

POLITECNICO DI TORINO  
Repository ISTITUZIONALE

Diversità è cambiamento. Bilancio di genere 2023 - Politecnico di Torino

*Original*

Diversità è cambiamento. Bilancio di genere 2023 - Politecnico di Torino / Cerquitelli, Tania; Colombelli, Alessandra; De Giorgi, Claudia; Falzea, Luca; Montorsi, Arianna; Temporin, Greta. - (2023).

*Availability:*

This version is available at: 11583/2984388 since: 2024-04-05T10:13:56Z

*Publisher:*

Politecnico di Torino

*Published*

DOI:

*Terms of use:*

This article is made available under terms and conditions as specified in the corresponding bibliographic description in the repository

*Publisher copyright*

PoliTO CC BY (per opere con ISBN attribuito da PoliTO)

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

(Article begins on next page)

# Diversità è cambiamento

BILANCIO DI GENERE 2023



Politecnico  
di Torino

# Bilancio di Genere Politecnico di Torino | anno 2023

## Coordinamento

Tania Cerquitelli, Alessandra Colombelli, Claudia De Giorgi, Luca Falzea, Arianna Montorsi, Greta Temporin.

## Con il supporto di

Direzione Persone, Programmazione e Sviluppo – PEPS  
**Mahée Ferlini, Antonella Marino, Chiara Chiaberge, Giovanni Carioni**  
Direzione Studenti, Didattica e Internazionalizzazione – STUDI  
**Francesca Maccario**  
Direzione STUDI – Servizio Life  
**Francesca Brazzani, Cinzia Ninetto, Giorgio Pugnetti, Irene Valentino**  
Comitato Unico di Garanzia – CUG  
Gender Research Coordination Group – GReG

Immagini

Archivio Politecnico di Torino, immagini di **Filippo Alfero, Simona Rizzo e Lorenzo Carrus**

Archivio **WeAreHERE**

Progetto grafico e impaginazione

**Eskimo Agency**

## Comitato Scientifico

**Claudia De Giorgi**, Vicerettrice per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità, docente di Disegno Industriale, DAD – Dipartimento di Architettura e Design.

**Arianna Montorsi**, Referente del Rettore per la Parità di Genere e la Diversity e Coordinatrice dell'Osservatorio di Genere, docente di Fisica Teorica, DISAT – Dipartimento di Scienza Applicata e Tecnologia.

**Tania Cerquitelli**, Presidente CUG – Comitato Unico di Garanzia del Politecnico di Torino, docente di Ingegneria Industriale e dell'Informazione, DAUIN – Dipartimento di Automatica e Informatica.

**Alessandra Colombelli**, Coordinatrice GReG – Gender Research coordination Group, docente di Ingegneria Economico-Gestionale, DIGEP – Dipartimento di Ingegneria Gestionale e della Produzione.

con

**Luca Falzea**, Assegnista di Ricerca in Sociologia Generale, DAD – Dipartimento di Architettura e Design.

**Greta Temporin**, Dottoranda in Gestione, Produzione e Design, DIGEP – Dipartimento di Ingegneria Gestionale e della Produzione.

## Comitato Operativo

**Giovanni Carioni**, Direzione PEPS, elaborazione dati

**Cinzia Ninetto**, Direzione STUDI, organizzazione e contatti, revisione contenuti

**Giorgio Pugnetti**, Direzione STUDI, organizzazione e contatti, revisione contenuti

**Irene Valentino**, stagista direzione STUDI

si ringraziano per il supporto scientifico e istituzionale

**Nicoletta Parvis**, Consigliera di Fiducia del Politecnico di Torino

Le/i componenti dell'**Osservatorio di Genere del Politecnico di Torino**

Le/gli appartenenti alla lista di discussione **PoliWo\_PoliTo for Women**

Le/i componenti del **CUG**

si ringraziano per la disponibilità

Le borsiste e le testimonial di WeAreHERE che hanno gentilmente concesso l'autorizzazione all'uso delle loro immagini



## Popolazione studentesca

Studenti di Triennale e  
Magistrale

30,5%

69,5%

totale  
35747



Studenti Master di I e II livello

29,2%

70,8%

totale  
257



Studenti di Dottorato

32,3%

67,7%

totale  
1146



## Personale docente e ricercatore

Docenti di I Fascia

18,0%

82,0%

totale  
334



Docenti di II Fascia

35,5%

64,5%

totale  
434



Ricercatori e Ricercatrici a  
tempo indeterminato e a tempo  
determinato

34,7%

65,3%

totale  
346



Assegnisti e Assegniste di  
ricerca

39,4%

60,6%

totale  
358



# Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

## Dirigenti

70,0% 30,0% totale 10



## EP

54,2% 45,8% totale 48



## CEL, D, TE

66,2% 33,8% totale 530



## C

51,7% 48,3% totale 296



## B

70,0% 30,0% totale 30



# Organi di governo

## Rettore

0% 100% totale 1



## Direttore Generale

0% 100% totale 1



## Prorettrice

100% 0% totale 1



## Vice Rettori/rici

57,1% 42,9% totale 7



## Delegati/e del Rettore

40% 60% totale 5



## Referenti del Rettore

36% 64% totale 25



## Componenti CdA

36,4% 63,6% totale 11



## Senato Accademico

36,7% 63,3% totale 30



## Direttori/rici Dipartimento

9,1% 90,9% totale 11



## Coordinatori/rici di Collegio

21,4% 78,6% totale 14



# Introduzione del Rettore

Guido Saracco

Con grande soddisfazione introduco questa seconda edizione del Bilancio di Genere del Politecnico di Torino. L'Ateneo crede che la diversità sia valore fondante a cui guardare per la crescita della comunità politecnica e che il principio della parità di genere sia imprescindibile in questo contesto: per questo motivo, dal 2018 abbiamo avviato un percorso che ha come obiettivo il riequilibrio di genere nella nostra comunità.

La seconda edizione del Bilancio di Genere di Ateneo giunge a tre anni dalla precedente (dicembre 2020), che era intitolata “Diversità è Eccellenza”: un titolo che enfatizzava le evidenze raccolte nel documento sulle performance della componente femminile dell'Ateneo.

Come scrivevamo allora, (...) “Le evidenze internazio-

nali dimostrano che la qualità e l'innovazione nelle attività didattiche, di ricerca, di sviluppo e trasferimento tecnologico, crescono in presenza di adeguate politiche di gender equality, diversity e inclusive. L'obiettivo è riconoscere la ricchezza e la varietà del capitale umano, che include sia le donne che gli uomini, per esprimere al meglio l'eccellenza in tutte le discipline, comprese le STEM<sup>1</sup>.”

