuato (RF 52.6).¹¹²

Il personale accademico

Segregazione orizzontale. Per ciò che attiene alla distribuzione di genere del personale accademico nelle diverse aree disciplinari, la situazione presenta diverse analogie con quanto già riferito per la popolazione studentesca. Il rapporto di femminilità complessivo è pari a 49.9. Ad eccezione delle Facoltà di scienze biomediche e di scienze della comunicazione, cultura e società, tutte le altre Facoltà evidenziano una forte concentrazione maschile. L'analisi della stratificazione di genere all'interno di ciascuna Facoltà offre ulteriori elementi di interesse.

La sovra-rappresentazione femminile, osservabile con minore intensità nel corpo intermedio delle Facoltà di scienze della comunicazione e in maniera assai più accentuata in quello di scienze biomediche, si rovescia in favore di una concentrazione di segno opposto nel corpo accademico. Sempre in termini comparativi, se si eccettua la Facoltà di scienze informatiche, dove il divario di genere a vantaggio della componente maschile si riduce tra il corpo accademico, per le restanti Facoltà di scienze economiche e dell'Accademia di Architettura la sovra rappresentazione maschile si accentua ulteriormente tra gli accademici.

Segregazione verticale. L'analisi di contesto ha messo in evidenza che la distribuzione di uomini e donne è ancora disomogenea non solo in senso orizzontale, nel confronto tra aree disciplinari e ambiti di attività, ma anche verticale. La rilettura in ottica di genere degli organigrammi del personale accademico, mostra infatti la progressiva rarefazione della presenza femminile via via che si ascende verso ruoli apicali e funzioni direttive.¹¹³

Le donne costituiscono il 13% del totale dei professori ordinari, il 25% dei professori straordinari e il 40% degli assistenti. La forbice tra donne e uomini, se analizzata anche attraverso la lente generazionale, rivela come alla minore probabilità delle donne di accedere ai livelli più elevati, si combini la maggiore lentezza delle progressioni di carriera e come la percezione di tale condizione di svantaggio concorra a deprimere tra le giovani l'interesse per la ricerca e per la professione accademica (effetto tubo che perde).¹¹⁴

¹¹¹ Vi è segregazione nei corsi di studio dove la presenza di uno dei due generi è $\geq 60\%$ raggiunge il 60%

¹¹² Le Cifre della parità online. Un quadro statistico delle pari opportunità fra i sessi in Ticino – Edizione 2022

¹¹³ Se la segregazione orizzontale può essere anche interpretata come il prodotto di supposte scelte e orientamenti individuali, la segregazione verticale si produce, per contro, per effetto di condizioni che ostacolano il raggiungimento di posizioni apicali.

¹¹⁴ La letteratura utilizza la metafora leaky pipeline per descrivere il fenomeno del graduale abbandono delle carriere scientifiche da parte delle donne, dall'università al successivo ingresso nel mondo lavorativo. A incidere non sono solo lo scoraggiamento, ma un complesso di fattori la cui forza viene misurata attraverso il Glass ceiling index-GDI.

I maggiori ostacoli che incontrano le accademiche nella stabilizzazione del ruolo sono descritti sinteticamente dal Glass Ceiling Index.¹¹⁵ L'USI presenta un indice pari a 1.7, al di sopra del valore nazionale di 1.57 del 2018. L'indice varia in modo consistente quando viene calcolato per ciascuna Facoltà. Risulta in particolare che l'impatto del soffitto di cristallo sulle progressioni di carriera femminili è più attenuato in seno all'Accademia di Architettura e alla Facoltà di scienze informatiche (GCI 0.77 e 0.96). Decisamente più alti appaiono, per contro, gli ostacoli con cui si confrontano le accademiche delle Facoltà di Comunicazione, cultura e società e di scienze economiche (CGI 2.18 e 1.92).

Sebbene l'insieme di questi dati relativi al personale accademico confermi l'esistenza di meccanismi segregativi che operano sia in termini di specializzazione disciplinare di genere (segregazione orizzontale) che di soffitto di cristallo (segregazione verticale), nel corso degli ultimi dieci anni si sono intravvisti segnali incoraggianti nella direzione di una progressiva riduzione delle asimmetrie di genere, trainata in special modo da una presenza femminile in lenta crescita, anche nelle posizioni apicali.

Tale progressione emerge nettamente dalla lettura diacronica dei dati. Comparando, infatti, le percentuali complessive di donne nelle posizioni professorali del 2012 (15.8%), del 2015 (17.1%) e del 2020 (18.4%), si percepisce la forza di una progressione, invero ancora lenta, verso la soglia – obiettivo del 25% propugnata dalle politiche federali per la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini nelle Università.

La progressione femminile parrebbe essere sostenuta da due tipologie di spinte: il ricambio generazionale, che investe principalmente i ruoli apicali maschili (professori ordinari), e, come già segnalato, l'ingresso di una quota maggiore di donne nei tre livelli dell'ordinariato. Rispetto a quest'ultima, si consideri che nel periodo che va dal 2015 al 2020, il 45% delle assunzioni/promozioni al ruolo di professore assistente (5 su 11) è di segno femminile. La percentuale scende al 29% nel caso di assunzioni/promozioni a professore straordinario (5 su 17) nello stesso intervallo di tempo e al 26% per le assunzioni/promozioni femminili a professore ordinario (8 su 31).

Dal confronto tra i due periodi, 2015/2016 e 2019/2020, si coglie nettamente la dinamica delle spinte che hanno investito il corpo intermedio e accademico femminile di tutte le Facoltà, evidenziando in taluni casi l'accentuazione dei fenomeni segregativi, in altri la relativa attenuazione.

TABELLA 40 Confronto tra le stratificazioni del corpo accademico e intermedio femminili, a.a. 2015/16 e 2019/20

2015

Facoltà/ Accademia	Scienze informatiche	Architettura	Scienze economiche	Comunicazione, cultura e società
PHD	18%	59%	39%	66%
Post-doc	12%	67%	43%	70%
PA	-	50%	-	33%
PS	30%	50%	17%	50%
PO	-	18%	6%	10%

2020

Facoltà/ Accademia	Scienze informatiche	Architettura	Scienze economiche	Comunicazione, cultura e società	Scienze biomediche
PHD	21%	71%	36%	70%	100%
Post-doc	13%	33%	29%	56%	75%
PA	-	-	22%	100%	-
PS	20%	-	-	50%	-
PO	20%	20%	5%	17%	-

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI, 30.10.2020

¹¹⁵Per ulteriori approfondimenti relativi a tale indicatore si veda il paragrafo La metodologia

Se il vantaggio maschile, pur consistente, pare diminuire soprattutto nelle posizioni professorali, ciò che colpisce è l'accentuazione della perdita di capitale umano nelle prime fasi della carriera accademica, dal dottorato al post-dottorato.

