

D O N N E I N V E T T A

Rapporto di ricerca sulle donne
in posizioni apicali in Trentino

A cura di Stefania Yapo

Coordinatrice scientifica prof.ssa Barbara Poggio

Centro Studi Interdisciplinari di Genere
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento



Consiglio della Provincia
Autonoma di Trento



UNIVERSITÀ
DI TRENTO





CONSIGLIO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Commissione Provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo

DONNE IN VETTA

Rapporto di ricerca sulle donne
in posizioni apicali in Trentino

A cura di Stefania Yapo

Coordinatrice scientifica Prof.ssa Barbara Poggio

Centro Studi Interdisciplinari di Genere Dipartimento di Sociologia e Ricerca
Sociale dell'Università di Trento

2020

A cura di:

Stefania Yapo

Coordinatrice scientifica Prof.ssa Barbara Poggio

Centro Studi Interdisciplinari di Genere Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale
dell'Università di Trento

Progettazione e Coordinamento:

Commissione Provinciale per le Pari Opportunità tra donna e uomo

Stampa:

Rotaltype Mezzocorona - Trento



Sommario

Introduzione di Paola Maria Taufer	
Presidente della Commissione provinciale Pari Opportunità donna e uomo	5
Donne in vetta	6
Introduzione	6
1. La metodologia della ricerca	7
2. Il contesto locale in numeri	8
2.1. Partecipazione politica	8
2.2. Occupazione femminile	10
2.3. Le donne nel settore pubblico	11
2.4. Imprenditorialità femminile	12
2.5. Le donne nei CdA delle partecipate pubbliche	12
2.6. Le donne nel settore cooperativo	13
2.7. Le donne negli albi e ordini professionali	14
2.8. Le donne nel mondo della rappresentanza sindacale	14
2.9. Le donne nel terzo settore	15
2.10. Le donne nel mondo dello sport	16
3. Riflessioni sul contesto locale, le interviste	16
3.1. La rivoluzione non è ancora arrivata	16
3.2. Genere, trasversale ma non troppo	18
3.3. La selezione, tra competenze e contesto	19
3.4. La visibilità e il bisogno di modelli “accessibili”	21
3.5. Forzature, interventi necessari e strumenti disponibili	21
Conclusioni	23
Riferimenti	24
ALLEGATO I	26
ALLEGATO II	27

Ci sono molti tipi di scale diverse, nella vita, e molti diversi modi per affrontarle.

In senso metaforico, ci piace paragonare i percorsi di carriera di uomini e donne proprio ad una scala, perché esprime simbolicamente una situazione che ci pare reale: a fronte di un bagaglio personale, culturale, formativo apparentemente uguale per donne e uomini, la realtà ci dice che i percorsi di carriera (le scale, appunto) vedono molto più spesso gli uomini ai vertici rispetto alla componente femminile del mercato del lavoro.

Alla luce di dati reali ed oggettivi a livello nazionale, che registrano un forte squilibrio a favore degli uomini nel raggiungimento di posizioni di vertice nelle diverse organizzazioni, vorremmo con questa ricerca rispondere ad alcune domande:

- La situazione relativa alla distribuzione di genere nelle posizioni di leadership e decisionali anche nel nostro in Trentino vede le donne fortemente sottorappresentate a livello apicale?
- E se sì, in quale misura?
- In quali settori specifici?

Porsi delle buone domande, significa aver accesso a risposte chiare ed inequivocabili; se si hanno a disposizione queste risposte, si è già a buon punto per delineare possibili strategie di riequilibrio e cambiamento e per mettere in campo misure correttive o per modificare e rafforzare quelle esistenti.

Potremo così ridurre le disegualianze, realizzare una democrazia reale e compiuta e, soprattutto, non disperdere o sottoutilizzare le risorse di cui le donne sono potenziali portatrici, per metterle appieno a disposizione della nostra collettività.

Buona lettura e...buona scalata a tutte e tutti.

Paola Maria Taufer
Presidente della Commissione provinciale
Pari Opportunità donna e uomo



Donne in vetta

Rapporto sulle donne in posizioni apicali in Trentino

Introduzione

Questo rapporto di ricerca si propone di delineare la situazione relativa alla distribuzione di genere nelle posizioni di leadership e decisionali in Trentino. L'aver infatti accesso alle cosiddette "stanze dei bottoni" e riuscire ad incidere sulle scelte proprio quando esse vengono prese è condizione essenziale per superare gli squilibri esistenti e diventare agenti attivi del cambiamento.

Pur nella consapevolezza che alcuni passi sono stati compiuti in anni recenti per accrescere il peso e il ruolo delle donne nei luoghi decisionali (Osservatorio per le politiche di pari opportunità, 2018; Consiglio della Provincia autonoma di Trento, 2017), ad esempio con l'introduzione di provvedimenti legislativi o l'adozione di iniziative di contrasto alle asimmetrie legate ad una non equa distribuzione del potere, questa ricerca intende evidenziare quali aree e quali aspetti necessitano di sforzi ulteriori per consolidare quanto si è già raggiunto e colmare i divari ancora esistenti.

Ciò che emerge distintamente dagli esiti che verranno presentati è che per poter affrontare la questione delle donne nelle posizioni apicali, oltre a registrare quante donne e grazie a quali caratteristiche sia possibile accedere ai livelli più alti delle gerarchie organizzative nei diversi ambiti, va tenuta traccia dell'intero percorso che si è fatto per raggiungere la vetta.

Il percorso è qui inteso sia come processo a livello esperienziale individuale sia a livello sociale. L'esperienza individuale fa riferimento alle scelte educative, professionali, e perfino della vita privata delle donne arrivate nei luoghi che contano, allo scopo di individuare i punti di forza e dirimenti nelle traiettorie di ciascuna. Ma conta anche il percorso della società nel suo insieme. Si deve cioè fare necessariamente riferimento alle più ampie trasformazioni avvenute nel solco delle parità di genere nel contesto più ampio, in questo caso la provincia di Trento, in cui le storie delle singole donne si sviluppano. Detto altrimenti, la comprensione del cambiamento e, contemporaneamente, delle resistenze al cambiamento passa necessariamente anche attraverso l'analisi dei modelli culturali e dei meccanismi propri della società trentina tutta e/o specifici per ciascuno dei settori considerati.



Il rapporto di ricerca si compone di tre capitoli. Il primo capitolo si occupa della metodologia impiegata per condurre la ricerca, che si è avvalsa di dati statistici e interviste di approfondimento. Nel secondo capitolo si riportano i dati relativi alla distribuzione di genere in dieci ambiti del contesto locale, mentre nel terzo capitolo vengono analizzate le categorie concettuali emerse dalle interviste, a completamento di quanto mostrato attraverso l'analisi dei dati quantitativi.

1. La metodologia della ricerca

Al fine di definire un quadro più generale della situazione si è in primo luogo fatto riferimento ai dati statistici relativi alla ripartizione di genere delle posizioni apicali in provincia di Trento, cercando di contestualizzarli all'interno di un più ampio scenario.

I dati raccolti fanno riferimento rispettivamente al contesto europeo (Eurostat), al contesto nazionale (Istat), e al contesto locale (Ispat). La ricerca si è avvalsa anche delle analisi rilasciate periodicamente da enti specifici come l'Osservatorio del Mercato del Lavoro di Trento o la Camera di Commercio Industria e Artigianato di Trento, nonché di precedenti rapporti commissionati dalla stessa Commissione Provinciale Pari Opportunità.

Il processo di *desk research* ha inoltre comportato l'attenta consultazione di una molteplicità di siti istituzionali e professionali nel tentativo di ricostruire l'articolazione dei luoghi decisionali e mapparne la distribuzione di genere a livello locale.