Dopo aver riconosciuto la diversità come asset strategico, il nostro Ateneo in questi tre anni si è impegnato a colmare un divario che è ingiusto e controproducente per l'Ateneo stesso attraverso le azioni enunciate nel GEP, il nostro Gender Equality Plan<sup>2</sup> per il triennio 2021-2024.

I dati raccolti in questa seconda edizione del Bilancio di Genere sono utili a eviden-

ziare i primi effetti del GEP e insieme a individuare e analizzare i fenomeni in atto, al fine di una programmazione strategica futura informata.

Il Bilancio di Genere 2023 costituirà quindi uno strumento prezioso per la nostra comunità, consentendo di comprendere i progressi compiuti e individuare le aree in cui è possibile un ulteriore miglioramento. I dati riflettono una situazione variegata: accanto ai traguardi raggiunti negli ultimi anni, come la riduzione del “soffitto di cristallo” e l'aumento significativo di iscrizioni di ragazze ai Corsi di Laurea dell'area dell'Ingegneria, esistono ancora aspetti su cui è necessario lavorare. Desidero citare in particolare la persistente segregazione di un numero considerevole di Corsi di Laurea in Ingegneria che registrano ancora una

<sup>1</sup> Per una definizione dell'acronimo STEM si rimanda al Glossario.

<sup>2</sup> Per una definizione di Gender Equality Plan si rimanda al Glossario.

presenza femminile inferiore al 40%. Lo stesso vale per la presenza femminile nel corpo docente dove, nonostante i primi miglioramenti, continua ad essere più difficile per le docenti accedere a posizioni apicali rispetto ai loro colleghi maschi. Infine, permane uno squilibrio significativo nell'accesso ai permessi per le responsabilità di cura e genitoriali tra i generi.

Per queste ragioni, una nuova edizione del Bilancio di Genere è particolarmente importante: i dati raccolti e la loro analisi ci consentono di guardare la nostra istituzione negli occhi per continuare, con ulteriore convinzione, a costruire insieme una realtà in grado di rispettare e sviluppare appieno il potenziale di tutte e tutti.

Voglio esprimere il mio più sentito ringraziamento al Comitato Scientifico e Operativo per il loro straordinario lavoro. Con questo Comitato, composto da persone di diverse età, generi e formazioni

culturali, ma accomunate dalla competenza e dalla passione per il tema, abbiamo lavorato in modo sinergico e concreto negli ultimi anni per accompagnare il nostro Ateneo in una direzione più inclusiva, in cui credo fermamente. Un ringraziamento in particolare per il lavoro svolto in questi anni va alla professoressa Claudia De Giorgi, Vice Rettrice per la Qualità, il Welfare e le Pari Opportunità, e alla professoressa Arianna Montorsi, Referente del Rettore per la Parità di Genere e la Diversity.

Il nostro capitale umano rappresenta la risorsa più preziosa su cui l'Ateneo ha sempre potuto contare per plasmare il proprio futuro, insieme a quello della società e del Paese. La sua diversità costituisce la migliore garanzia per continuare a farlo nella realtà globale del terzo millennio.

Mi auguro che questo documento possa diffondersi ancora più ampiamente rispet-

to alla sua prima edizione, pubblicata durante il periodo pandemico, e che rappresenti un'opportunità di riflessione, finalizzata anche alla decostruzione degli stereotipi e dei pregiudizi, a volte inconsci, a volte culturali, che fin dalla nascita hanno plasmato il pensiero di noi tutte e tutti.



# Introduzione del Direttore Generale

Vincenzo Tedesco

È con grande piacere che introduco questa seconda edizione del Bilancio di Genere del Politecnico di Torino, e ringrazio sentitamente tutte le persone che hanno collaborato alla sua realizzazione. Il Bilancio di Genere è uno strumento fondamentale di cui si sono dotate le Istituzioni europee, che documenta la volontà dell'istituzione di perseguire obiettivi che garantiscano la parità di genere al suo interno. Attraverso uno studio attento dei dati sarà possibile sviluppare anche per il prossimo triennio un piano di azioni – il Gender Equality Plan – che miri a favorire il riequilibrio di genere all'interno del Politecnico di Torino.

Il raggiungimento di questo obiettivo ambizioso giova a tutte le persone che lavorano, svolgono attività di ricerca e studiano al Politecnico. Il Bilancio di Genere è un efficace strumento di lettura della realtà, una bussola che consente di prendere decisioni informate per garantire policy rispettose dell'equità fra i generi e per

diffondere quella cultura delle Pari Opportunità che è nei principi fondanti della nostra università. Ad esempio, proprio dalla precedente edizione (2020) è nata l'esigenza di prevedere che l'Ateneo si dotasse di uno strumento per la riclassificazione delle voci del bilancio contabile in ottica di genere, che consentisse di evidenziare eventuali fenomeni di genderizzazione delle spese e/o dei salari. E mi fa piacere cogliere l'occasione per informare che da febbraio 2023 tutti gli uffici contabili di Ateneo stanno utilizzando lo strumento sviluppato da Cineca in collaborazione con la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) che consente tale riclassificazione. Dal 2024 sarà possibile arricchire la lettura dei dati di genere di Ateneo in base a questa riclassificazione.

Il Bilancio di Genere riguarda tutte le persone che vivono il Politecnico ed è frutto di una collaborazione importante fra personale tecnico-amministrativo e personale docente e ri-

cercatore. La seconda edizione del Bilancio ci consente di guardare agli anni passati per vedere l'evoluzione dei dati legati al genere in Ateneo, per comprendere meglio il presente della nostra istituzione e immaginarne il futuro. Un futuro in cui sia garantito a tutte e tutti pari accesso ai saperi che il Politecnico offre, così come ad una carriera soddisfacente che garantisca il pieno sviluppo delle capacità di ogni lavoratrice e lavoratore per il bene della società.