In tutte le Facoltà l'effetto soffitto di cristallo tende a combinarsi con un secondo effetto, quello della porta di cristallo. Verificando infatti il Glass Door Index (GDI), definito dal rapporto tra la percentuale di donne che svolgono attività di dottorato, post dottorato e nella prima posizione di stabilizzazione accademica (professore assistente) e la percentuale di donne nei ruoli professorali, si è osservato che il valore dell'indice aumenta nelle aree disciplinari dove la presenza femminile nei primi stadi della carriera è particolarmente elevata (Facoltà di scienze della comunicazione 6.5 e Accademia di Architettura 8.5). Le Facoltà con l'indice relativamente più basso in termini comparativi sono quelle di scienze informatiche (4.8) e di scienze economiche (5.6).

Il personale dei servizi

Segregazione orizzontale. Anche dalla distribuzione di genere del personale in seno ai servizi dell'Università riverberano i riflessi di un'accentuata segmentazione, per cui a fronte di un RF generale pari a 135, effetto della maggiore incidenza della popolazione femminile, si osservano servizi declinati in prevalenza o in assoluto al maschile. È questo il caso dei servizi informatici (RF 22) e dei servizi logistici dove non si conta alcuna donna. Situazione inversa nell'amministrazione e nei servizi bibliotecari, caratterizzati da un'accentuata concentrazione femminile (gli RF sono pari rispettivamente a 293.5 e a 200).

Segregazione verticale. Spinte segregative operano anche in direzione verticale, determinando asimmetrie di genere a vantaggio della popolazione maschile sia laddove la presenza delle donne risulta essere largamente inferiore a quella degli uomini (servizi informatici), sia dove le stesse sono in maggioranza. È questo il caso dei servizi bibliotecari.

Il valore del Glass ceiling index calcolato per questa area è pari a 2 (identico al GCI dei servizi informatici), nonostante la popolazione femminile sia maggioritaria. Analogamente, se nei servizi amministrativi le donne sono presenti in maggioranza e lo svantaggio in termini di opportunità di accesso ai ruoli apicali è minimo (1.2), la quota di uomini in posizione apicale (il 19% del totale degli uomini impiegati in questo settore) ha un'incidenza relativa superiore a quella delle donne (le donne in posizione apicale rappresentano il 10% del totale della popolazione femminile qui impiegata).

A erodere maggiormente le opportunità per le donne, siano esse accademiche o impiegate presso i servizi, sembrerebbero intervenire vari fattori, riconducibili, ad esempio, ai processi di reclutamento, ai meccanismi di valutazione e promozione, e a una cultura organizzativa condizionata dalla prevalenza quantitativa degli uomini e dalla loro perdurante preminenza (ipotesi che meriterebbe di essere verificata attraverso ulteriori indagini qualitative) e, non da ultimo, ai costi percepiti della maternità.

Il riflesso di quest'ultimo aspetto riverbera, ad esempio, dall'analisi delle fasi di ingresso o di avvio della carriera accademica (dottorato e post-dottorato). Qui, ancor più che altrove, parrebbe operare una sorta di child penalty per cui, dinnanzi all'insorgenza (o ipotetica insorgenza) di impegni di cura, le giovani opterebbero verosimilmente per impieghi a condizioni lavorative più flessibili, interrompendo così la carriera accademica.¹¹⁶

Gli effetti della supposta child penalty nelle fasi primordiali della vita professionale sono altresì desumibili, non solo dall'inferiorità numerica delle donne e dalla perdita progressiva di capitale umano femminile, ma anche dall'andamento del tasso di maternità. Si è infatti constatato che, una volta superate le barriere iniziali e completato l'ingresso nel processo della stabilizzazione, l'incidenza della maternità aumenta significativamente

¹¹⁶ Questi aspetti sono stati approfonditi nell'ambito dell'Indagine sulle necessità di conciliazione vita e studio/lavoro all'USI promossa nell'ambito del bilancio di genere. Le considerazioni qui riportate si basano sui dati forniti dai Servizi dell'USI, relativi al profilo socio-demografico delle tre popolazioni.

e gli effetti della child penalty si attenuano, determinando non tanto l'abbandono della carriera o la rinuncia alla maternità, ma piuttosto un allungamento dei tempi di progressione.

Va da sé che i divari di genere che riverberano dagli organigrammi sia del personale dei servizi che da quello dei due corpi del personale docente, si riflettono inevitabilmente anche sulla composizione degli organi di governo dell'USI e delle singole Facoltà, tutte contraddistinte da un consistente vantaggio maschile.

La segregazione verticale e quella orizzontale, tuttavia, non sono gli unici problemi che colpiscono le carriere delle donne e che adombrano la volontà e l'impegno dell'istituzione di garantire parità e pari opportunità. Asimmetrie di genere emergono, ad esempio, dalle condizioni di impiego. Si è osservato che presso i servizi dell'USI, le donne in misura maggiore degli uomini sono impiegate con un contratto a termine e che l'opzione per il part-time ricorre con maggiore frequenza tra le donne, accentuandosi enormemente tra le collaboratrici madri. Ugualmente, il confronto tra i salari percepiti sia dal personale dei servizi che dal corpo professorale evidenzia divari che potranno essere meglio compresi alla luce degli accertamenti della parità salariale, avviati dall'USI nel quadro della LPar. È altresì probabile che altre differenze investano anche le dimensioni qualificanti della professione accademica, quali ad esempio la partecipazione e/o conduzione di progetti e di gruppi di ricerca o ancora le pubblicazioni. Purtroppo, in assenza di informazioni complete a tale riguardo, non è stato possibile procedere alla relativa verifica.

Al di là della parzialità dei dati, le analisi condotte nell'ambito del bilancio di genere (che peraltro si aggiungono agli studi e ai rapporti elaborati con regolarità dal Servizio pari opportunità) indicano chiaramente che, sebbene non siano ravvisabili forme esplicite di discriminazione, sono ancora all'opera meccanismi nascosti di differenziazione. È come se la stessa matrice culturale, sociale e psicologica che opera anche in altri contesti, stesse continuando a generare vecchi e nuovi meccanismi di discriminazione, rispetto ai quali l'aumento della presenza femminile non indica necessariamente un indebolimento degli stessi.¹¹⁷ A dimostrazione di ciò, vi è l'evidenza che laddove tale presenza è pari o addirittura superiore a quella maschile, questa non si traduce automaticamente nell'acquisizione di posizioni di leadership. Ciò detto, è pur vero che senza il raggiungimento di una massa critica femminile, risulta difficile gettare basi solide per il cambiamento culturale e organizzativo, affermare modelli di ruolo e stili di leadership alternativi ai tradizionali modelli maschili, creare infine un ambiente di studio, di lavoro e di ricerca più accogliente per le donne e meno iniquo.¹¹⁸

TABELLA 41 La segregazione orizzontale e verticale (RF e GCI). Confronto tra le tre popolazioni