Secondariamente, si sono voluti approfondire alcuni aspetti con l'aiuto di soggetti esperti o più addentro alle dinamiche proprie del territorio. Sono state così condotte sette interviste a donne selezionate sulla base di due criteri: a) il ruolo svolto nel tessuto sociale, politico, economico o dei servizi, per la loro rappresentatività all'interno dei diversi settori; b) il ruolo di testimoni privilegiate in grado di fornire importanti riflessioni sulle problematiche relative all'evoluzione e all'implementazione di un approccio di genere nel contesto della provincia di Trento. Tutte le intervistate selezionate hanno accettato di partecipare a questo studio nella piena consapevolezza sia degli obiettivi di ricerca sia della metodologia utilizzata. Di seguito vengono indicati i ruoli ricoperti dalle intervistate, pur cercando di tutelarne il diritto alla riservatezza e all'anonimato:

- Rappresentante politica locale
- Dirigente del settore pubblico
- Rappresentante del settore cooperativo
- Rappresentante del settore artigiano
- Rappresentante del settore sportivo
- Rappresentante sindacale
- Rappresentante sindacale

Si è preferito far uso di interviste semi-strutturate che, partendo dai dati relativi allo specifico ambito di afferenza dell'intervistata, lasciassero poi spazio a ciascuna per un più libero approfondimento rispetto alla situazione relativa al ruolo delle donne, non solo quelle in ruoli di comando, nel proprio settore.

I colloqui hanno avuto una durata variabile, tra i 30 e i 75 minuti. Sono stati interamente audio-registrati ad eccezione di un caso, in cui l'intervistatrice ha preso nota delle risposte su un taccuino rielaborando le annotazioni in un secondo momento. Le interviste sono state trascritte e analizzate con il software Atlas.ti secondo il metodo di etichettamento libero che ha portato all'individuazione di una serie di categorie e temi comuni riportati nella terza sezione del rapporto, dedicata alle riflessioni delle intervistate.

2. Il contesto locale in numeri

Questo capitolo è dedicato ai dati che mostrano dove sono e quali ruoli ricoprono le donne nel contesto locale, aggiornando e integrando le analisi condotte nell'ambito di ricerche precedenti. Il quadro proposto è un'ampia e variegata ricognizione dei possibili luoghi in cui si articola il potere:

- La partecipazione politica
- L'occupazione
- Il settore pubblico
- L'imprenditoria
- I Consigli di Amministrazione delle partecipate pubbliche
- Il settore cooperativo
- Gli albi, i collegi e gli ordini professionali
- La rappresentanza sindacale
- Il terzo settore - associazionismo
- Il mondo dello sport

2.1. Partecipazione politica

Le donne continuano a essere poco presenti nei luoghi decisionali. Nonostante nel corso degli ultimi decenni siano stati compiuti importanti passi avanti sul piano della parità di genere e siano state adottate diverse misure in ambito politico, sociale ed economico per raggiungere la piena eguaglianza e la parità di risultato, lo svantaggio femminile perdura (Dagnes, 2014; De Paola et al., 2010).

Il livello raggiunto sul piano della parità di genere nel contesto della rappresentanza politica ed economica può essere misurato attraverso diversi indicatori. Tra questi i più utilizzati sono quelli che ponderano il peso della rappresentanza femminile negli organi legislativi ed esecutivi nazionali e locali.

Se si considera la composizione di genere all'interno dei vari organi decisionali trentini, i dati aggiornati al 2018 indicano che la presenza femminile nel consiglio provinciale si attesta al 25,7%, mentre nei consigli comunali è pari al 28,0%. Per quanto riguarda le amministrazioni comunali le donne con la carica di sindaco sono appena l'11,7% (Ispat, 2019).



Tabella 1. Percentuale di donne sul totale dei sindaci e dei consiglieri comunali nella Provincia di Trento. Anni 2000-2018 (valori percentuali)

	2000	2004	2018
Sindaci	3,1	14,4	11,7
Consiglieri comunali	15,3	26,3	28,0

Fonte: Ispat

Confrontando la situazione trentina con quella nazionale si può osservare che la percentuale di donne presenti nei consigli regionali in Italia (21,1%) è inferiore alla presenza registrata a livello provinciale in Trentino, mentre la percentuale di donne presenti nei consigli comunali sul territorio nazionale (31,6%) è superiore a quella trentina. A livello europeo, la percentuale di donne elette nelle amministrazioni locali (paragonabili a livello comunale) supera ampiamente la quota registrata in Trentino, raggiungendo il 33,4% nel biennio 2018-2019 (Istat, 2019).

In ottica diacronica, è bene sottolineare come vi sia stato un costante incremento della percentuale delle donne elette a livello locale (seppur con un leggero calo nell'incidenza delle donne sul totale dei sindaci, che nel 2004 aveva raggiunto il 14,4%), anche in seguito all'introduzione del testo unico DPR n. 1/2005, art. 45 che al comma 2 dell'art. 45 prevede l'obbligo di costruire liste elettorali in cui ciascun sesso sia rappresentato almeno per 1/3: "In ciascuna lista di candidati nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi del numero massimo di candidati spettanti alla medesima lista con eventuale arrotondamento all'unità superiore".

La tendenza a un maggior equilibrio di genere si conferma anche nell'incremento della presenza femminile nel Consiglio Provinciale a seguito delle ultime elezioni del 21 ottobre 2018. Il Consiglio è infatti ora composto da 9 donne su 35 membri (rispetto alle 6 donne della XV legislatura), mentre in Giunta le donne presenti sono 2 su 8 componenti totali, compreso il Presidente. Nel Consiglio Provinciale si è quindi passati da una rappresentanza femminile del 17,1% al 25,7%, e in Giunta dal 12,5% al 25% (Ispat, 2019).

Tabella 2. Quota donne elette nei Consigli Regionali per Regione e ripartizione geografica – Anno 2019 (valori percentuali)

Umbria	38,1
Emilia-Romagna	36,0
Lazio	31,4
Molise	28,6
Toscana	26,8
Bolzano/Bozen	25,7
Trento	25,7
Lombardia	24,7
Campania	23,5
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	22,9
Veneto	21,6



Sicilia	21,4
Italia	21,1
Marche	19,4
Abruzzo	16,1
Liguria	16,1
Piemonte	15,7
Friuli-Venezia Giulia	14,3
Sardegna	13,3
Puglia	9,8
Basilicata	4,8
Calabria	3,2

Fonte Istat, Istat, 2019, Singoli Consigli regionali

Se consideriamo il dato nazionale relativo alla composizione di genere dei Consigli regionali, possiamo osservare che la percentuale di donne continua a crescere seppur molto lentamente. L'aumento registrato in Trentino a seguito delle elezioni del 2018 ha portato la provincia di qualche punto percentuale sopra la media nazionale. Vi sono però realtà regionali molto più virtuose, prima fra tutte l'Umbria, che nel 2019 poteva vantare un 38% di donne elette nel Consiglio regionale (Istat, 2019).

2.2. Occupazione femminile

In Trentino, il tasso di attività femminile per la forza lavoro 15-64 anni è passato dal 57,7% del 2005 al 65,3% del 2018, rispetto ad una media nazionale che non supera il 56,2%. Il dato regionale si avvicina, pur rimanendo al disotto, alla media dell'Unione Europea che nello stesso anno era pari al 68,2% (OML, 2019).

Il tasso di occupazione delle donne tra i 20 e i 64 anni è passato dal 59,0% del 2004 al 66,6% del 2018, ben al di sopra della media nazionale (53,1%) e molto vicino al dato dell'Unione Europea (67,4%) (Ispat, 2019).

Il tasso di disoccupazione femminile nel 2018 era pari al 5,4%, tornando ai livelli del 2005 dopo il picco dell'8,0% del 2014. Il dato trentino è confortante rispetto a una ben più alta media italiana dell'11,8% ed una più modesta media dell'Unione Europea del 7,1% nel 2018.

Se è vero che le forze di lavoro complessive nella Provincia di Trento rimangono stabili nel 2018, bisogna sottolineare che ciò avviene perché la crescita delle forze di lavoro maschili (+0,6%) è controbilanciata da una diminuzione della componente femminile (-0,9%), dopo alcuni anni in cui il contributo alla crescita era arrivato proprio da questa componente (Ispat 2019).