# Introduzione del Comitato Scientifico

A tre anni dalla pubblicazione del primo Bilancio di Genere del Politecnico di Torino “Diversità è eccellenza” (2020), seguito dall’elaborazione del primo Gender Equality Plan (GEP) dell’Ateneo “Obiettivo diversità” (2021) secondo le linee guida stabilite da CRUI e Horizon Europe, il panorama europeo e nazionale riguardante l’uguaglianza di genere nelle istituzioni di ricerca e innovazione (R&I Institutions)<sup>3</sup> si è molto evoluto. Eventi di portata globale (come la pandemia da Covid-19) hanno da un lato accentuato le disuguaglianze di genere e, in generale, le disparità sociali presenti nella società italiana e riflesse nelle università; dall’altro, hanno richiamato l’attenzione sulla necessità di adottare politiche basate sulle evidenze scientifiche per promuovere le pari opportunità e contrastare la discriminazione di genere.

È in questo contesto che abbiamo svolto il nostro lavoro. Anche per questa edizione abbiamo seguito le best practices condivise a livello europeo, cercando al contempo di integrare e adattare le analisi di genere condotte sulla popolazione studentesca, il personale docente e ricercatore (PDR) e il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB) al contesto specifico del Politecnico. A tal fine, nella scorsa edizione si può trovare un affondo per quanto riguarda l’organizzazione e il contesto della comunità politecnica sui temi della parità di genere, mentre per questa edizione abbiamo perseguito in particolare gli obiettivi di cogliere l’evoluzione rispetto alla precedente edizione e fornire una visione più completa e informata della complessità del fenomeno delle disparità di genere nelle

università STEM, arricchendo le analisi condotte in precedenza. Ciò è stato possibile grazie all’implementazione del GEP del Politecnico di Torino e al suo inserimento nell’Action Plan di Ateneo che ha consentito, tra le altre cose, di fornire una struttura efficiente al comitato scientifico e di integrare le competenze interne dell’Ateneo con figure esperte nel campo del genere e del suo impatto nelle organizzazioni come la nostra.

Il testo si struttura in una sezione introduttiva, che contiene un inquadramento utile a definire che cosa intendiamo per “genere”, come impatti all’interno delle organizzazioni (e, in special modo, nelle università e nel mondo STEM), e quali siano le principali fonti normative e pratiche di policy con cui si sta affrontando il problema della disparità di

<sup>3</sup> Per una definizione di R&I Institutions si rimanda al Glossario.

genere nel nostro paese e a livello internazionale.

È poi fornito un breve glossario, per aiutare chi legge a comprendere le sfaccettature e la complessità del fenomeno della segregazione di genere nelle università STEM.

I tre capitoli centrali riportano l'analisi dei dati rispettivamente per la componente studentesca, per il personale docente e ricercatore (PDR) e, infine, per quella del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB).

Le sezioni conclusive sono dedicate a un riepilogo delle principali azioni per la parità di genere sviluppate nell'ultimo triennio dall'Ateneo, delle caratteristiche evidenziate dalla presente analisi e di alcune possibili azioni future, nonché i riferimenti bibliografici più importanti.

Nonostante i miglioramenti rispetto alla edizione del

2020, la fotografia che emerge da questo Bilancio di Genere è quella di un Politecnico in cui la popolazione femminile incontra ancora ostacoli significativi. Il problema non è rappresentato unicamente da fenomeni noti, come quello della segregazione verticale o della segregazione orizzontale<sup>4</sup>, marcate specialmente nell'area dell'Ingegneria relativamente sia alla popolazione studentesca, sia al personale docente e ricercatore. I dati ci restituiscono una manifestazione più complessa della disuguaglianza di genere, dove a fronte di diversi indicatori di performance che sottolineano come le (relativamente poche) donne del Politecnico ottengano risultati migliori degli uomini in diversi ambiti, sono anche più esposte a rischi di abbandono della carriera STEM, di più lenta progressione di carriera e maggiore isolamento,

specialmente nell'avviamento della carriera e nelle collaborazioni su progetti.

Il Bilancio di Genere rappresenta un momento di analisi periodica in un processo ciclico volto all'implementazione di misure per raggiungere l'uguaglianza di genere in ogni ambito della nostra organizzazione. Fornisce un'istantanea che ci guida verso le aree da approfondire per comprendere meglio come il genere influenzi la distribuzione delle opportunità e delle risorse all'interno delle università. Essendo un primo passo, da solo non è sufficiente, ma riveste un ruolo fondamentale nel comprendere il Politecnico, le discipline STEM e il modo in cui il genere le permea, al fine di sviluppare un nuovo Gender Equality Plan altrettanto sfidante.

<sup>4</sup> Per una definizione di segregazione orizzontale e verticale si rimanda al Glossario.

1

# Che cosa è il genere?



Nelle pagine che seguiranno, chi legge troverà sovente riferimenti al concetto di genere. Il termine “genere”, tuttavia, rimanda ad un’articolata e complessa tradizione di studi antropologici, filosofici, sociologici e psicologici. Per questa ragione riteniamo necessario stabilire all’inizio di questo documento in quale corrente teorica ci poniamo. In quest’ottica, l’obiettivo di questo paragrafo non è quello di ricostruire il complesso dibattito attorno al genere che si è sviluppato nelle scienze sociali<sup>5</sup> ma di garantire a chi legge la possibilità di avere gli strumenti necessari per comprendere l’analisi dei dati effettuata, in quanto essa dipende in molti casi da come abbiamo deciso di guardare al genere.

Innanzitutto, è utile differen-

ziare il genere dal sesso biologico: West e Zimmerman (1987) definiscono il genere come un “fare situato”, una costruzione sociale che dipende dalla cultura e dalle relazioni umane che si sviluppano all’interno di una società; distinguono quindi tra sesso, ovvero l’elemento puramente biologico, e genere, che invece è un elemento puramente relazionale e culturale, e che è quindi slegato dalla biologia. Esiste un’ulteriore differenza di cui tener conto: quella tra genere ed espressione di genere. Quest’ultima è frutto dei comportamenti di genere e può differire dall’identità di genere della persona che li mette in atto ma, in ogni caso, ci aiuta a identificare, attraverso una performance, quale sia il genere della persona con cui stiamo interloquendo.

I fenomeni emersi grazie allo studio dei dati presenti in questo testo sono stati letti utilizzando questa concettualizzazione del genere: ad esempio, il fatto che le donne sembrano più interessate ad iscriversi a Corsi umanistici o che, anche nell’ambito dell’Ingegneria, favoriscano un percorso in professioni assimilabili alla cura, non è dovuto ad una differente pulsione biologica di uomini e donne, ma ad una precisa costruzione storica delle pratiche di genere che spingono gli uomini verso certe professioni e le donne verso altre. L’invito per chi legge, quindi, è quello di tenere a mente che ogni volta che si farà riferimento al genere in queste pagine lo si farà immaginandolo nel suo aspetto storico, materiale e costruttivista.