Segregazione orizzontale (Rapporto di femminilità)	Studenti	Personale accademico	Segregazione verticale (GCI)	Personale accademico
<i>Facoltà di scienze informatiche</i>	20.02	19.8		0.96
<i>Accademia di Architettura</i>	103	61.3		0.77
<i>Facoltà di scienze economiche</i>	75.04	35.6		1.92
<i>Facoltà di scienze della comunicazione</i>	202	106		2.18
<i>Facoltà di scienze biomediche</i>	221	110		
Complessivo	92.8	49.9		1.7
Servizi				
<i>Amministrativi</i>		293.5		1.2
<i>Bibliotecari</i>		200		2
<i>Informatici</i>		22.2		2
Complessivo		135.2		2.58

Fonte: Elaborazione realizzata sulla base dei dati forniti dai Servizi dell'USI, 30.10.2020

¹¹⁷ Linee guida per i programmi di promozione dell'uguaglianza di genere nella scienza, Prages Practising Gender Equality in Science, 2013

¹¹⁸ Ibidem

L'impegno di USI per la promozione della parità e delle pari opportunità

Come osservato a più riprese, le asimmetrie di genere che investono molteplici ambiti dell'offerta di studio, di lavoro e di ricerca dell'USI paiono essere la risultante dell'interazione di fattori di natura esogena, legati all'ambiente esterno (ad esempio: l'educazione, dinamiche socio-culturali gravate da pregiudizi e stereotipi di genere, le politiche di welfare), e endogena, riferibili alla domanda e al funzionamento organizzativo e istituzionale.

Per scardinare la struttura nascosta di questi meccanismi di esclusione e per mitigare i condizionamenti culturali del più ampio contesto in cui è inserita, l'USI ha da tempo riconosciuto la necessità di agire, privilegiando a azioni e iniziative isolate e estemporanee, veri e propri programmi di promozione della parità di genere. Sono molteplici gli strumenti sia normativi che operativi adottati dall'Università (si veda al riguardo il capitolo relativo alla Gender governance), il principale dei quali è rappresentato dal Piano d'Azione, in cui trova esplicitazione la strategia dell'Ateneo per concretizzare la parità tra donne e uomini.

Dal punto di vista procedurale, il Piano si inserisce nel programma federale P-7 'Pari opportunità e sviluppo delle alte scuole' ed è realizzato in un'ottica di rete e di collaborazione, sia all'interno dell'università, mediante il coinvolgimento delle Facoltà e dei servizi, sia all'esterno, in sinergia con altri organismi di parità operanti a livello cantonale e a livello nazionale.¹¹⁹ Il Servizio pari opportunità ne cura l'elaborazione, assicurando il raccordo con le linee strategiche indicate nella pianificazione dell'Ateneo 2017-2020.

Il finanziamento del Piano d'azione è in parte coperto dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione - SEFRI e in parte da USI. Il rapporto finanziario relativo al periodo di riferimento del Piano (2017-2020) riferisce di costi complessivi pari a CHF 228'285.00 e di un tasso di utilizzo dei fondi federali del 47%.

Complessivamente, il costo delle politiche e delle misure attuate nel quadriennio dall'USI, nell'ambito della promozione della conciliazione e delle pari opportunità, nonché del personale del Servizio, ammonta a CHF 915'530.00, vale a dire lo 0.3% dei costi totali dell'Università.¹²⁰ Il finanziamento federale corrisponde al 14% della spesa complessiva.

Ambiti d'intervento Pari opportunità	2017	2018	2019	2020
<i>Carriera</i>	14.060,40	0,00	4.540,20	12.985,60
<i>Famiglia</i>	90.585,20	60.526,25	61.778,85	18.343,00
<i>Sensibilizzazione e promozione</i>	6.921,00	6.250,00	5.500,00	4.988,00
<i>Personale amministrativo (salari)</i>	118.783,10	111.275,05	114.407,50	119.736,80
Altri costi (Corsi professionali e di formazione, Costi stampati e pubblicazioni, Spese viaggio personale amministrativo, Consulenze, prestazioni terzi, traduzioni, Quote associative / contributi annuali, Costi manifestazioni, seminari e congressi)	7.578,43	1.799,20	17.303,73	7.436,00
Partecipazione P7 2017-2020 *	26.066,92	19.026,50	43.783,46	41.854,71
Totale 2017-2020	263.995,05	198.877,00	247.313,74	205.344,11

Fonte: dati forniti dal Servizio Pari opportunità dell'USI, 30.10.2021

* Attività finanziate con il programma federale P-7 'Pari opportunità e sviluppo delle alte scuole' sopra citato.

¹¹⁹ Piano d'Azione per la parità e le pari opportunità 2017-2020

¹²⁰ Per una visione completa e dettagliata delle misure e dei servizi si rimanda al [Rapporto annuale 2019/2020](#) di USI e alla pagina del sito istituzionale [Pari opportunità all'USI](#)

Qui di seguito proponiamo una breve panoramica delle azioni intraprese attraverso il Piano d'Azione per la parità e le pari opportunità 2017-2020, riordinate secondo i tre principali livelli operativi che letteratura di riferimento individua.¹²¹

Fix the numbers

Afferiscono a questo livello strategico programmi e iniziative, pubbliche e private, che nascono con l'obiettivo di rivedere e riaggiustare il numero di donne, aumentandone la partecipazione e la rappresentanza, in modo particolare nelle aree tecnico-scientifiche. Obiettivo perseguito attraverso il sostegno alle giovani donne sia nelle loro scelte di laurea e di carriera, mediante borse di studio ed esperienze che le proiettano oltre i tradizionali percorsi di carriera femminile, sia per sviluppare in loro maggiore fiducia nelle proprie potenzialità e capacità, e per riconoscere e superare gli stereotipi di genere.

Pari opportunità nella selezione e gestione del personale accademico

Obiettivo: Ridurre le asimmetrie presenti nel corpo professorale stabile e raggiungere entro il 2020 almeno il 20% di professoressa di ruolo.

Azioni:

- ricerca attiva di candidature eccellenti durante il processo di reclutamento del corpo professorale stabile
- sensibilizzazione agli squilibri di genere per i membri delle commissioni di preavviso e per l'attribuzione delle borse

Obiettivo: Sostegno alle ricercatrici dell'USI nell'ottica di contribuire a limitare la dispersione dei talenti e la segregazione verticale

Azioni:

- Shadowing per le mentees
- Formazione e approfondimento di tipo seminariale per il corpo intermedio
- Conduzione di una ricerca sui percorsi di carriera della mentees USI
- Pubblicazione sul Mentoring con le testimonianze di alcune mentees affermatesi in accademia
- Organizzazione di un evento di lancio della pubblicazione sul Mentoring

Ambito d'intervento 3 Piano d'azione

Pari opportunità nella scelta delle filiere di studio e decostruzione degli stereotipi legati alle professioni.

Obiettivo: Raggiungere entro il 2020 almeno il 20% di studentesse iscritte alla Facoltà di scienze informatiche.

