

Approvato il nuovo Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP)

11 Febbraio 2026

In occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza, la Fondazione Bruno Kessler riafferma il proprio impegno per l'equità di genere con un atto concreto: l'approvazione in CdA del nuovo Gender Equality Plan (GEP). Il documento è frutto di un percorso di ascolto e co-creazione con la comunità interna e i diversi gruppi di interesse.

Lo scorso 3 febbraio 2026, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il [GEP](#) 2025-2028. Il nuovo piano nasce da un'attenta analisi delle evidenze raccolte nel triennio precedente e si pone in continuità con il [GEP 2022-2024](#). Gli obiettivi definiti per il nuovo triennio mirano a valorizzare i talenti femminili e a rimuovere le asimmetrie di genere, consolidando la Fondazione come un ambiente inclusivo e aderente agli standard europei nella ricerca. Le iniziative si collocano lungo l'arco temporale 2025-28 e saranno soggette a revisioni periodiche tramite indicatori per il monitoraggio e l'aggiornamento.

L'attività è coordinata da **Manuela Bacca** e **Alessandro Dalla Torre**, rispettivamente referente D&I e Responsabile del Servizio People Innovation for Research, e ha beneficiato del supporto tecnico-scientifico delle ricercatrici [IRVAPP](#) **Dominique Cappelletti** e **Sonia Marzadro**, che hanno preso in esame la letteratura scientifica di riferimento per ricavarne spunti di policy.

Quali sono le evidenze che emergono dagli studi più recenti sulle cause che producono la disuguaglianza di genere? Quali sono i meccanismi coinvolti? Come ridurre le asimmetrie?

Cosa vuol dire disuguaglianza

A livello europeo, l'[Indice di uguaglianza di genere](#) – a cura dell'European Institute for Gender Equality, facilita il confronto fra gli Stati dell'Unione scomponendo il fenomeno in sei determinanti ([Work](#), [Money](#), [Knowledge](#), [Time](#), [Power](#), [Health](#)) e permettendo l'approfondimento di focus tematici quali la violenza sulla donne, gli stereotipi di genere e l'intersezionalità delle disuguaglianze, mettendo in luce le diverse realtà che i vari gruppi di donne e uomini devono affrontare nell'UE ed esaminando il ruolo di fattori quali la disabilità, l'età, il livello di istruzione, il Paese di nascita e il

tipo di famiglia quando si intrecciano col genere per creare percorsi diversi nella vita delle persone.

La rilevanza del fenomeno può essere riassunta in un dato: in media in Europa le donne devono lavorare 15 mesi e mezzo per guadagnare quanto gli uomini in un anno. E in Italia? Dopo 15 anni di miglioramento graduale, il nostro Paese, storicamente assai distante dalla media, si attesta ora poco sotto.

Una sfida per il mondo della ricerca

Nello specifico, per quanto riguarda il mondo della ricerca, nel nostro Paese, la carriera delle donne nella ricerca si configura come un percorso a ostacoli.

Immaginiamo la carriera accademica come una lunga maratona. Alla linea di partenza, l'equilibrio sembra quasi perfetto. I dati dell'Università di Trento per il 2022, ad esempio, mostrano che tra gli studenti e le studentesse la parità è raggiunta: il **51,4%** sono **donne** e il 48,6% sono uomini. Fino a questo punto, il numero dei ragazzi e quello delle ragazze non differiscono e le loro traiettorie di carriera non sembrano destinate a essere diverse.

La distanza comincia a crescere subito dopo la laurea, con l'accesso al dottorato (40,8% dottorande) e agli assegni di ricerca (45,6% assegniste). Da queste posizioni, precarie, inizia a inclinarsi il piano della competizione per ottenere un ruolo stabile all'interno dell'accademia.

Già dalle prime posizioni di ricerca (come ricercatore) il divario inizia a crescere e si allarga progressivamente fino alle posizioni di ruolo (come professore).

Si noti come entrambe le espressioni siano declinate tradizionalmente solo al maschile; epifenomeno, sul piano del linguaggio, della disparità cronica fra i generi. Per questa ragione la scelta del linguaggio che si adopera è un atto di responsabilità perché in maniera sottile, se non prestiamo quotidianamente attenzione all'importanza delle parole, può contribuire agli stessi esiti discriminatori.

I dati nazionali (Fonte: MUR) confermano la tendenza allo squilibrio di genere: se tra i titolari di assegni di ricerca si raggiunge la parità (50,2% donne), la percentuale cala al 45,5% per i ricercatori e scende ancora al 42,4% per i professori associati. Questa diminuzione non è casuale, ma è il risultato di una complessa interazione tra barriere interne (autostima, rischio e autocensura), spesso socialmente indotte, e ostacoli esterni (conciliazione e lavoro "invisibile") legati alla struttura stessa del lavoro accademico.

Il soffitto di cristallo: l'accesso alle posizioni apicali

Al vertice della piramide accademica, i numeri diventano impietosi. A livello nazionale, solo il **27,3%** dei professori ordinari è donna.