<sup>5</sup> Per approfondire questo dibattito si consiglia la lettura dei contributi di Bohan (1993), Bem (1993), Risman (2018).

## 1.2

## A che cosa serve un Bilancio di Genere?

La letteratura scientifica e le fonti europee individuano tre principali tipi di interventi di policy per incrementare la parità di genere nelle organizzazioni pubbliche, comprese le università: misure di trattamento equo, azioni positive<sup>6</sup> e gender mainstreaming. Quest'ultimo termine, in particolare, ha guadagnato molto spazio nelle principali linee guida verso la parità di genere delle istituzioni, agenzie e programmi dell'Unione Europea. L'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (European Institute for Gender Equality – EIGE) definisce il gender mainstreaming<sup>7</sup> come:

***“[...] una strategia per realizzare l'uguaglianza di genere. Essa implica l'integrazione di una prospettiva di genere nella preparazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di politiche, misure normative e programmi di spesa, al fine di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere la discriminazione.”*** (EIGE, 2023)

Il Bilancio di Genere s'inserisce all'inizio di quello che viene definito come il ciclo a più livelli del processo di gender mainstreaming, che comprende uno stadio di definizione e studio, uno di pianificazione, uno di implementazione e uno di verifica (che comprende il monitoraggio e valutazione). Redigere un Bilancio di Genere è una componente fondamentale del primo stadio, quello di studio: esso è essenziale per la pianificazione e l'attuazione del più importante strumento di policy sulle pari opportunità a disposizione dell'Ateneo, il GEP, il cui monitoraggio si attua a livello generale attraverso un set di indicatori e KPI

specifici individuati preventivamente e monitorati periodicamente.

Il Bilancio di Genere rientra all'interno della categoria ombrello degli strumenti per studi statistici da una prospettiva di genere. Queste “statistiche di genere” - dall'inglese, gender statistics<sup>8</sup> - integrano una prospettiva di genere nella raccolta, nell'analisi e nella presentazione dei dati statistici (EIGE, 2023), nel nostro caso riguardanti le diverse popolazioni che compongono la comunità del Politecnico. Esse svolgono un ruolo fondamentale nella misurazione delle disparità di genere, perché forniscono una prima evidenza sui gap di genere in tutte le componenti dell'organizzazione, rendendo visibili le disuguaglianze presenti. L'obiettivo è che queste statistiche costituiscano la base per la formulazione delle alte azioni nel ciclo del gender mainstreaming e delle future policy di Ateneo.

È importante distinguere le statistiche di genere e la semplice analisi di dati disaggregati per genere. Quest'ultimo termine si riferisce alla raccolta di dati caratterizzata dalla suddivisione della popolazione a cui si riferiscono in donne e uomini. Le statistiche di genere vanno oltre, in quanto comprendono anche un'analisi critica, consapevole delle più ampie disuguaglianze di genere e dei bias di genere<sup>9</sup> nei metodi e negli strumenti di raccolta dati. Inoltre, le statistiche di genere devono anche essere informate dal concetto di intersezionalità<sup>10</sup>, ed esaminare la relazione fra genere e altre caratteristiche come età, provenienza, background e altre potenziali fonti di discriminazione o privilegio (EIGE, 2023).

Le strategie di gender mainstreaming non sono

<sup>6-7-8-9-10</sup> Per una definizione di tutti i termini indicati si rimanda al Glossario.

state esenti da critiche o preoccupazioni sollevate dalla comunità scientifica. Pur essendo diventato il paradigma dominante in molte delle politiche per la parità di genere nelle pubbliche istituzioni, parte della letteratura ha sottolineato come spesso il gender mainstreaming perda il suo potenziale trasformativo, quando ridotto a mero atto performativo o quando informato da una visione limitata delle effettive barriere alla parità di genere presenti nelle organizzazioni (Benschop and Verloo, 2011; Pollack and Hafner-Burton, 2000; Walby, 2005). Un quadro teorico che può tornare d'aiuto nel costruire una strategia di gender mainstreaming – e anche nel redigere un Bilancio di Genere – è quella della teoria delle *gendered organizations*<sup>11</sup>. Dapprima teorizzata da Joan Acker nel 1990 e poi ripresa da un prolifico filone di letteratura multidisciplinare – dalla sociologia, agli *organizational studies*, al management – essa sottolinea come il genere sia parte integrante delle strutture, delle norme e dei processi che caratterizzano le organizzazioni, in maniere che tendono a perpetuare la disuguaglianza di genere, anche se spesso vengono presentate come “neutre” e basate su principi puramente meritocratici (Britton, 2000; Williams, 2012).

Il mondo accademico e, in particolare, quello STEM, sono stati a più riprese definiti come *gendered organizations* da autorevole letteratura, che ne ha svelato le dinamiche di segregazione e di discriminazione. In particolare, la discriminazione per genere spesso si manifesta non tanto in maniera diretta o formale, quanto più tramite pratiche sociali informali – il sottotesto della cultura organizzativa, delle relazioni e delle dinamiche di potere dell'organizzazione universitaria (Van den Brink and Benschop, 2012a; 2012b). È fondamentale riconoscere che il mondo accademico non è regolato da principi puramente meritocratici e *gender-neutral*, ma ancora riflette una discriminazione per genere sistemica, difficile da riconoscere in quanto non sempre diretta. Solo con

questa consapevolezza potremo progettare strategie di gender mainstreaming veramente efficaci (Benschop and Verloo, 2011).

Per sapere di più sui passaggi operativi attraverso cui il Politecnico di Torino arriva al Bilancio di Genere, si può consultare la scorsa edizione del [Bilancio di Genere di Ateneo \(2020\)](#).

<sup>11</sup> Per una definizione di *Gendered Organization* si rimanda al Glossario.