Azioni:

- Promozione degli studi di scienze informatiche con un'immagine non stereotipata della professione (in collaborazione con gli insegnanti delle materie scientifiche delle scuole medie superiori del Canton Ticino e con enti e imprese attive a livello regionale);
- Elaborazione di strumenti promozionali per incoraggiare le ragazze a interessarsi alle carriere tecnico-scientifiche;
- Assegnazione di una borsa di studio a una studentessa particolarmente meritevole e/o con responsabilità familiari.

Fix the institution

Rientrano in questa categoria i programmi e le misure che rafforzano strutturalmente l'orientamento delle università verso le pari opportunità, nel superamento del rischio di una compliance solo formale. Si va da

¹²¹ Linee guida per i programmi di promozione dell'uguaglianza di genere nella scienza, Prages Practising Gender Equality in Science, 2013

interventi sugli strumenti normativi interni che regolano la parità nella selezione e nei percorsi di carriera, agli interventi per sostenere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti della formazione; da misure contro la violenza di genere e le molestie sessuali ai servizi di welfare e per la conciliazione vita-lavoro per rendere più inclusiva la cultura organizzativa. Servizi questi fondamentali perché è proprio negli anni in cui molte giovani ricercatrici hanno figli che si presentano anche le opportunità più importanti per la crescita professionale.

Ambito d'intervento 2 Piano d'azione

Obiettivo: Sostegno mirato ai genitori e alle persone impegnate in attività di cura per favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e per promuovere il loro benessere.

Azioni:

- Promozione di indagini sulle necessità di conciliazione
- Attivazione di nuovi servizi a supporto della genitorialità durante le vacanze scolastiche per bambini in età 4-12 anni
- Progettazione e realizzazione di una pubblicazione sulle soluzioni di flessibilità lavorativa
- Organizzazione della festa annuale delle famiglie USI-SUPSI

Ambito d'intervento 4 Piano d'azione

Informazione e sensibilizzazione su tematiche di genere, pari opportunità e diversità

Obiettivo: Favorire la crescita professionale e lo sviluppo organizzativo in un'ottica di genere attraverso lo sviluppo di competenze di genere e di diversità

Azioni:

- Approfondimenti di genere nei corsi di bachelor e di master in collaborazione con il corpo professorale delle diverse Facoltà
- Formazione e approfondimento di tipo seminariale per il personale amministrativo su temi di genere e diversità
- Eventi di sensibilizzazione e divulgazione sul tema delle pari opportunità e della diversity, anche con altri attori del territorio
- Campagna di sensibilizzazione sui role model al femminile in accademia e nella società
- Assegnazione di un premio per una tesi di master sulle pari opportunità
- Partecipazione all'elaborazione del codice etico

Nel 2021 l'USI ha provveduto a rinnovare il Piano d'azione e a istituzionalizzarlo, conformemente ai parametri richiesti da swissuniversities per la partecipazione al programma federale P-7. A partire dal 2021, infatti, il nuovo programma "P-7 Diversità, inclusione e pari opportunità nello sviluppo delle scuole universitarie (2021-2024)" di swissuniversities prevede finanziamenti solo per progetti specifici a carattere innovativo. La Direzione dell'USI ha pertanto deciso di assumere i costi delle misure precedentemente finanziate da swissuniversities che in questo modo sono state, di fatto, istituzionalizzate¹²². Come si legge nello stesso Piano *'si tratta di un cambiamento molto rilevante perché consente alla comunità USI di continuare a beneficiare nei prossimi anni di iniziative consolidate e di provata efficacia, a sostegno di una pluralità di ambiti rilevanti per le pari opportunità e la promozione di politiche a sostegno della diversità e dell'inclusione'*.

Da un punto di vista contenutistico, questo passaggio è caratterizzato da un ampliamento degli ambiti tematici di intervento: accanto alla prospettiva di genere, infatti, le misure previste abbracciano in modo più deciso anche le altre dimensioni identitarie, a cominciare dalla disabilità e dalla neurodiversità. Questo approccio rispecchia il mandato del nuovo programma P-7 di swissuniversities che, rispetto al quadriennio precedente, aggiunge alle "pari opportunità", il sostegno alla "diversità" e alla "inclusione" nelle scuole universitarie.

¹²² [Piano d'Azione per le pari opportunità 2021-2024](#)

Altre misure e iniziative

USI partecipa ai seguenti progetti di cooperazione sotto il cappello di swissuniversities:

- 100 donne: Loro l'hanno fatto! (USI, Université de Genève, EPFL, HES-SO);
- H.I.T. - High Potential University Leaders Identity & Skills Training Programme - Gender Sensitive Leaders in Academia (USI, Universität Zürich, Universität Basel, Universität Bern, Université de Fribourg, Universität St. Gallen, Université de Genève, Université de Lausanne, EPFL, Universität Luzern, Université de Neuchâtel, ETHZ)

Il primo punta a dare visibilità alle carriere femminili dentro e fuori il contesto accademico. Il secondo è orientato alla formazione di una nuova leadership accademica, sensibile alla parità di genere, e alla promozione delle donne nelle funzioni direttive e di governo dell'Università.

In ottemperanza agli obblighi previsti dalla legge sulla parità dei sessi (LPar),¹²³ nel 2020 USI ha avviato le procedure di verifica della parità salariale. Nello stesso anno, ha avviato il primo bilancio di genere, conferendo il mandato all'Associazione Equi-Lab. Tale iniziativa si inquadra nell'obiettivo 1 del Piano d'Azione, obiettivo che prevede il consolidamento dei processi e delle strutture informative al fine disporre di un quadro conoscitivo adeguato a monitorare l'uguaglianza di genere e orientare efficacemente le politiche di pari opportunità.

È indubbio che il persistere delle disuguaglianze di genere debba essere ascritto anche alla scarsa adeguatezza delle infrastrutture informative e alla permanente difficoltà di garantire la qualità dei dati amministrativi e la trasferibilità tra questi e gli standard internazionali, sulla base dei quali sono costruiti gli indici di disuguaglianza, effettuate le comparazioni e progettate le linee di intervento di contrasto alle disuguaglianze.

Fix the knowledge

Rientrano in questa categoria i programmi e le misure orientate a incoraggiare e sostenere una produzione scientifica strutturalmente capace di tener conto dell'approccio di genere. Influenzare gli approcci epistemologici, teorici e metodologici della produzione del sapere e della scienza, in generale, è indubbiamente un obiettivo complesso e ambizioso, in quanto richiede di intervenire sui meccanismi più profondi e radicati da cui poi si originano le forme più evidenti di discriminazione.

L'Università della Svizzera italiana, attraverso il suo Servizio pari opportunità, promuove un concorso per l'assegnazione di un premio del valore di 2'000 CHF per una tesi di master, una tesi di dottorato o un articolo scientifico (in corso di pubblicazione o pubblicato) su tematiche di parità e diversità. Il premio è finalizzato a stimolare l'interesse e a promuovere l'impegno del corpo studentesco e del corpo intermedio dell'USI a confrontarsi con le tematiche della parità, della diversità e/o dell'inclusione, intese in tutte le possibili dimensioni, comprensive di, ma non limitate a: genere, età, abilità fisica e mentale, orientamento sessuale, cultura, religione, etnia, stato socio-economico.