L'incidenza delle donne tra dirigenti, imprenditori e liberi professionisti in Trentino passa dal 20,1% del 2004 al 26,2% del 2018, ben al di sotto della media nazionale che si attesta al 32,6%. Rimane quindi una diseguale distribuzione delle posizioni di comando.



2.3. Le donne nel settore pubblico

Il settore pubblico è uno degli ambiti in cui le donne sono meglio rappresentate. Come riportato in letteratura, alla segregazione delle donne in questo settore si associano generalmente tassi di occupazione più alti, proprio per le maggiori garanzie e sicurezze che questo settore è in grado di offrire (Burchell et al., 2014).

Tra i medici occupati nell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari le donne sono passate dal 31,1% del 2005 al 47,0% del 2018 e costituiscono il 29,6% sul totale dei dirigenti. Anche all'interno del comparto scuola le donne sono giunte a essere il 60,0% dei dirigenti nel 2018 (Ispat, 2019).

Nell'ateneo di Trento nel 2018 le donne rappresentano il 51,3% del totale dei laureati, mentre gli uomini il 48,7%. Guardando allo sviluppo delle carriere accademiche si rileva una progressiva contrazione della presenza femminile al salire delle posizioni. Se le assegniste sono il 44,4% del totale, e le ricercatrici il 36,5%, avvicinandosi alle posizioni più stabili e ai vertici della carriera le percentuali si riducono. Nel personale docente di seconda fascia la presenza femminile scende al 30,8%, fino ad assottigliarsi notevolmente in prima fascia (17,4%). Va tuttavia rilevato un progressivo incremento (nel complesso considerevole, almeno in termini relativi) della presenza di docenti ordinarie nel corso dell'ultimo quadriennio: dall'11,7% del 2015 al 17,4% del 2018, da 20 ordinarie (su un totale di 175 docenti di prima fascia) a 34 (su 195) nell'ultimo anno accademico (in cui la crescita è stata pari al 3,3%). Nonostante la presenza femminile in questa specifica fascia risulti dunque ancora esigua, e al di sotto della media nazionale (pari al 24%), la tendenza di crescita va salutata positivamente. In particolare, la crescita registrata negli ultimi 4 anni indica una certa efficacia delle misure messe in atto per bilanciare le asimmetrie di genere all'interno dell'Ateneo (CUG, 2019).

Tabella 3. Femminilizzazione delle posizioni dirigenziali e degli occupati a tempo indeterminato della Provincia Autonoma di Trento e Consiglio Provinciale; Amministrazioni comunali, Unioni di Comuni e Comunità montane; Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari. Anni 2005-2018 (valori percentuali)

Provincia Autonoma di Trento e Consiglio Provinciale		
	Dirigenti donne	Percentuale di donne sul totale
2005	18,1	46,0
2010	23,7	49,3
2017	25,9	50,6
2018	29,6	50,8

Amministrazioni comunali, Unioni di comuni, e Comunità montane		
	Dirigenti donne	Percentuale donne sul totale
2005	25,9	53,4
2010	29,3	55,8
2017	35,4	56,5
2018	35,3	56,8

Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari					
	Dirigenti	Direttori generali donne	Medici donne	Dirigenti sanitari donne non medici	Percentuale di donne sul totale
2005	--	0,0	31,1	67,7	67,4
2010	--	25,0	38,0	72,2	70,3
2017	--	25,0	45,6	74,4	71,0
2018	29,6	25,0	47,0	73,3	71,4

Comparto Scuola della Provincia Autonoma di Trento		
	Dirigenti donne	Percentuale di donne sul totale
2005	37,2	75,2
2010	45,2	77,0
2017	59,7	78,4
2018	60,0	78,5

Fonte: elaborazione personale su dati Ispat - Annuario statistico 2018

2.4. Imprenditorialità femminile

Il tasso di imprenditorialità femminile in Trentino si attesta al 18,1% (terzo trimestre del 2019), al di sotto della media italiana del 22%. Su un totale di 9.215 imprese femminili iscritte al Registro delle imprese, un 66,4% è costituito da imprese individuali, mentre il 15,9% sono società di capitale. Le imprese femminili artigiane sono pari al 14,4% e si concentrano soprattutto nelle attività dei servizi alla persona. Tra le caratteristiche del sistema produttivo al femminile emerge una rilevante presenza di imprese giovanili e straniere. Oltre il 13% delle imprese femminili è guidato da under 35 (1.198 in valore assoluto), mentre sono straniere il 9,3% delle donne alla guida di imprese (864 unità) (CIAA, 2019).

2.5. Le donne nei CdA delle partecipate pubbliche

Un ulteriore ambito che appare utile prendere in considerazione per esaminare gli squilibri di genere nelle posizioni decisionali è quello della governance delle 17 società partecipate dalla PAT.

Come già evidenziato nei precedenti rapporti (Saviola, 2017; Consiglio della Provincia Autonoma di Trento, 2017), la maggior parte delle partecipate pubbliche rispetta la normativa vigente e vede lentamente aumentare la percentuale delle donne tra i membri degli organi d'indirizzo politico-amministrativo, passando dal 32% del 2016 al 34% del 2018. Nonostante questi piccoli progressi, la rappresentanza femminile nei CdA trentini rimane al di sotto della soglia di "massa critica" raccomandata del 40%. Questa diseguale distribuzione delle posizioni apicali si riflette anche nella composizione per genere dei CdA, dove solo il 31% dei membri sono donne e il 69% sono uomini (si veda Allegato I).



Tabella 4. Composizione CdA delle partecipate pubbliche per genere. Anno 2019 (valori assoluti)

Uomini	61
Donne	31
Totale	92

Figura 1. Composizione di genere dei CdA delle partecipate pubbliche (valori percentuali)

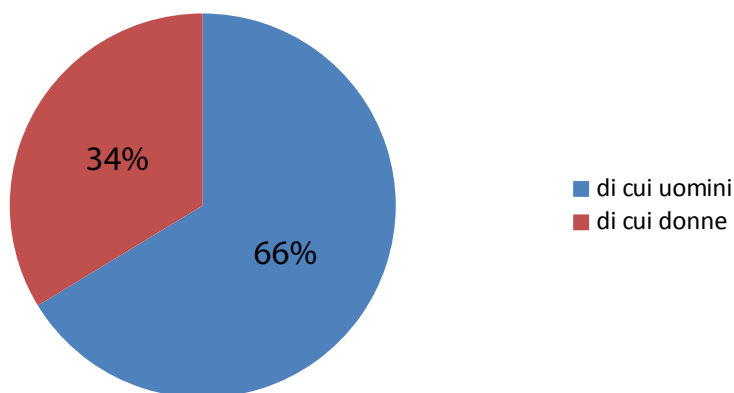


Tabella 5. Distribuzione della carica di Presidente nei CdA delle partecipate pubbliche per genere. Anno 2019 (valori assoluti)

Uomini	13
Donne	4
Totale	17

2.6. Le donne nel settore cooperativo

Nei consigli di amministrazione del settore della cooperazione trentina le donne sono passate dal 18,8% al 22,9% in sei anni, tra il 2012 e il 2018. Nello stesso periodo si è assistito ad un incremento dall'11,9% al 17,4% di donne presidenti di cooperativa. Guardando alla distribuzione per settori si registra solo un 4% di donne nella governance del settore agricolo, mentre nell'ambito sociale si va verso una più equa distribuzione (Federazione trentina della Cooperazione).