## 1.3

## Quadro normativo: aggiornamento

Rispetto al quadro normativo presentato nella precedente edizione del Bilancio di Genere di Ateneo (2020), si aggiungono le novità significative apportate dalla normativa europea e nazionale adottata dopo la pandemia da Covid-19. Il Regolamento dell'Unione Europea 2021/241 del 12.02.2021, che ha disposto la creazione del Fondo di Ripresa e Resilienza che ha disposto ingenti somme per tutti gli Stati Membri dell'Unione Europea per far fronte alla necessità di riforme strutturali e di ripresa post-pandemica, riconosce le donne come una delle minoranze sociali più colpite dagli effetti economici e sociali della pandemia. Il Regolamento definisce tra i suoi obiettivi sociali la mitigazione di questo impatto negativo, stabilendo che gli Stati Membri adottino politiche di gender mainstreaming, nonché di forte implementazione di servizi di cura, attraverso lo sviluppo dei loro Piani

Nazionali di Ripresa e Resilienza (PNRR). Tuttavia, il Regolamento non stabilisce delle soglie minime di spesa per la parità di genere, come fa invece per altre voci.

L'Italia ha incorporato la parità di genere all'interno del proprio PNRR in un vasto numero di programmi di riforma e investimento. Nello specifico, il progetto di riforma del pubblico impiego comprende una serie di misure che rafforzano l'impegno verso l'equilibrio di genere. Il quadro di spending review contiene alcune misure di gender budgeting. È prevista l'attivazione di un Sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere, per migliorare le condizioni economiche e lavorative delle donne. Infine, è previsto un piano di investimento per aumentare l'uguaglianza di genere e le pari opportunità nell'accesso femminile ai percorsi di studio universitari STEM.





# Glossario

**Azioni positive:** tipologia di misura di contrasto alla disparità di genere, caratterizzata da azioni a vantaggio di minoranze sociali e categorie svantaggiate e/o discriminate, come le donne.

**Bias di genere:** pregiudizi o discriminazioni basati sul genere, che possono portare a trattamenti ingiusti o a percezioni distorte delle persone a causa della loro identità di genere.

**Gendered organizations theory:** teoria scientifica secondo la quale le organizzazioni del lavoro e le istituzioni non sono gender-neutral e informate da principi puramente meritocratici, ma la loro struttura e le norme che le regolano, formali e informali, sono basate sul genere e sulla distinzione fra maschile e femminile, a svantaggio della componente femminile del personale.

**Gender mainstreaming:** approccio che mira a integrare la prospettiva di genere in tutte le fasi della pianificazione, dell'implementazione e della valutazione delle politiche, dei programmi e dei progetti. L'obiettivo principale di questa strategia è promuovere l'uguaglianza di genere e assicurare che le diverse esigenze, esperienze e prospettive di donne e uomini siano prese in considerazione in modo equo e inclusivo in tutte le diverse fasi dei processi organizzativi.

**Gender Equality Plan (GEP):** strumento di policy costituito da un insieme di misure azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere in un'organizzazione R&I (vedi voce dedicata) attraverso un processo di cambiamento strutturale. Horizon Europe ha reso obbligatoria la sua adozione e attuazione per

accedere ai fondi predisposti dal programma.

**Gender statistics:** Le statistiche e gli indicatori di genere integrano una prospettiva di genere nella raccolta, nell'analisi e nella presentazione dei dati statistici. Le statistiche di genere svolgono un ruolo fondamentale nella misurazione dei divari di genere sulla base di indicatori concordati e rilevanti per la vita di donne e uomini.

**Glass Ceiling:** in italiano "soffitto di cristallo", insieme delle barriere invisibili che impediscono alle donne di raggiungere posizioni di leadership o avanzamento nella loro carriera a causa del loro genere.

**Glass Door:** in italiano, "porta di cristallo", insieme

delle barriere invisibili che impediscono alle donne l'accesso a una determinata professione a tempo indeterminato e/o le mantengono bloccate nelle posizioni di lavoro più precarie.

**Glass labyrinth:** metafora alternativa proposta rispetto a glass ceiling e glass door, per catturare meglio la complessità e la costanza delle barriere invisibili incontrate dalle donne sul luogo di lavoro e nella progressione di carriera.

**Intersezionalità:** concetto che mette in evidenza come le diverse forme di discriminazione e oppressione, come il razzismo, il sessismo e l'omofobia, possano interagire e influenzare la vita di una persona in modi complessi. Il concetto permette di considerare che le persone possono sperimentare discriminazione o privilegi in base a molteplici aspetti della loro identità, come razza, genere, orientamento sessuale, classe e così via. Queste diverse forme di discriminazione si intrecciano e influenzano esperienze individuali.

**Leaky pipeline:** in italiano "tubo che perde", indica la diminuzione progressiva della presenza e dell'avanzamento delle donne o di gruppi svantaggiati lungo le varie tappe di una carriera o di un percorso professionale, dovuto all'allontanamento forzato, volontario o dettato da minori opportunità dal percorso in questione.

**Misure di trattamento equo:** tipologia di misura di contrasto alla disparità di genere, caratterizzata dall'affermazione di uguaglianza formale fra uomini e donne.

**R&I institutions:** Research & Innovation institutions, categoria di istituzioni e organizzazioni finanziabili da Horizon Europe, incluse le università.

**Segregazione orizzontale:** concentrazione di uomini e donne in diversi settori occupazionali e aree scientifiche, in particolare in riferimento alla maggiore presenza di uomini nelle aree tecnico-scientifiche e delle donne nelle aree umanistiche.

**Segregazione verticale:** concentrazione di uomini e donne in diversi ruoli professionali e gerarchici, in particolare in riferimento alla scarsa presenza di donne in ruoli apicali e/o di leadership.

**STEM:** acronimo di Science, Technology, Engineering and Mathematics.

**Sticky floors:** in italiano "pavimenti appiccicosi", metafora per indicare un modello occupazionale discriminatorio che mantiene i lavoratori e le lavoratrici (ma soprattutto le donne) ai gradini più bassi della scala occupazionale, con scarsa mobilità e barriere invisibili all'avanzamento di carriera.