Punti di forza e raccomandazioni

La rilettura della gender governance, dei programmi e delle attività di promozione della parità di genere, nel contesto del Bilancio di genere e alla luce delle evidenze emerse, vuole andare oltre la mera dimensione descrittiva al fine di coglierne gli orientamenti di fondo e di valutarne i punti di forza in termini di pertinenza e di efficacia.

¹²³ Dal 1° luglio 2020 le aziende con 100 o più dipendenti sono tenute a eseguire un'analisi della parità salariale entro il 30 giugno 2021, di farla verificare da un organo indipendente entro il 30 giugno 2022 e di informarne dei risultati le lavoratrici e i lavoratori entro il 30 giugno 2023

Come già segnalato, lo spazio di manovra entro il quale si sviluppa la strategia dell'Ateneo è definito tra tre linee direttrici:

- Emancipare la cultura organizzativa e i comportamenti dal condizionamento dei pregiudizi e degli stereotipi di genere in vista di un allineamento ai principi della parità e dell'inclusione.
- Favorire l'equilibrio vita e lavoro per tutte e tutti.
- Sostenere lo sviluppo delle carriere accademiche femminili sin dalla fase iniziale.

Tali orientamenti tengono conto delle principali aree di vulnerabilità con cui si confrontano le donne, siano esse studentesse, ricercatrici, docenti e collaboratrici. Vale a dire:

- Ambiente ostile (valori e modelli organizzativi stereotipati; dominio maschile delle dinamiche della leadership e dei network relazionali; percezione e interiorizzazione degli stereotipi che possono produrre autoesclusione).
- Vita-Lavoro (child penalty, percepita o reale, e conflitti psicologici e organizzativi che possono indurre le donne a rinunciare alla maternità o a posticiparla, a rinunciare totalmente o parzialmente all'attività professionale, o, ancora, a rallentare l'attività di ricerca compromettendo le possibilità di raggiungere i livelli più alti della carriera accademica).
- Sviluppo della carriera (valutazione del merito scientifico nell'ambito dei processi di promozione/di reclutamento o di nomina viziati da pregiudizi e schemi di genere sfavorevoli alle donne).

Dalla visione d'insieme delle misure attuate nello spazio temporale cui fa riferimento il Piano d'azione, emergono le seguenti considerazioni.

Istituzionalizzazione della parità di genere

È opportuno ricordare che l'avvio della quarta fase del Programma federale per le pari opportunità nel 2013 (P-4 "Pari opportunità tra donne e uomini nelle università / Studi di genere) ha segnato un vero e proprio cambio di paradigma. A partire da quel momento, infatti, l'assegnazione dei finanziamenti sarebbe stata condizionata alla presentazione da parte delle Università di piani d'azione, formulati in piena autonomia. Il cambio di passo, inaugurato dalla Confederazione, rispondeva a un duplice obiettivo strategico: emancipare la progettualità e l'azione delle università dalla spinta esterna dello Stato e, al contempo, accelerare l'istituzionalizzazione delle politiche di promozione della parità, integrandole nelle strutture normative, nei budget e nella pianificazione pluriennale degli atenei, in vista della loro sostenibilità.

In risposta al nuovo orientamento strategico, USI ha compiuto in questi anni significativi passi avanti, operando a più livelli. Ha provveduto a consolidare, sia dal punto di vista strutturale che normativo, la propria gender governance, ampliando il ventaglio degli strumenti normativi che disciplinano il rispetto del principio di parità e fissando lo spazio di manovra entro il quale il Servizio e la Delegazione per le pari opportunità sono chiamate a operare. Altrettanto significativo è stato l'investimento progettuale attraverso il quale è stata data forma, in termini operativi, all'orientamento strategico istituzionale. I programmi, le molteplici attività e servizi, avviati e attuati in questi anni, si inscrivono in un quadro organico, orientato dalla chiara volontà di imprimere alle linee d'azione un carattere trasformativo e durevole nel tempo. Alla progettualità si accompagna, inoltre, una crescente attività di monitoraggio e di rendicontazione.

Riconoscendo il valore degli sforzi fin qui compiuti, le evidenze emerse dalla rilettura del contesto suggerirebbero di completare il processo di istituzionalizzazione della parità di genere, operando anche in altre direzioni. Potrebbe essere opportuno, in primo luogo, consolidare il mandato e il posizionamento del Servizio pari opportunità, avvicinandolo maggiormente ai livelli decisionali e integrandolo in quegli spazi progettuali in cui si stanno definendo i nuovi assetti istituzionali dell'Università.¹²⁴ Ne deriverebbe la possibilità di completare il passaggio da una compliance ancora formale all'uguaglianza di genere, all'orientamento strategico che

¹²⁴ Negli ultimi anni l'USI ha avviato un importante processo di rinnovamento della propria struttura organizzativa, di governance istituzionale e delle proprie basi legali. Tale processo è tuttora in corso (Piano d'azione per la parità 2021-2024)

riconosce nell'inclusione e nella parità driver irrinunciabili di innovazione e di competitività. Di riflesso, si amplierebbe la capacità del Servizio di innervare più efficacemente l'attività istituzionale e di ottimizzare i flussi informativi da e verso il Servizio, assicurando all'azione di promozione della parità il supporto chiaro e esplicito dei vertici direttivi e esecutivi.

Da ultimo, l'immagine che emerge dalla revisione dell'azione di promozione della parità conferma una tendenza generale, ovvero quella che affida principalmente alle donne la riflessione e la responsabilità di tale promozione. Benché lo svantaggio femminile sia evidente e perdurante, per il suo superamento si renderebbe necessario l'impegno congiunto di donne e uomini. Diversamente, potrebbe risultare ancora più oneroso lo sforzo per contrastare le resistenze che derivano dal pregiudizio dello status quo, ovvero quella tendenza naturale che vede lo status quo come punto di riferimento e che considera, conseguentemente, una perdita ogni cambiamento, positivo o negativo che sia.¹²⁵

Basi informative e strumenti di monitoraggio

Al fine di scardinare ogni possibile struttura nascosta di discriminazione di genere, è necessario agire in modo coordinato, privilegiando politiche e misure modellate sulla base di analisi statistiche dettagliate e approfondite. Lo stesso Piano d'azione 2017-2020 riconosce che *'disporre di un quadro conoscitivo adeguato sulla distribuzione di genere all'interno dell'Università è condizione indispensabile per lo svolgimento di ogni attività di promozione delle pari opportunità'*. Documentare la discriminazione di genere è, pertanto, il primo passo per assicurare pertinenza e efficacia agli interventi, ma anche per contrastare la tendenza a negare l'esistenza della disuguaglianza nella propria organizzazione o a sottovalutarne le dimensioni e l'impatto. Di qui, la necessità di ottimizzare i processi di raccolta sistematica dei dati (quantitativi e qualitativi), in stretta collaborazione con tutti i servizi informativi interni dell'Università.