Tabella 6. I numeri della governance nelle cooperative trentine. Presenza femminile nella composizione dei CdA, nel ruolo di Presidente, e nei settori di competenza cooperativa. Anni 2012-2018 (valori percentuali)

Governance nelle cooperative trentine				
	2012	2014	2016	2018
Donne nei CDA	18,4	20,6	21,9	22,3
Donne presidenti di cooperativa	11,9	15,4	16,3	17,4
Per settori				
Agricolo	3,0	4,0	4,0	4,0
Credito	14,0	15,0	17,0	17,0
Lavoro e Servizio	19,0	21,0	23,0	25,0
Intersettoriali	29,0	32,0	33,0	33,0
Sociali e abitazione	37,0	40,0	40,0	40,0

Fonte: Federazione trentina della Cooperazione

2.7. Le donne negli albi e ordini professionali

Nei 35 consigli di albi e ordini professionali considerati vi sono complessivamente il 48,1% di donne e il 51,9% di uomini, su un totale di 268 membri. Di questi collegi, 12 hanno una presidente donna (34%) e 15 una donna che ricopre la carica di vicepresidente, pari al 43%; inoltre in 7 di questi consigli le donne ricoprono entrambe le cariche, corrispondenti a un 20% del totale. Va sottolineato come solo in un caso, nell'ordine dei periti industriali, le donne siano completamente assenti dal consiglio; mentre all'interno di tre consigli, ovvero del collegio provinciale delle ostetriche, degli assistenti sanitari e dei tecnici di neurofisiopatologia, accade che le rappresentanti siano esclusivamente donne (si veda Allegato II).

2.8. Le donne nel mondo della rappresentanza sindacale

Un dato comune alle tre principali sigle sindacali del territorio locale è che nessuna di esse è guidata da una donna. Le segreterie generali di CGIL e CISL hanno ciascuna una donna su tre membri raggiungendo una presenza del 33,3%, mentre il dato scende al 20% per la UIL.

Tabella 7. Composizione degli organi generali, direttivi ed esecutivi delle sigle sindacali CGIL, CISL e UIL. Anno 2020 (valori assoluti)

CISL	Totale	Donne	Uomini
Segreteria confederale	3	1	2
Comitato esecutivo	15	5	10
Consiglio generale	58	23	35
UIL	Totale	Donne	Uomini
Segreteria generale	5	1	4
Esecutivo confederale	16	2	14
Consiglio confederale regionale	53	13	40



CGIL	Totale	Donne	Uomini
Segreteria provinciale	3	1	2
Comitato direttivo	70	28	42
Assemblea generale	98	39	59

Fonte: siti web istituzionali e colloqui con referenti sindacali

2.9. Le donne nel terzo settore

Vista la rilevanza delle associazioni di volontariato e promozione sociale operanti sul territorio trentino si è inteso indagare la ripartizione di genere delle cariche presidenziali. Quanto emerge dalla consultazione dei due registri pubblici per le associazioni, l' "Albo della solidarietà" e il "Registro di promozione sociale"¹, mostra come la componente femminile sia ancora minoritaria ai vertici nonostante il forte coinvolgimento "alla base" di questo settore.

Tabella 8. Composizione di genere della presidenza nel Terzo Settore: associazioni registrate nell'Albo della solidarietà e nel Registro della promozione sociale (aggiornati al gennaio 2020). Valori assoluti e percentuali.

Albo della solidarietà			
	Totale	Donne	Uomini
	531	170	361
percentuali	100%	32.0%	68.0%
Registro della promozione sociale			
	Totale	Donne	Uomini
	804	204	600
percentuali	100%	25.4%	74.6%

Fonte: Trentino Sociale - PAT

Va inoltre precisato che il Registro di promozione sociale include anche 50 delle 160 associazioni pro loco presenti sul territorio. Uno sguardo alla realtà delle pro loco nel suo complesso rivela la presenza di 45 presidenti donna, ovvero il 28% sul totale.

1 L'Albo della solidarietà "è rivolto alle organizzazioni che operano a favore della generalità dei cittadini o delle persone potenzialmente interessate, attraverso attività volte a prevenire situazioni di emarginazione, di disagio e di bisogno socio-economico o culturale, o comunque a tutelare diritti primari"; mentre il Registro di promozione sociale "è rivolto alle associazioni che perseguono scopi di utilità o di promozione sociale per lo svolgimento, nei confronti di associati o di terzi, di attività dirette a promuovere l'innalzamento della qualità della vita (ad esempio negli ambiti: cultura, sport, aggregazione sociale, arte, ricerca etica e spirituale, etc.)". Entrambi i registri culmineranno in un Registro unico nazionale in ottemperanza alla riforma del Terzo Settore così come normata dal Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n. 117 Codice del Terzo settore, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 6 giugno 2016, n. 106. (Fonte portale Trentino Sociale).

2.10. Le donne nel mondo dello sport

Nello sport su 40 Federazioni presenti nel Comitato provinciale di Trento del CONI che hanno espresso una presidenza² solo 3 sono presiedute da donne e sono, rispettivamente: la Federazione del badminton, dell'hockey e della ginnastica. Nel comitato provinciale delle Federazioni sportive le donne rappresentano il 7,5% (secondo i dati disponibili sul sito web istituzionale, marzo 2020). Un dato piuttosto basso anche rispetto ai valori aggregati nazionali, relativi al 2017, che riportano un 12,4% di donne su un totale 18.244 dirigenti federali locali. A parziale compensazione di questa evidente sotto-rappresentazione femminile, è bene ricordare che il Comitato Provinciale di Trento del CONI è il primo Comitato e l'unico in tutta Italia ad avere una presidente donna.

3. Riflessioni sul contesto locale, le interviste

L'analisi del contesto locale, come anticipato, si avvale anche dell'apporto dato dalle interviste condotte con alcune donne in ruoli di rilievo nel tessuto sociale, politico ed economico del territorio trentino. Le intervistate sono state scelte in qualità delle loro competenze ed esperienze sul tema, nonché al fine di intercettare testimoni privilegiate provenienti da una molteplicità di settori per comprendere più compiutamente quali siano le principali cause che limitano la presenza femminile nei luoghi decisionali.

Le riflessioni sul contesto locale ruotano attorno a cinque temi principali:

- La rivoluzione non è ancora arrivata
- Genere, trasversale ma non troppo
- La selezione, tra competenze e contesto
- La visibilità e il bisogno di modelli "accessibili"
- Forzature, interventi necessari e strumenti disponibili

Questi cinque temi sono tra loro fortemente correlati. Essi non fanno riferimento solo alla condizione delle donne che già si trovano in posizioni apicali e alle difficoltà che devono fronteggiare ma, più in generale, identificano la natura del problema nel contesto locale e propongono alcune strategie per ovviare agli squilibri di genere e educare alla consapevolezza le future generazioni.

3.1. La rivoluzione non è ancora arrivata

Nel commentare i dati relativi alle donne in posizioni apicali, ciascuna nel proprio ambito di competenza, le intervistate hanno variamente sottolineato la necessità urgente di compiere ulteriori passi in avanti. Se da un lato in molti settori si riscontrano segnali positivi di un cambiamento in atto verso una maggior inclusione delle donne

2 I/Le presidenti di tre Federazioni (gioco squash, taekwondo, sci nautico e wakeboard) devono essere ancora nominati.



e un equilibrio tra i generi, la progressione avviene a ritmi molto lenti e non può dirsi pienamente stabilizzata. Per esempio, guardando all'occupazione femminile emerge quanto segue.

È vero che esiste un dato di miglioramento dell'occupazione femminile nel nostro territorio ed è anche abbastanza confermato a livello nazionale, però è altrettanto vero che questo dato resta un dato un po' precario. Aumenta, poi magari c'è un momento di crisi e si riduce, non è proprio stabilizzato ed è fortemente collegato ai settori dove è intervenuta la crisi. Per esempio, una cosa che si è detta fin dall'inizio della crisi del 2008, che poi da noi si è manifestata a partire dal 2011, è che questa crisi ha colpito soprattutto il settore industriale, l'edilizia, ovvero settori a prevalenza maschile e meno il settore dei servizi. Quindi, il primo effetto di riduzione del gap è stato collegato ad una riduzione dell'occupazione maschile nei primi anni e poi, comunque, anche ad un aumento dell'occupazione femminile. Però abbiamo superato l'obiettivo del 60% dell'occupazione femminile, previsto da Lisbona per il 2010³, solo nel 2019. Insomma, non è che le cose siano state proprio veloci [Dirigente settore pubblico].