3

# La popolazione studentesca



**BIENNALE  
TECNOLOGIA**  
*Tecnologia è Umanità*



**Politecnico  
di Torino**

Nelle pagine seguenti sono presentati i risultati di un'analisi descrittiva relativa alla comunità studentesca del Politecnico, in un'ottica di genere. Le evidenze riportate offrono un quadro, in prospettiva di genere, delle carriere delle studente e degli studenti<sup>12</sup> del Politecnico, sia di Corsi di Laurea Triennale e Magistrale sia di Corsi di Dottorato e di Master. I dati raccolti vengono analizzati sia in forma aggregata, sia in forma disaggregata per Ingegneria e Architettura – che comprende anche Design e Pianificazione – e fanno riferimento agli anni 2019-2022<sup>13</sup>. Seguendo e integrando le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani della CRUI, l'analisi si focalizza su diversi aspetti delle carriere della popolazione studentesca:

la composizione in termini di genere, la mobilità internazionale, le prestazioni (dal test di ingresso al voto di laurea) e le prospettive di carriera e di reddito di laureate e laureati. Una fotografia della numerosità della popolazione studentesca, che nel 2022 comprende 35.747 persone, un numero in crescita del 3,1% rispetto allo scorso Bilancio di Genere. I Corsi di Laurea Triennale contano 21.298 persone iscritte di cui il 29,7% sono donne; ai Corsi di Laurea Magistrale sono iscritte 14.449 persone e il 31,6% sono donne. I dati qui riportati caratterizzano alcune interessanti questioni di genere: le studente sono ancora una minoranza, sebbene in crescita, e nonostante un voto medio leggermente inferiore al test di ingresso del Politecnico

di Torino (anche chiamato Test in Laib – TIL), sembrano ottenere risultati in media leggermente migliori dei colleghi maschi per quanto riguarda il voto di laurea e gli anni impiegati per raggiungere questo risultato; i Corsi dell'area dell'Ingegneria si presentano ancora segregati per quanto riguarda il genere femminile, con l'eccezione del corso di Ingegneria Biomedica, mentre quelli dell'Architettura presentano una situazione più equilibrata o una minor presenza del genere maschile. Infine, negli ultimi anni c'è stato un aumento considerevole di donne provenienti da altri Paesi che hanno iniziato un percorso di studi al Politecnico di Torino.

<sup>12</sup> "Studenti" è un participio presente e per questa ragione in questo documento è utilizzato per indicare sia il genere femminile sia quello maschile, differenziando solo l'articolo o gli aggettivi associati al termine (es. la studente, lo studente). Per approfondire l'uso del linguaggio inclusivo da parte del Politecnico si rimanda alla **Guida pratica per una comunicazione inclusiva** del Politecnico di Torino.

<sup>13</sup> Si rimanda alla scorsa edizione del Bilancio di Genere per dati meno recenti.

### 3.1

# Iscrizioni e genere <sup>14</sup>

I Corsi di Laurea Triennale e Magistrale del Politecnico possono dividersi nelle macro-aree di Ingegneria e Architettura. Sia i Corsi di Laurea Magistrale sia quelli di Laurea Triennale sono composti nell'a.a. 2021/2022 all'86% circa da persone iscritte ad un Corso dell'Ingegneria. Per quanto riguarda la composizione di genere della popolazione studentesca, le donne rappresentano

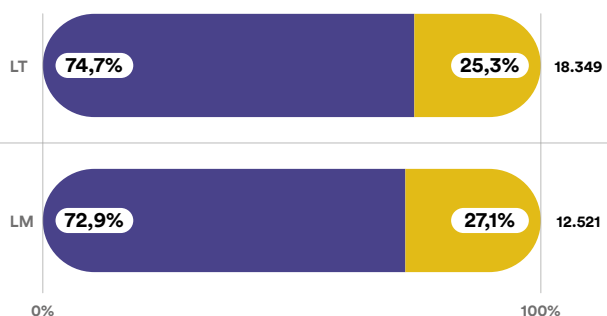
complessivamente il 29,7% delle persone iscritte ad una Laurea Triennale e il 31,6% di quelle iscritte ad una Magistrale. Mentre per Ingegneria i valori sono al di sotto della media del totale (25,3% per le Lauree Triennali e 27,1% per le Magistrali), nell'area di Architettura le donne sono la maggioranza (56,8% per le Triennali e 60,5% per le Magistrali).