La base informativa attuale, cui fa riferimento il Servizio pari opportunità, sia per le attività di progettazione e di monitoraggio che per quelle di rendicontazione, appare orientata a cogliere solo alcune dimensioni di genere (distribuzione per genere della popolazione studentesca, del personale amministrativo e del corpo accademico, rispetto alle aree disciplinari e agli ambiti di attività; progressioni di carriera e accesso ai ruoli apicali) e, conseguentemente, a descrivere gli impatti delle dinamiche segregative. Alle rilevazioni statistiche, accessibili dal sito dell'Ateneo e dai rapporti annuali, si accompagnano, inoltre, i rapporti delle commissioni di preavviso per la nomina di professori stabili, in cui vengono indicati il numero delle candidature maschili e femminili pervenute, quello delle persone selezionate e le motivazioni alla base delle scelte effettuate. La dotazione degli strumenti informativi a disposizione del Servizio contempla, infine, indagini periodiche e studi per individuare criticità legate al genere.

Ora, la natura multidimensionale della disuguaglianza suggerirebbe di ampliare la gamma dei parametri di misurazione, così da poter approfondire e comprendere le molte sfaccettature del problema. Ciò comporterebbe l'esplorazione sistematica, sia quantitativa che qualitativa, di altre dimensioni fondamentali per indagare il funzionamento dei meccanismi segregativi più nascosti e verificare che donne e uomini abbiano le medesime opportunità di carriera, di conciliazione tra vita e lavoro, di accesso alle risorse (salari, fondi per la ricerca, informazioni, ecc.). Implicherebbe, altresì, la necessità di intensificare la collaborazione con tutti i servizi, non solo quelli tecnici, e di integrare nella strategia informativa strumenti che consentano di combinare all'azione di raccolta dati, la sensibilizzazione di specifici target di riferimento (focus group, indagini demoscopiche, ricerche-azioni).

Il bilancio di genere e l'Indagine sulle necessità di conciliazione vita e studio/lavoro all'USI, la recente verifica della parità salariale possono offrire un valido impulso all'ampliamento delle basi informative e contribuire a consolidare la sistematicità dei processi di raccolta e di condivisione in seno all'organizzazione. In aggiunta a ciò, si segnalano qui di seguito altre possibili fonti da cui trarre ispirazione:

¹²⁵ [HeforShe](#), The United Nations Global Solidarity Movement For Gender Equality

- **She figures** («dati al femminile») è la fonte principale di statistiche comparabili paneuropee sullo stato dell'uguaglianza di genere nell'ambito della ricerca e dell'innovazione. È possibile esaminare le medesime dimensioni contemplate nel presente documento, al fine di effettuare una valutazione del comportamento della propria organizzazione rispetto al relativo paese e all'UE.
- Il progetto di cambiamento strutturale finanziato dall'UE sulle trasformazioni istituzionali per indurre l'uguaglianza di genere nel campo della ricerca (**Institutional transformation for effecting gender equality in research, INTEGER**) fornisce alcuni consigli pratici per conoscere il proprio istituto attraverso la raccolta di dati e la realizzazione di indagini.
- **UGII – University Gender Inequality Index. A proposal from the University of Bologna.**
- **Linee guida per i bilanci di genere degli atenei italiani**

Contrasto alla segregazione verticale

L'analisi di contesto ha offerto ampie evidenze in merito agli effetti delle spinte segregative sulle progressioni di carriera femminili. Benché il quadro informativo non offra elementi sufficienti a identificare con precisione le cause del perdurare di tali spinte, è tuttavia presumibile che esse si originino nell'articolazione tra dinamiche organizzative e la riproduzione di stereotipi e aspettative sociali differenti nei confronti di donne e uomini.

Come più volte ribadito, l'USI non è una roccaforte isolata, ma interagisce con un contesto, quello ticinese, in cui la segregazione di genere è osservabile in moltissimi ambiti della vita organizzata. È in questa contiguità con il più ampio contesto sociale e nella permeabilità alle spinte segregative esterne, che le strutture di genere e le asimmetrie si producono e riproducono, traendo ulteriore linfa da resistenze organizzative interne, celate nelle pieghe di specificità normative, regolative e valoriali che plasmano pratiche e processi. D'altro canto, l'ingresso tardivo delle donne in università (in primo luogo come studentesse e, successivamente, come forza lavoro) e, parallelamente, il prolungato dominio maschile, hanno di fatto contribuito a modellare le strutture decisionali e la quotidianità del lavoro attraverso pratiche sottili di differenziazione nell'organizzazione e nella divisione del lavoro, nelle strutture di governo, nei processi di valutazione e di promozione.

Ora, poiché i fattori che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro e di ricerca favorevole alle donne sono difficili da individuare e, ancor più, da riconoscere, rivestono importanza cruciale le molteplici iniziative di mentoring, di shadowing e di networking, promosse in questi anni da USI per sostenere le carriere femminili, con il duplice obiettivo di aumentare la quota femminile e ammorbidire l'impatto con l'ambiente. Purtroppo, a fronte di un cambiamento che procede ad un ritmo ancora lento e in presenza di segnali rivelatori del funzionamento di meccanismi di esclusione e di auto-esclusione (emblematica la recente rinuncia al ruolo di professoressa assistente da parte della candidata reclutata per il corso di Digital journalism), crediamo sia utile imprimere un'accelerazione alle politiche di promozione della parità, operando in due direzioni: il ricorso a **azioni positive** e un'azione ancora più incisiva sull'ambiente organizzativo e culturale, aggiustandolo e risintonizzandolo a partire dal concetto di diversità (**fixing the institution**).

Concretamente, si tratterebbe in primo luogo di ri-definire gli obiettivi strategici dell'Ateneo e delle Facoltà per il superamento dei divari di genere (obiettivi quantitativi e temporali) e di raccordare ad essi le procedure di reclutamento e di promozione, in generale (si pensi agli organi di governo dell'USI e delle Facoltà, ai ruoli apicali nel settore dei servizi) e, in particolare, per il corpo professorale (istituendo, ad esempio, cattedre riservate alle donne e regole di preferenza utili per ridefinire gli equilibri di genere).

A tale riguardo, è da salutare positivamente il recente inserimento dell'Art. 30 cpv 20 nello Statuto dell'USI, che consente di utilizzare la procedura della nomina per chiamata per rinforzare la differenza di genere del corpo professorale e per favorire la promozione delle "doppie carriere". Si tratta di un cambiamento di grande valore giacché crea i presupposti per incidere direttamente sugli attuali divari, tanto più importante vista l'assenza di norme prescrittive che introducono quote riservate al genere meno rappresentato e di regole di preferenza che favoriscono, a parità di competenze e esperienze, coloro che appartengono al genere meno rappresentato.