Come sindacato posso dire che le cose stanno cambiando e stanno cambiando in positivo, nel senso che c'è, si vede un lento miglioramento del mettere in agenda le questioni di genere, sia dal punto di vista contrattuale, sia dal punto di vista delle politiche e dell'organizzazione, perché l'uno va di pari passo con l'altro. È un cammino molto lento. In Trentino, per esempio, stiamo raggiungendo un buon numero di donne nelle posizioni apicali. Questo non vuol dire però che la mentalità sia molto cambiata ancora e soprattutto i meccanismi di selezione, secondo me, hanno la pecca ancora di essere dei meccanismi che apparentemente sono democratici, ma di fatto la scelta di quella segretaria-segretario-componente di segreteria avviene ancora non dal basso verso l'alto, ma con meccanismo di cooptazione di fatto dall'alto, che è tipicamente maschile. È il tipico meccanismo dove le donne vengono escluse [Rappresentante sindacale].

La dimensione della lentezza nel raggiungere gli obiettivi fissati dall'agenda politica trova riscontro anche in altri ambiti, per esempio nel campo della partecipazione politica. I dati del contesto Trentino evidenziano infatti una progressione graduale nel corso degli ultimi 20 anni, ma non sufficiente a raggiungere e dare per acquisita la massa critica del 40%, indicata in letteratura come foriera del cambiamento. Commentando i dati sulla presenza femminile nei consigli comunali una delle intervistate afferma:

È raro che le donne si candidino in politica in maniera spontanea. C'è ancora fortissima, ma del tutto inconsapevole, tanto forte quanto inconsapevole, una censura ed auto-censura. Una censura socio-culturale e un'auto-censura. Magari censura può sembrare un termine forte, però io credo che non essendo esplicita, ovviamente non è contestabile perché oggi, nel pensiero moderno, non accetteresti una censura rispetto alle donne in politica, ma esiste ancora nel sentimento generale: non nell'impedire che, ma nel "non stimolare a". Mentre oggi il tema della cittadinanza attiva è equamente diviso fra donne e

3 Il Consiglio Europeo straordinario, tenutosi a Lisbona il 23-24 marzo 2000, predispose un documento che definiva le strategie per il 2010 della Comunità Europea. L'obiettivo strategico dell'Europa era di divenire un'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo. Tra i quattro punti chiave della strategia era indicato l'obiettivo di migliorare l'occupabilità e colmare le lacune in materia di qualificazioni favorendo tutti gli aspetti della pari opportunità.

uomini. L'impressione è che però, mentre per la maggior parte delle donne questo sfocia in un'attività di volontariato o di attivismo più immediatamente concreto, puntuale, sono di più i ragazzi che si vedono in una carriera politica [Rappresentante politica locale].

Si profila quindi una duplice spiegazione per la complessiva lentezza con cui il cambiamento avanza nel nostro territorio. Da un lato sembra sussistere una resistenza culturale e sociale, per cui si fatica ad investire le donne di un mandato per la gestione della cosa pubblica, al di là dell'associazionismo e del civismo tipici di un impegno pre-politico, svolto fuori dal perimetro proprio della politica. Dall'altro lato, le donne stesse faticano a immaginarsi come amministratrici e a considerare l'impegno politico come un possibile ambito di sviluppo personale e professionale.

In tal senso, i progressi fatti sino ad ora vengono sì salutati con favore da tutte le intervistate, ma la lentezza con cui questi cambiamenti si manifestano e la necessità di consolidare e "puntellare" costantemente quanto raggiunto introducono elementi di amara incertezza.

A mio avviso poi c'è anche un problema culturale, perché qua in Trentino non si è mai visto come un problema questa mancanza delle donne o della presenza di poche donne, non viene riconosciuto. Poi fino al 2008 l'economia era anche abbastanza florida, quindi nessuno si poneva il problema di spingere le donne nel mondo economico [Rappresentante settore artigiano].

Secondo me la vera rivoluzione non è ancora arrivata. O, si dice, introduciamo dei correttivi e devo inserire un obbligo, diventa una strategia su cui convergiamo tutti e lo esplicitiamo, ma non sempre che venga avvertita come un appesantimento... per esempio, ci sono le nomine da fare, ecco, non esistono solo gli uomini ci sono anche le donne tra cui scegliere [Rappresentante settore cooperazione].

Ovvero, se da un lato la lentezza può essere interpretata come segnale di un accoglimento, seppur graduale, della maggior presenza delle donne nei luoghi e nelle posizioni decisionali, dall'altro può essere vista come l'attestazione di una indisponibilità di fondo a convergere verso una più incisiva inclusione femminile nella gestione del potere. Ecco allora che l'alleanza con gli uomini diventa fondamentale, soprattutto perché sono loro a ricoprire ancora in forte maggioranza le leve del potere (Bruni, Gherardi e Poggio, 2000).

3.2. Genere, trasversale ma non troppo

Sono convinta che lavorare assieme, uomini e donne, possa dare dei risultati migliori. Non lo dico poi solo io, ma lo dimostrano anche le statistiche internazionali che dimostrano come laddove c'è almeno un 30% di donne nei CdA, c'è un'utile più alto del 6% e che le migliori aziende al mondo sono quelle guidate con una conduzione mista, dove c'è grande attenzione per il benessere del personale dipendente. E questa è una cosa molto importante, legata proprio alla leadership femminile che è più inclusiva e più attenta ai problemi e a cercare di andare incontro alle esigenze personali dei dipendenti [Rappresentante settore artigianato].

Quelli che mi conoscevano e sapevano come operavo non hanno avuto difficoltà, mentre quelli che non mi conoscevano e che so benissimo che non



hanno votato per me, con tantissimi di loro in questi tre anni abbiamo costruito oltre ad un bellissimo rapporto sportivo anche delle amicizie con stima vicendevole, senza nessun problema [Rappresentante settore sportivo].

I due estratti sopra riportati riprendono quanto accennato a conclusione del paragrafo precedente. Sia nel contesto locale che in letteratura è stato riscontrato che un più ampio coinvolgimento delle donne nella struttura manageriale abbia ricadute positive sul benessere dell'organizzazione nel suo complesso (Lee et al., 2015; Emelianova, Milhomem, 2019). Questo impatto positivo è da attribuirsi in maniera preponderante alla maggiore attenzione che le donne porrebbero alla relazione interpersonale e, conseguentemente, ai bisogni dei singoli (Burke et al., 2006; Post, 2015). A riprova di ciò, l'esperienza personale della rappresentante del settore sportivo mostra come lei stessa attribuisca buona parte del proprio successo alla capacità di conquistare la stima e l'amicizia dei colleghi.

A parziale ridimensionamento di quanto detto fin qui riguardo alla capacità innovativa delle donne e al loro impatto positivo sul clima organizzativo, è doveroso fare una precisazione. La sola presenza femminile non è infatti di per sé garanzia di un'evoluzione positiva o di un sovvertimento del paradigma tradizionale maschile di allocazione e gestione del potere.

Qualche nesso c'è tra la presenza di una massa critica femminile e le risposte organizzative, poi però la validazione su queste cose... noi qualche approfondimento, qualche focus, qualche carotaggio lo abbiamo fatto, ma i risultati bisogna sempre prenderli con il beneficio del dubbio... Perché non è che puoi dire che dove ci sono donne che gestiscono... È questo l'inganno in cui cadono molte persone, perché si aspettano da parte delle donne atteggiamenti diversi. E io lo dico sempre, questo è l'equivoco in cui si cade. Non è detto che una donna abbia un approccio attento all'inclusione, alla valorizzazione delle differenze, cioè che porti necessariamente un'innovazione organizzativa. Il problema è che ci si aspetta da lei delle cose. Come è altrettanto scorretto dire che tutti gli uomini che sono a capo di... non hanno... [Rappresentante settore cooperazione].