**legenda** ● donne ● uomini | LT: Laurea Triennale | LM: Laurea Magistrale

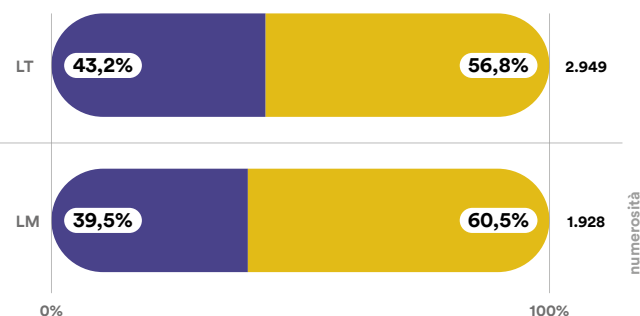
**Fig. 3.1.1 A ISCRIZIONI PER GENERE - INGEGNERIA E ARCHITETTURA**



**Fig 3.1.1 B ISCRIZIONI PER GENERE - INGEGNERIA**



**Fig. 3.1.1 C ISCRIZIONI PER GENERE - ARCHITETTURA**



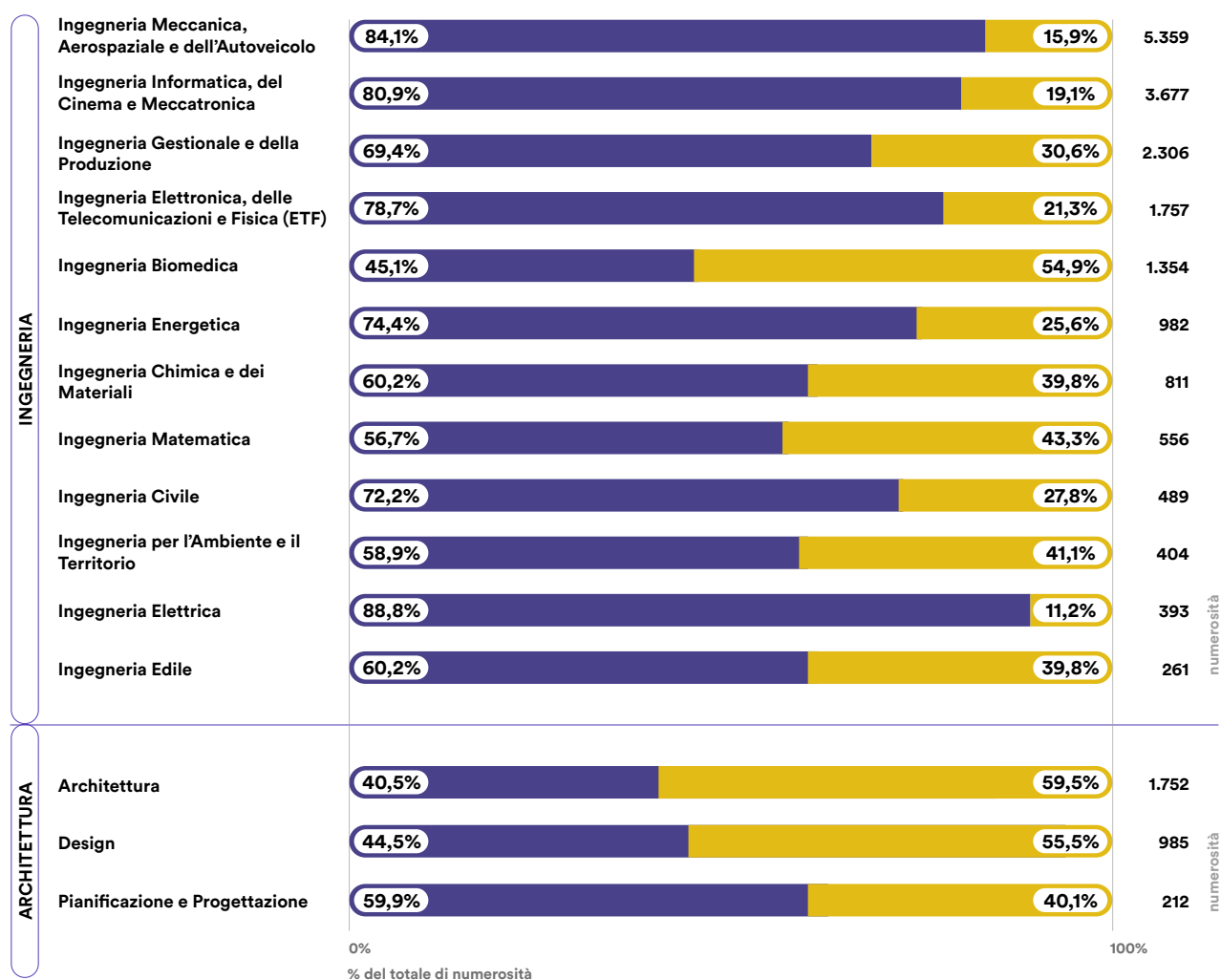
<sup>14</sup> Salvo indicazioni contrarie, ogni dato riportato risulta estratto al 31.12.2022

Guardando nel dettaglio il dato scomposto per i Collegi dei Corsi di Studio (Fig. 3.1.2 A) si può notare ulteriormente il ruolo giocato dalla dimensione di genere nei Corsi dell'area dell'Ingegneria, dove le donne sono quasi sempre la minoranza. Per quanto riguarda le Lauree Triennali, un'eccezione è rappresentata dal Collegio di Ingegneria Biomedica, che è frequentato soprattutto da donne (54,9% di donne iscritte). I Collegi di Ingegneria Elettrica, Ingegneria Meccanica e Ingegneria Infor-

matica sono quelli con il minor grado di partecipazione femminile (rispettivamente 11,2%, 15,8% e 19,1% di iscritte). I Collegi dell'area di Architettura, per quanto riguarda le Lauree Triennali, sono tutti a prevalenza femminile, con l'eccezione del Collegio di Pianificazione e Progettazione. Per i Corsi di Laurea Magistrale, lo scenario è quasi completamente analogo, con alcune differenze per quanto riguarda i Corsi di Laurea Magistrale dell'area dell'Architettura, che sono tutti a prevalenza femminile.