Quando il merito non basta: i bias sistemici

Secondo le ricercatrici IRVAPP, spesso si giustifica questo squilibrio sostenendo che le donne sono meno produttive. Tuttavia i dati smentiscono categoricamente questo mito. Diversi studi recenti, tra cui quello di Brunetti et al. (2023), dimostrano che il divario di genere nelle promozioni persiste anche a parità di produttività scientifica. La ricerca di Filandri e Pasqua (2021) quantifica il

fenomeno: a parità di pubblicazioni e merito, le donne hanno una probabilità inferiore di 8 punti percentuali di diventare professoressse associate e di 17 punti percentuali di diventare professoressse ordinarie. Ma il problema non si limita alla valutazione della produttività. I bias attraversano l'intera carriera: dall'accesso ai fondi di ricerca, al processo di peer review, fino al riconoscimento del lavoro attraverso citazioni e attribuzioni di merito nei team.

“La letteratura scientifica indica chiaramente che servono interventi su più fronti – spiegano le ricercatrici IRVAPP – Non basta agire solo sui comportamenti individuali o sulla discriminazione sistemica: è necessario un mix di politiche integrate che affrontino simultaneamente le diverse dimensioni del problema.”

IL NUOVO GEP di FBK

In questo contesto si inserisce il nuovo GEP della Fondazione Bruno Kessler. Si tratta di un documento programmatico che definisce gli obiettivi da raggiungere e le azioni da intraprendere per **valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone che lavorano e studiano in FBK con l'intento di promuovere le pari opportunità all'interno dell'organizzazione, ridurre le asimmetrie di genere e sostenere la cultura del rispetto ed il contrasto alle discriminazioni.**

Il GEP rappresenta uno degli strumenti volti a favorire un **cambiamento culturale** all'interno della Fondazione con lo scopo di continuare a costruire un **ambiente di lavoro e di apprendimento inclusivo in cui si percepiscano equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti**. Questo ambiente deve trasmettere all'intera comunità **fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi e opportunità di crescita per l'ecosistema FBK.**

Uno strumento flessibile che si inserisce nel sistema organizzativo della Fondazione ed è strettamente integrato con le iniziative e i programmi di quest'ultima: Piano di Mandato 2024 – 2027, Programmazione POE 2025 – 2028, Modello di organizzazione di lavoro, Progetto FBK@Ease sullo stress lavoro-correlato, Programma per Welfare e benessere, Certificazione Family Audit, Talent Development Program, Piano di Sostenibilità, ecc.

Il piano si articola in cinque aree:

1. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento e formazione
2. Equilibrio vita privata – lavorativa e cultura dell'organizzazione
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
5. Contrasto alla violenza di genere

Le azioni proposte mirano, da un lato, a garantire continuità e coerenza alle iniziative intraprese in passato attraverso il precedente GEP; dall'altro, a definire nuovi obiettivi e misure capaci di superare gli ostacoli ancora presenti rispetto alla parità di genere e alla valorizzazione delle diversità.

Rispetto al precedente GEP, si consolida la necessità di migliorare e, in alcuni casi, predisporre strumenti di raccolta dati mirati per mantenere attiva una costante analisi e diffusione delle informazioni in ottica di genere. Costituisce una novità l'ampliamento del raggio di interventi anche ad altre dimensioni, quali il benessere organizzativo e la diversità generazionale in un'ottica intersezionale.

Il gruppo di lavoro comprende un paio di dozzine di persone che a vario titolo hanno contribuito alla redazione del Piano e della sua articolazione, definendo in dettaglio target, indicatori e timing per ciascuna delle azioni previste all'interno di ognuna delle cinque aree menzionate.

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere di FBK non rappresenta una semplice risposta ad un vincolo dettato dagli schemi di finanziamento Europei ma si propone come strumento con cui la Fondazione si impegna responsabilmente a perseguire i propri obiettivi, attraverso la piena

partecipazione di tutte le persone che lavorano e studiano al suo interno, favorendo le pari opportunità e valorizzando le differenze, nello specifico quelle di genere.

Attraverso strumenti come il **Piano per l'Uguaglianza di genere** l'ambizione della Fondazione non si limita a rilevare le disparità ma punta alla co-costruzione di azioni positive assieme ai board dei centri di ricerca. L'obiettivo è di proporre azioni concrete e percorsi di carriera che puntino al riequilibrio di genere. Investire in iniziative di empowerment, coaching e strumenti a supporto della genitorialità significa mettere ogni persona nelle condizioni ideali per crescere professionalmente.

Forte di questa convinzione, FBK contribuisce alla giornata internazionale "Women in Science" proponendo anche quest'anno iniziative di orientamento nelle scuole per avvicinare le giovani studentesse al mondo della ricerca, con la consapevolezza che il cambiamento culturale è un cammino lento e in salita ma non vano.

LINK

<https://magazine.fbk.eu/it/news/rinnovato-e-rafforzato-limpegno-verso-luguaglianza-di-genere-in-fbk/>

TAG

- #bias
- #carriere
- #comunità
- #conciliazione
- #disuguaglianza
- #genere
- #GEp
- #lavoro
- #policy
- #ricerca
- #stem
- #talenti

- #uguaglianza
- #valutazionepolitichepubbliche
- #violenza
- #vita

MEDIA COLLEGATI

- Piano di Uguaglianza di genere FBK: <https://howto.fbk.eu/en/documenti/piano-per-luguaglianza-di-genere/>
- FBK per la diversità e l'inclusione: <https://www.fbk.eu/it/initiative/fbk-per-la-diversita-e-linclusione/>
- CNEL - ISTAT: il lavoro delle donne tra ostacolo e opportunità: <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/istat-cnel.pdf>
- Sito web IRVAPP: <https://irvapp.fbk.eu/>

AUTORI

- Giancarlo Sciascia