Come si evince da questa riflessione, la presenza di più donne nei luoghi decisionali dovrebbe essere certamente stimolata e rafforzata, ma non prefigura di per sé una predisposizione al cambiamento (Dweyer et al., 2003). È in realtà importante che chiunque si trovi in posizione di responsabilità e comando, a prescindere dal genere, sviluppi attenzione e consapevolezza nei confronti delle questioni di genere e le competenze necessarie per affrontarle in modo efficace. Anche partendo dal riconoscimento che considerare le questioni di genere può portare beneficio all'intera comunità (e non solo "per le donne"), esse non dovrebbero essere solo slogan con cui si stilano le agende programmatiche, ma dovrebbero entrare a pieno titolo nei concreti processi di progettazione delle politiche e di risoluzione dei problemi.

3.3. La selezione, tra competenze e contesto

Durante le interviste, è stato spesso sottolineato come all'interno del contesto relativamente meritocratico della scuola, ragazze e ragazzi non riescano a prendere coscienza dei trattamenti differenziati a cui, con elevata probabilità, andranno incontro una volta che si affacceranno al mercato del lavoro.

Un esempio su tutti riguarda la selezione per l'accesso all'occupazione. L'attenzione al riequilibrio del gap di genere si è in particolare focalizzata sulla sistematica sottorappresentazione delle donne nelle materie scientifiche. Le intervistate mettono in luce come lo sforzo mirato a riorientare le scelte formative e quindi professionali delle/dei giovani debba essere accompagnato da un disincantamento più generale sul mondo del lavoro.

Anche per esempio la questione scientifica, esiste un gap digitale di genere ed esiste anche un gap nell'accesso alle materie STEM (*science, technology, engineering and mathematics*) e questo gap fatica a colmarsi, in particolare per l'accesso alle materie scientifiche, perché poi le donne che si laureano in quelle materie non trovano occupazione. Cioè, fuori dalle materie classiche, le ingegnere non sono così occupate velocemente come gli ingegneri [Dirigente settore pubblico].

Come affermato in un report della Commissione Europea (2012), la scarsa presenza delle donne nelle posizioni decisionali dei settori della scienza e della tecnologia è un enorme spreco di talenti. In linea con questa osservazione, numerosi studi confermano che con la riduzione di questa disparità educativa nel campo delle materie STEM, si avrebbe una crescita della quota femminile competente in questi ambiti e, di conseguenza, si produrrebbe un incremento delle opportunità lavorative per le donne stesse (EIGE, 2017; Dasgupta and Stout, 2014).

Nonostante gli stimati benefici in termini occupazionali e salariali, l'intervistata osserva come nei lavori STEM sussistano ostacoli culturali e materiali alle effettive possibilità di carriera femminile (De Welde and Laursen, 2011). Il fatto che le giovani scelgano percorsi educativi a prevalenza maschile e che li concludano a pieni voti, non assicura un eguale risultato rispetto ai loro colleghi in termini di occupabilità (Smyth, 2005). Ciò è dovuto al fatto che, una volta fuori dal contesto scolastico, esse si scontrano con logiche competitive nuove. In particolare, i settori professionali a prevalenza maschile tendono, pregiudizialmente, a privilegiare la scelta dei candidati rispetto alle candidate e a perpetuare atteggiamenti e comportamenti che rendono il contesto ostile alla presenza delle donne. Inoltre le logiche della competizione maschile possono disorientare le donne. Lo stesso vale in ambito politico.

Oggi tu diventi ministro dalla sera alla mattina, lo abbiamo visto, diventi senatrice o deputata perché ti hanno messa lì nel collegio giusto e fino al giorno prima facevi la barista. Non è che non va bene far la barista, il problema è che mancandoti gli scalini, e quindi una gavetta, tu ti trovi poi esposta a delle situazioni che ti sorprendono, perché non ti sei abituata a una crescita costante che ti ha portata sempre di più a competere anche con gli uomini e ti trovi all'improvviso a scoprire che, quando diventi potente, c'è qualcuno che cerca di farti le scarpe. Mentre prima tu non sei considerata un pericolo, un problema. Quindi nessuno ha interesse a essere ostile nei tuoi confronti. Man mano che tu incominci a diventare competitiva e quindi a poter contendere a un uomo il posto per il quale se la sta giocando anche lui, tu cominci a vivere della dinamica che è maschile, la dinamica della competizione alla quale gli uomini sono abituati e alla quale noi donne non siamo abituate [Rappresentante politica locale].

Le intervistate sottolineano la necessità di preparare i giovani e le giovani adolescenti alla competizione che li aspetta una volta usciti dal contesto scolastico.



3.4. *La visibilità e il bisogno di modelli “accessibili”*

Le donne che già ci sono, sono ancora troppo poche. Funziona, secondo me, se s’instaura una relazione di conoscenza, perché altrimenti la donna che sta lì viene vista come un possibile modello, ma è un modello distante. Cioè non basta che tu sia lì a fare l’assessora, perché ci siano ragazze che hanno voglia di fare come te. Perché se tu non hai con loro un rapporto diretto per cui ci parliamo e capiamo che si può, in seguito a un certo impegno e ad un percorso, arrivare a gestire il “potere”. (...) L’esempio, soprattutto perché sono pochi e sono vissuti come non abbastanza vicini, sono degli esempi, ma non sono automaticamente trainanti [Rappresentante politica locale].

Il problema della visibilità, no? Perché le donne ci sono, sanno fare tante cose, però nessuno lo sa. Ci sono in politica, ci sono nel mondo economico, dappertutto, fanno il loro lavoro, però purtroppo non sono conosciute [Rappresentante settore artigiano].

Un aspetto centrale emerso nelle riflessioni sulle donne in posizioni apicali è la necessità di rendere la loro presenza maggiormente visibile. Se infatti i numeri, come mostrato dal generale andamento statistico del fenomeno, indicano una crescita femminile nelle “stanze dei bottoni” (seppur con alcune distinzioni settoriali importanti), la mancata visibilità di queste donne impedisce loro di diventare dei modelli da emulare.

In qualità di modelli, le donne che già occupano ruoli chiave e rilievo nei contesti decisionali dovrebbero coltivare le giovani leve e favorire l’ascesa di altre donne. Accanto a questo senso di responsabilità, volto a consolidare i risultati raggiunti, alcune intervistate hanno anche sottolineato l’importanza di mantenere i tratti distintivi della leadership femminile evitando di imitare il modello maschile. La contrapposizione al modello maschile porta alla luce anche un altro elemento cruciale:

E quindi ancora oggi c’è un po’ di resistenza femminile, di origine culturale, a immaginarsi come donna di potere. Proprio perché il concetto di donna di potere è sempre stato veicolato come concetto negativo e anche, nell’immaginario collettivo, è sempre passata quest’idea che noi donne ci siamo raccontate spesso che se una donna è una donna di potere vuol dire che è una donna che sta imitando un uomo [Rappresentante politica locale].

Esiste ancora una resistenza culturale ad accettare la presenza delle donne in ruoli di potere, e di conseguenza la posizione di preminenza non è riconosciuta come legittima e naturale per una donna quanto lo è per un uomo al vertice.

3.5. *Forzature, interventi necessari e strumenti disponibili:*

Infine, durante le interviste è stato sviluppato il tema di come poter aggirare le resistenze al cambiamento del sistema e accelerare i processi di riequilibrio di genere in atto.

Uno strumento da incentivare, per quanto riguarda l’ambito del lavoro, è sicuramente il congedo di paternità. Più in generale si sottolinea come ci sia bisogno di una maggior condivisione delle responsabilità di cura verso figli/e e genitori, superando l’attuale attribuzione dei compiti e delle aspettative di cura alla componente femminile.