Un secondo livello di intervento suggerisce di rivedere i criteri di valutazione e di premialità, orientandoli verso un paradigma valoriale che, tra l'altro, riconosca la diversità, valorizzi l'esperienza della genitorialità e contempli una diversa articolazione dei tempi di vita e di lavoro.¹²⁶ Ciò contribuirebbe a superare i rigidi schemi che ancora strutturano l'avanzamento di carriera.

A tale proposito, crediamo utile segnalare l'iniziativa Stay on track, lanciata già nel 2014 dall'Università di Basilea con il preciso intento di salvaguardare il capitale umano femminile. Tale progetto s'indirizza alle donne che hanno già conseguito un dottorato e che tornano in università dopo il congedo maternità. Consente loro di delegare per un semestre alcune incombenze lavorative per concentrarsi unicamente sull'attività di ricerca. In altre realtà universitarie è stata implementata la possibilità di modificare l'assegnazione degli incarichi in situazioni di particolare emergenza dovuta a motivi familiari. Si consente, in particolare, alle persone con problemi di salute, o che prestano assistenza familiare a tempo pieno, di fare domanda per essere sollevati da specifiche incombenze didattiche o ruoli accademici, godendo al tempo stesso della sospensione dei termini per l'ingresso in ruolo. Da ultimo, crediamo opportuno rilanciare le raccomandazioni e buone pratiche per le procedure di reclutamento del corpo professorale, licenziate da swissuniversities nel 2020, e il modello Athena Swan, il framework utilizzato principalmente nel mondo anglosassone per sostenere l'uguaglianza di genere nell'istruzione superiore e nella ricerca.

Sul piano dell'azione diretta a rimodellare la cultura organizzativa, affrancandola dai meccanismi di produzione e di riproduzione delle disuguaglianze di genere, un primo passo (successivo al bilancio di genere) potrebbe essere quello di promuovere periodicamente degli **audit partecipativi di genere**,¹²⁷ unitamente a altri interventi utili a decostruire gli stereotipi nella vita quotidiana (quest'ultima attività è peraltro parzialmente contemplata dal Piano d'Azione 2017-2020, ma si indirizza ai soli comitati di preavviso che dispongono di un kit, comprensivo di un formulario di monitoraggio pari opportunità e di un questionario per la verifica di conflitti di interesse).

Tali interventi dovrebbero indirizzarsi tanto alle donne che agli uomini di USI, contemplando, parallelamente a spazi di riflessione e di discussione partecipativa, organizzati su base periodica e rivolti al pubblico femminile (studentesse, giovani ricercatrici, assistenti, professoressa e collaboratrici del settore amministrativo), **seminari e programmi di mentorato per il pubblico maschile**. Va da sé, infatti, che la trappola più ricorrente in cui le politiche di promozione della parità posso incappare, si aziona quando le persone coinvolte non sono preparate o sufficientemente motivate ad accoglierle e attuarle. Inoltre, la promozione attiva di relazioni cooperative tra donne e tra donne e uomini concorrerebbe a modellare stili di lavoro e di leadership appropriati per entrambe i generi.

Infine, il consolidamento di una cultura della parità in seno all'Ateneo potrebbe passare anche per l'organizzazione di **programmi di ricerca e corsi, nonché la creazione di nuove unità di ricerca, dedicati agli studi di genere**.¹²⁸ Sebbene in linea di principio non vi sia alcuna relazione diretta tra uno sforzo istituzionale orientato agli studi di genere e la situazione reale delle donne nelle organizzazioni accademiche, l'esperienza mostra che la promozione di studi di genere può essere una valida strategia per ottenere spazio e visibilità, riconoscendo alle problematiche di genere dignità accademica e ripercuotendosi positivamente sul clima interno.¹²⁹

¹²⁶ Nella letteratura riferita ai contesti aziendali sono stati ampiamente documentati gli stereotipi associati alle procedure di valutazione delle performance; es. peso sugli aspetti caratteriali, (uomini: solo performance oggettive), incarichi solo su quanto già dimostrato (uomini, sul potenziale); mito della meritocrazia (minata da stereotipi impliciti).

¹²⁷ L'Audit partecipativo di genere come strumento per il cambiamento organizzativo verso l'uguaglianza di genere, B. Magri, International Labour Standards, Rights at Work and Gender Equality Programme - ILSGEN - International Training Centre, International Labour Organization

¹²⁸ Si veda anche la sezione Sostenibilità e promozione della parità di genere (obiettivo 5, Agenda 2030)

¹²⁹ Linee guida per i programmi di promozione dell'uguaglianza di genere nella scienza, Prages Practising Gender Equality in Science, 2013

Conciliazione vita-lavoro e flessibilità

Un ambiente accogliente, sia per le donne che per gli uomini, è tale se al suo interno si rende possibile l'equilibrio vita-lavoro, attraverso adeguate politiche e regolamentazioni, oltre che con l'erogazione di servizi. Per perseguire questo obiettivo, si rendono necessari cambiamenti radicali al livello della cultura organizzativa e dei comportamenti individuali, ma anche una revisione degli assetti organizzativi al fine di garantire un ampio ventaglio di soluzioni che flessibilizzino i tempi e i luoghi di lavoro, in aggiunta ai servizi di supporto.

L'analisi di contesto, focalizzandosi principalmente sulle condizioni di impiego (tempo pieno / tempo parziale) e su alcuni aspetti demografici (incidenza della genitorialità), ha posto in evidenza come in USI i costi, reali o percepiti, della maternità condizionino ancora le traiettorie professionali delle donne e la capacità dell'Ateneo di sfruttare appieno il capitale umano femminile. Ha inoltre confermato il prevalere di modelli di conciliazione tradizionali (si pensi ad esempio all'incidenza del part-time tra le collaboratrici madri dei servizi) e a una declinazione ancora molto femminile della conciliazione (non è stato possibile verificare l'utilizzo dei congedi da parte di uomini e donne e del tele-lavoro da parte del personale dei servizi).

Crediamo utile suggerire anche in questo specifico ambito l'urgenza di agire con maggiore insistenza la leva del cambiamento culturale in seno all'organizzazione, sensibilizzando in particolare coloro che hanno responsabilità direttive a promuovere la conciliazione, incoraggiando in particolare gli uomini a usufruire dei congedi e delle soluzioni di flessibilità previste (da segnalare, infatti, che l'incidenza del part-time tra i collaboratori è superiore nei servizi dove maggiore è la concentrazione femminile). Il cambiamento di approccio culturale dovrebbe passare anche attraverso una revisione degli ambienti fisici destinati, ad esempio, all'allattamento.