Il passaggio dalla conciliazione alla condivisione delle azioni di cura e dei compiti di cura tra i genitori e tra i figli. Perché noi abbiamo un problema di cura dei figli, quindi entrambi i genitori devono potersi ma anche doversi prendere cura dei figli; ma anche i figli, indipendentemente del genere, devono prendersi cura dei genitori perché adesso diventa un aspetto rilevante [Dirigente settore pubblico].

Le donne giovani mi dicono che non riescono a partecipare al movimento perché la sera devo far da mangiare ai bambini e non possono assentarsi da casa. C'è da lavare, da stirare, da preparare il cibo per il giorno dopo. Poi, soprattutto, quel momento è per stare con i propri figli, perché una mamma che lavora non ha tanto tempo oltre alla sera o magari il pranzo... Invece in un'età più adulta non c'è più questo bisogno di stare coi figli, per cui si riesce a dedicare il tempo anche al sociale [Rappresentante del settore artigiano].

... poi con le donne che non hanno figli poi danno per scontato che tu sia sempre disponibile fino alle dieci la sera o alle undici, ma dove sta scritto questo?! [Rappresentante settore cooperativo].

In questi estratti compaiono almeno due temi ampiamente trattati in letteratura. Il primo riguarda la difficile conciliazione tra tempi lavorativi e familiari per le donne, perché il nostro contesto culturale non prevede una equa distribuzione dei carichi di lavoro domestico tra i generi. Il secondo, invece, fa riferimento alla difficoltà per le donne nel prendere parte ad attività da svolgersi in quegli orari generalmente dedicati al lavoro di cura in famiglia. L'impossibilità di delegare parte delle attività domestiche e il predominio di una cultura lavorativa della presenza, che privilegia il tempo complessivo trascorso al lavoro e si mostra meno comprensiva verso chi si assenta per questioni di cura (Lewis, 2009), finiscono congiuntamente col penalizzare la donna che si trova così a dover scegliere tra la famiglia e la carriera.

Tra i correttivi e le forzature ritenute "mali necessari" a far sì che la rivoluzione avvenga in maniera compiuta, le intervistate hanno fatto riferimento all'utilità dei meccanismi delle quote e delle soglie di genere obbligatorie per la nomina dei rappresentanti nei consigli direttivi.

Introduciamo dei correttivi? Vogliamo raggiungere il 30%, inseriamo un obbligo... Come con la Legge Golfo-Mosca che era stata osteggiata, che quando è entrata sembrava fosse il diavolo no? E poi ha prodotto dei risultati e ormai ci sono un sacco di studi a riguardo [Rappresentante settore cooperativo].

Le azioni e le norme andrebbero valutate sulla base della loro efficacia, confrontate sulla base di prassi già costituite anche altrove, e non rimesse a questioni di preferenze personali o valoriali al pari di ciò che si fa con le terapie. Per curare non conta che la terapia piaccia o no, anzi spesso non è ben vista né dal paziente né dal medico, ma conta l'incidenza statistica dei risultati ottenuti: se la cura funziona e si pongono in essere le condizioni perché funzioni, allora è valida e la si somministra! [Dirigente settore pubblico].

Dalle interviste non sono emerse ricette facili e pronte all'uso per approfondire un cambiamento che ancora fatica a stabilizzarsi compiutamente. Ciò che piuttosto emerge è la sollecitazione a rendere più pervasivi e vincolanti gli strumenti che sono già stati testati e a migliorarne l'efficacia, monitorandone l'impatto per implementare aggiustamenti progressivi all'occorrenza.



Conclusioni

Il trend complessivo relativo alla presenza femminile nei luoghi decisionali all'interno dei diversi settori considerati nella provincia di Trento è sicuramente positivo.

Si assiste cioè ad una maggior partecipazione femminile a livello politico, occupazionale, tra i quadri e i dirigenti della pubblica amministrazione, nei CdA delle aziende partecipate, nei consigli delle imprese cooperative, degli ordini professionali, della rappresentanza sindacale e arrivano segnali di cambiamento anche dal mondo dello sport.

Nonostante i progressi in atto, va tuttavia sottolineato che il processo di riequilibrio di genere è ancora lontano dalla piena realizzazione. Spesso, infatti, i progressi sono visibili e degni di nota solo se considerati nel lungo periodo, mentre si relativizzano nel confronto tra la situazione attuale e un passato più recente.

Dall'analisi delle interviste condotte con testimoni privilegiate attente alle questioni di genere e/o con ruoli di rappresentatività nel tessuto economico, sociale, politico e di servizio nella comunità trentina sono emersi punti di criticità che gettano alcune ombre sulla stessa irreversibilità dei progressi compiuti.

Ciò sembra trasparire sia dalla resistenza del tessuto sociale così come dalla difficoltà delle donne nel percepire e nel percepirsi come soggetti adatti non solo alla gestione del potere, ma anche alla competizione per il raggiungimento delle posizioni per l'esercizio del potere. Dalle riflessioni delle intervistate si evince che la predisposizione di meccanismi per il riequilibrio quantitativo nei luoghi apicali e l'inserimento di ambiziosi obiettivi di policy nelle agende programmatiche, da soli non bastano a sedimentare il cambiamento in un'ottica di genere. La vera rivoluzione socio-culturale non è ancora comparsa all'orizzonte. L'accettazione e piena valorizzazione della leadership femminile e la rimozione degli ostacoli materiali che trattengono le possibilità di crescita delle donne non sono ancora diventati parte integrante di una strategia complessiva trasversale.

Anche nel contesto trentino le donne faticano a diventare massa critica quando ricoprono ruoli organizzativi di rilievo. Il fatto di essere troppo poche e di non riuscire a raggiungere la visibilità necessaria impedisce loro di diventare modelli a cui fare riferimento e a cui ispirarsi.

In conclusione, l'analisi dei fattori che limitano la presenza delle donne nei luoghi e ruoli apicali suggerisce, ancora una volta, l'esigenza di partire dal basso, educando a percepire quest'assenza non come qualcosa di naturale, ma come la conseguenza di fattori socio-culturali che genera una perdita, per tutti e tutte.



Riferimenti

- Bruni, A., Gherardi, S., Poggio, B. (2000). *All'ombra della maschilità: storie di imprese e di genere*. Guerini e associati, Milano.
- Burchell, B., Hardy, V., Rubery, J. and Smith, M. (2014), A new method to understand occupational gender segregation in European labour markets, European Commission, Luxembourg. Reperibile a http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf
- Camera di commercio industria artigianato e agricoltura di Trento (CIAA) (2019), "Il commercio in Provincia di Trento. Situazione al 31 dicembre 2018". Reperibile a <https://www.tn.camcom.it/sites/default/files/uploads/document-s/18CommercioTrento.pdf>
- Casarico, A., Profeta, P. (2011). *Donne in attesa: L'Italia delle disparità di genere*. EGEA spa.
- Commissione Europea (2012), Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Reperibile a https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/structural-changes-final-report_en.pdf
- Consiglio della Provincia autonoma di Trento (2017). Banca dei Saperi. Innovare i processi di selezione per un riequilibrio di genere nei luoghi decisionali. Reperibile a https://www.consiglio.provincia.tn.it/presso-il-consiglio/pari_opportunita/Documents/banca%20dei%20saperi.pdf
- Dagnes, J. (2014). «Ci metteremo i tacchi a spillo. La (difficile) regolazione della rappresentanza di genere nei CdA delle imprese italiane». *Sociologia del lavoro*, 135:73-88
- Dasgupta, N., Stout, J. G. (2014). Girls and women in science, technology, engineering, and mathematics: STEMing the tide and broadening participation in STEM careers. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1(1), 21-29.
- De Paola, M., Scoppa, V., Lombardo, R. (2010). Can gender quotas break down negative stereotypes? Evidence from changes in electoral rules. *Journal of Public Economics*, 94(5-6), 344-353.
- De Welde, K., Laursen, S. (2011). The glass obstacle course: Informal and formal barriers for women Ph. D. students in STEM fields. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 3(3), 571-595.



- Dwyer, S., Richard, O. C., & Chadwick, K. (2003). Gender diversity in management and firm performance: The influence of growth orientation and organizational culture. *Journal of Business Research*, 56(12), 1009-1019.
- Emelianova, O., Milhomem, C. (2019). Women on boards. Progress Report, MSCI. Reperibile a <https://www.msci.com/documents/10199/29f5bf79-cf87-71a5-ac26-b435d3b6fc08>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017), Economic Benefits of Gender Equality in the EU: EU and EU Member States overviews, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2018). Study and work in the EU: set apart by gender. Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, EIGE 2018
- Ispat (2019), Annuario statistico 2018 edizione 2019, disponibile a http://www.statistica.provincia.tn.it/binary/pat_statistica_new/news/AnnStatEd2019Presentazione.1578495792.pdf
- Istat (2019), BES 2019: Il benessere equo e sostenibile in Italia. Reperibile a <https://www.istat.it/it/archivio/236714>
- Lee, L.-E., Marshall, R., Rallis, D., Moscardi, M. (2015). Women on boards. Global trends in gender diversity corporate, MSCI. Reperibile a <https://www.msci.com/documents/10199/04b6f646-d638-4878-9c61-4eb91748a82b>
- Lewis, J. (2009), *Work-family balance, gender and policy*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham
- Osservatorio del Mercato del Lavoro (OML) (2019), 34° Rapporto sull'occupazione in Provincia di Trento. Reperibile a <https://www.agenzia lavoro.tn.it/Mercato-del-Lavoro/Rapporto-annuale-sull-occupazione-in-provincia-di-Trento>
- Osservatorio per le politiche di pari opportunità (2018). Verso la parità di genere in Trentino: indicatori e analisi. Trento. Reperibile a http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/filesroot/Documents/VERSOPARITA_2018_DEF_testi.pdf
- Post, C. (2015). When is female leadership an advantage? Coordination requirements, team cohesion, and team interaction norms. *Journal of Organizational Behavior*, 36(8), 1153-1175.
- Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Trento (CUG) (2019). Rapporto sulle pari opportunità in Ateneo. Reperibile a file:///C:/Users/stefy/Downloads/Rapporto_pari_opportunita_2019%20(1).pdf
- Saviola F. (2017) ParteciPAT - Partecipazione femminile nei CdA delle società partecipate dalla Provincia Autonoma di Trento. Rapporto disponibile presso l'Ufficio Pari Opportunità della Provincia autonoma di Trento
- Smyth, E. (2005), 'Gender differentiation and early labour market integration across Europe', *European Societies*, Vol. 7, No 3, pp. 451-479.


ALLEGATO I
Composizione degli organi direttivi delle società partecipate direttamente dalla Provincia Autonoma di Trento. Anno 2019

	MEMBRI	DONNE	UOMINI
AEROGEST S.R.L.	CDA	0	1
	Collegio sindacale	0	1
AUTOSTRADIE DEL BRENNERO S.P.A.	CDA	0	2
CASSA CENTRALE BANCA CREDITO COOPERATIVO DEL NORD EST S.P.A.	CDA	4	11
	Collegio sindacale	2	1
CASSA DEL TRENTO S.P.A.	CDA	2	5
	Collegio sindacale	1	3
FINEST S.P.A.	CDA	3	4
INTERBRENNERO S.P.A.	CDA	1	2
ITEA S.P.A.	CDA	2	2
MEDIOCREDITO S.P.A.	CDA	2	9
	Collegio sindacale	1	2
PATRIMONIO DEL TRENTO S.P.A.	CDA	2	3
PENSPLAN CENTRUM S.P.A.	CDA	1	2
SET DISTRIBUZIONE S.P.A.	CDA	2	4
	Collegio sindacale	1	2
TRENTO DIGITALE S.P.A.	CDA	2	2
TRENTO RISCOSSIONI S.P.A.	CDA	2	3
TRENTO SCHOOL OF MANAGEMENT	CDA	2	2
TRENTO SVILUPPO S.P.A.	CDA	2	3
TRENTO TRASPORTI S.P.A.	CDA	2	3
TUNNEL FERROVIARIO DEL BRENNERO S.P.A.	CDA	2	3
	Collegio sindacale	1	2



ALLEGATO II

Composizione degli albi, dei collegi e degli ordini professionali in provincia di Trento. Scomposizione per genere dei ruoli di presidente e vicepresidente. Anno 2019 (valori assoluti)

	totale	donne	uomini	presidente donna	vicepresidente donna
COLLEGIO PROVINCIALE DEI PERITI AGRARI E DEI PERITI AGRARI LAUREATI DI TRENTO	7	1	6	0	0
COLLEGIO PROVINCIALE DEI GEOMETRI E DEI GEOMETRI LAUREATI DELLA PROVINCIA DI TRENTO	9	1	8	0	0
ORDINE DEGLI ARCHITETTI PIANIFICATORI, PAESAGGISTI E CONSERVATORI DELLA PROVINCIA DI TRENTO	11	5	6	0	0
COLLEGIO DEI PERITI INDUSTRIALI E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI DELLA PROVINCIA DI TRENTO	9	0	9	0	0
ORDINE DELLA PROFESSIONE DI OSTETRICA DELLA PROVINCIA DI TRENTO	7	7	0	1	1
ORDINE PROVINCIALE DEGLI INGEGNERI DI TRENTO	15	6	9	0	0
ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELLA PROVINCIA DI TRENTO	11	7	4	1	0
CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI TRENTO	11	4	7	0	0
CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI ROVERETO	9	5	4	1	0
ORDINE DEGLI ASSISTENTI SOCIALI REGIONE TAA	10	8	2	1	1
CONSIGLIO NOTARILE DI TRENTO E ROVERETO	8	4	4	0	0
ORDINE DEI TECNICI SANITARI DI RADIOLOGIA MEDICA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	2	3	0	0
ORDINE DEGLI ASSISTENTI SANITARI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	5	0	1	1
ORDINE DEI TECNICI SANITARI DI LABORATORIO BIOMEDICO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	1	4	1	0
ORDINE DEI TECNICI AUDIOMETRISTI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	4	1	0	1
ORDINE DEI TECNICI ORTOPEDICI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	2	3	0	0

ORDINE DEI DIETISTI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	4	1	1	0
ORDINE DEI TECNICI DI NEUROFISIOPATOLOGIA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	5	0	1	1
ORDINE DEGLI IGIENISTI DENTALI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	3	2	1	1
ORDINE DEI FISIOTERAPISTI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	4	1	1	0
ORDINE DEI LOGOPEDISTI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	4	1	0	1
ORDINE DEGLI ORTOTTISTI E ASSISTENTI DI OFTALMOLOGIA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	4	1	0	1
ORDINE DEI TERAPISTI DELLA NEURO E PSICOMOTRICITÀ DELL'ETÀ EVOLUTIVA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	5	0	1	1
ORDINE DEI TECNICI DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	4	1	0	1
ORDINE DEI TERAPISTI OCCUPAZIONALI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	3	2	0	0
ORDINE DEGLI EDUCATORI PROFESSIONALI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	4	1	1	1
ORDINE DEI TECNICI DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	5	1	4	0	1
ORDINE DEI MEDICI VETERINARI DELLA PROVINCIA DI TRENTO	7	2	5	0	1
ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E ODONTOIATRI DI TRENTO	17	5	12	0	1
ORDINE DEI GIORNALISTI DEL TAA	12	3	9	0	0
ORDINE DEI GEOLOGI DEL TAA	9	1	8	0	0
ORDINE DEI FARMACISTI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	9	6	3	0	0
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI TRENTO E ROVERETO	11	5	6	0	1
ORDINE DEI DOTTORI AGRONOMI E DEI DOTTORI FORESTALI DELLA PROVINCIA DI TRENTO	9	2	7	0	0
ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO	7	2	5	0	0

Fonte: siti web istituzionali