Violenza di genere e tutela dell'integrità personale

Neanche il mondo universitario è, purtroppo, esente da stalking, bullismo online, sessismo, molestie e da altre forme di violenza di genere. Non è tuttavia facile dare conto in maniera adeguata dell'incidenza di questo fenomeno, in quanto sono ancora oggi pochissimi i dati ufficiali sulla sua consistenza. Come già osservato, USI non dispone ancora di specifici strumenti normativi e di iter procedurali per prevenire e contrastare comportamenti lesivi dell'integrità della persona. Ciò che, peraltro, espone l'Ateneo a rischi legali qualora si configurassero episodi di tale natura. Si suggerisce pertanto di istituire e/o rafforzare:

- un codice contro le molestie, le discriminazioni e la violenza di genere, e un iter procedurale interno all'Università e esterno, presidiato da un ente terzo di fiducia;
- strumenti ad hoc di segnalazione e tutela nei confronti delle vittime di molestie e abusi in modo da fornire un supporto adeguato e una guida nell'eventuale coinvolgimento delle autorità competenti;
- programmi di formazione e sensibilizzazione per i diversi pubblici (corpo studentesco, personale di servizi e corpo accademico).

Segregazione orizzontale

Rispetto a questa dimensione, trasversale a tutti gli ambiti di studio e di lavoro dell'USI, sono state promosse in questi anni molteplici attività, anche in collaborazione con gli enti pubblici e privati del territorio.

Il recente varo del [Piano d'Azione per la parità 2021-2023](#) da parte del Cantone Ticino consente di intensificare ulteriormente le sinergie attivate. Il Gruppo di lavoro interdipartimentale ha infatti indicato la promozione delle pari opportunità nel contesto formativo come uno dei tre assi strategici principali. Le misure contemplate nel Piano del Cantone afferiscono nello specifico al rafforzamento delle competenze di genere del corpo docente, delle studentesse e degli studenti e alla decostruzione degli stereotipi di genere nell'ambito delle scelte formative e professionali. Ambiti questi, nei quali USI può spendere utilmente la propria esperienza e competenza.

Sostenibilità e promozione della parità di genere (obiettivo 5, Agenda 2030)

Lo sviluppo sostenibile rappresenta la maggiore sfida che l'umanità ha di fronte per trasmettere il patrimonio di risorse naturali e di valori etici e sociali alle future generazioni, indispensabili per la sopravvivenza su questo pianeta. Un ruolo fondamentale può essere interpretato anche dalle università, il cui compito primario è quello di preparare la società del futuro, attraverso la formazione delle nuove generazioni e lo sviluppo della conoscenza e dell'innovazione.¹³⁰ Con particolare riferimento all'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, si riconosce la responsabilità delle stesse di concorrere attivamente alla realizzazione dell'uguaglianza di genere e all'emancipazione di tutte le donne e le ragazze, attraverso la formazione di futuri/e cittadini/e, manager, professionisti/e, docenti, politici/che, la rimozione degli stereotipi di genere che ancora condizionano la scienza e la conoscenza, l'empowerment e la valorizzazione della leadership femminile. Tra le molteplici iniziative avviate in questa direzione, segnaliamo come possibile esempio il campus di formazione inter-generazionale promosso nel marzo di quest'anno dall'università della Sapienza di Roma.

¹³⁰ Agenda 2030 e obiettivi di sviluppo sostenibile: una guida per università e per istituti di istruzione superiore, SDSN Italia e RUS (2021)

Bibliografia

Agenda 2030 e obiettivi di sviluppo sostenibile: una guida per università e per istituti di istruzione superiore, 2021

Dalle Scuole universitarie svizzere al mondo del lavoro, USTAT, 2020

Declaration On Research Assessment (DORA), 2012

Differenze di genere nella formazione, M. Colombo. Studi di sociologia, 2003

Donne in informatica, rapporto di attività 2017/2018/2019, Servizio Pari Opportunità USI.

Gender budgeting in academia – Toolkit, Garcia working paper n.14, 2016, Università di Trento.

Genere e scelte formative, Chiara Noè, 2012, University of Sciences Po.

Guida ai cambiamenti strutturali nel mondo accademico e nelle istituzioni di ricerca, 2017, EIGE.

In/disciplinate: soggettività precarie nell'università italiana, a cura di F. Coin, A. Giorgi, A. Murgia, ed. Cà Foscari, 2017

Il paradosso della meritocrazia, S. Cuomo, E&MPlus, 2018

L'Audit partecipativo di genere come strumento per il cambiamento organizzativo verso l'uguaglianza di genere, B. Magri, International Labour Standards, Rights at Work and Gender Equality Programme - ILSGEN - International Training Centre, International Labour Organization

La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica, I. Picardi, Quaderni di Sociologia, 2019

La segregazione formativa: una cartina al tornasole delle diseguaglianze di genere in ambito scolastico-formativo, I. Biemmi, Rosenberg & Sellier, 2016

Labirinti di cristallo. Strutture di genere nella ricerca e nell'accademia, I. Picardi, 2020

Le cifre della parità, USTAT, 2020

Leggere il territorio in una prospettiva di genere, A. D'Orazio e S. Macchi (Studio propedeutico al bilancio di genere della Provincia di Roma, 2008)

La dimensione di genere nelle carriere accademiche e di ricerca: alcune proposte verso l'inclusività, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, 2020

Le carriere femminili in ambito accademico, Gestione patrimonio informativo e statistica, 2020, Ministero dell'Istruzione.

Linee guida per il bilancio di genere delle Università, 2018, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

Mentoring Handbook - Suggerimenti per incentivare le carriere accademiche femminili, 2018, Servizio Pari opportunità USI.

Quel che resta della conciliazione, Egidio Riva, V&P edizioni, 2009

Panoramica delle attività incentrate sulle pari opportunità, 2021, SEFRI

Piano d'azione per le pari opportunità all'USI, 2021-2024, 2017-2020, 2016, Servizio per le pari opportunità, Rettorato USI.

Practising Gender Equality in Science, Prages, 2013

Rapporto annuale 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, Università della Svizzera italiana.

Rapporto di attività sul Piano di azione per le pari opportunità all'USI 2017-2020, Servizio Pari Opportunità USI, 2021.

Regolamento organico Contratto collettivo di lavoro per il personale amministrativo, bibliotecario, tecnico e ausiliario dell'Università della Svizzera italiana

Science Report 2021, UNESCO

She figures 2018, 2019, Office of the European Union.

Statuto dell'Università della Svizzera italiana, 2020, USI.

The Glass Door Index: revealing the gendered impact of the Gelmini reform on the access to the academic profession, I. Piccardi, Quaderni di sociologia, 2019

Universités : les politiques d'égalité entre femmes et hommes à l'heure de l'excellence, Farinaz Fassa, Martin Benninghoff et Sabine Kradolfer, Revue Sociologies, 2019

Women Active in the ICT sector, Iclaves S.L., Commissione Europea, 2013.

Statuto USI

Università
della
Svizzera
italiana

Statuto dell'Università della Svizzera italiana

del 20.03.2020 (stato 09.05.2022)