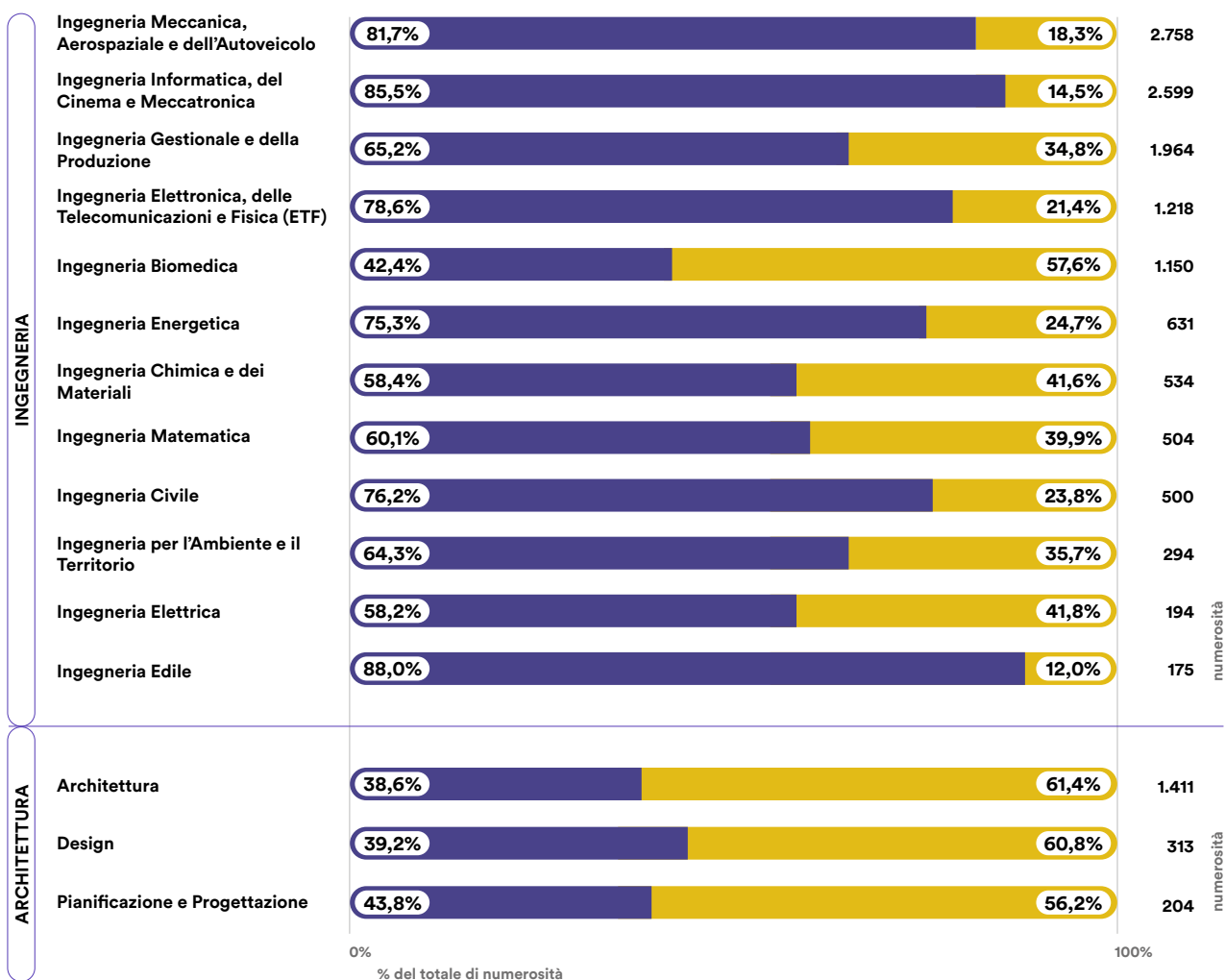
legenda ● donne ● uomini

Fig. 3.1.2 A ISCRIZIONI PER GENERE E PER COLLEGIO, LAUREE TRIENNALI



legenda ● donne ● uomini

Fig. 3.1.2 B ISCRIZIONI PER GENERE E PER COLLEGIO, LAUREE MAGISTRALI



Le evidenze riportate mettono in luce la presenza di un fenomeno di segregazione orizzontale, che porta le donne a scegliere più spesso materie di taglio umanistico e artistico rispetto alle materie ingegneristiche. La maggiore presenza femminile nel corso di Ingegneria Biomedica potrebbe essere spiegata dal fatto che questo percorso è percepito come contiguo alle professioni sanitarie: in Italia, nei Corsi di Studio di Medicina le donne sono la maggioranza. Nonostante i Corsi di Ingegneria Biomedica non offrano

una formazione strettamente socio-sanitaria, sono comunque tra i Corsi dell'area dell'Ingegneria quelli che offrono una maggiore possibilità di affrontare temi legati alla cura in campo ingegneristico e pertanto offrono la possibilità di lavorare in ambiti che hanno ricadute sociali più chiare e visibili: si potrebbe ipotizzare che questi fattori incontrino un maggior interesse nella popolazione femminile, ma sarebbe necessario approfondire questo punto con ulteriori ricerche<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Sostenere che alcuni Corsi di studi, come Ingegneria Biomedica, abbiano una maggiore attrattiva per la popolazione femminile a causa della loro dimensione di cura è un'affermazione che va contestualizzata in una visione costruzionista del genere: le donne non sono maggiormente interessate alla dimensione di cura per una pulsione biologica, ma perché storicamente la costruzione del genere femminile è strettamente legata alla cura (cfr. Paragrafo "Cosa è il genere?").



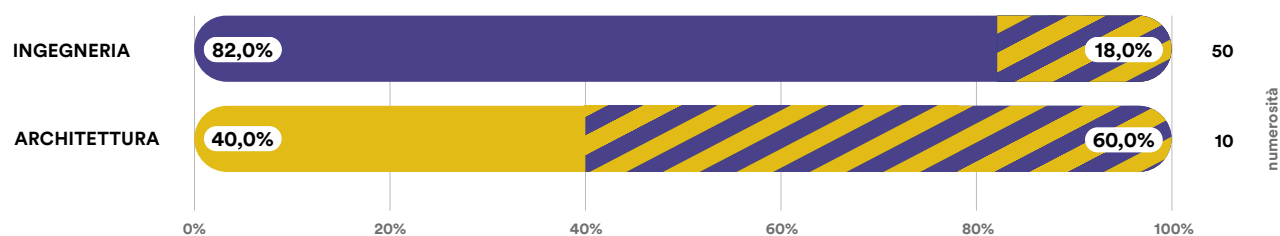
## 3.2 Corsi segregati

La Figura 3.2.1 fornisce indicazione dei Corsi segregati per genere<sup>16</sup>, ovvero quelli in cui, tra la popolazione studentesca, uno dei due generi è rappresentato al di sopra del 60%. Per quanto riguarda i Collegi dell'area dell'Ingegneria possiamo notare come dei 50 corsi presi in esame, l'82% è frequentato principalmente da uomini e

solo il 18% è equilibrato dal punto di vista del genere, mentre in nessun corso la percentuale di donne supera il 60%. Invece, nei 10 corsi di architettura presi in esame, il 60% è equilibrato dal punto di vista del genere e nel restante 40% la popolazione studentesca è composta al 60% da donne.

**legenda** ● donne > 60% ● uomini > 60% ● donne <= 60% e uomini <= 60%

**Fig. 3.2.1** CORSI DI STUDIO SEGREGATI PER GENERE - INGEGNERIA E ARCHITETTURA



<sup>16</sup> I Collegi dei Corsi di Studio (presentati nei grafici precedenti sulle immatricolazioni e sulle iscrizioni) comprendono diversi Corsi di Laurea Triennale e Magistrale. Il grafico in Figura 3.2.1 riporta la media dei dati relativi ai singoli Corsi che compongono i Collegi, raggruppati per Area.



### 3.3

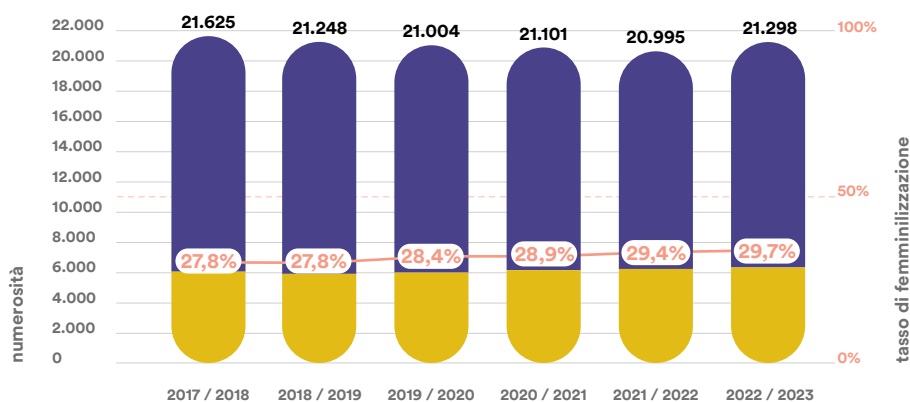
## Serie storiche

Le serie storiche delle persone iscritte dall'a.a. 2017/2018 all'a.a. 2022/2023 (Fig. 3.3.1 A) ci restituiscono l'immagine di un costante, seppur lieve, aumento della popolazione femminile per le Lauree Triennali e di una situazione simile per

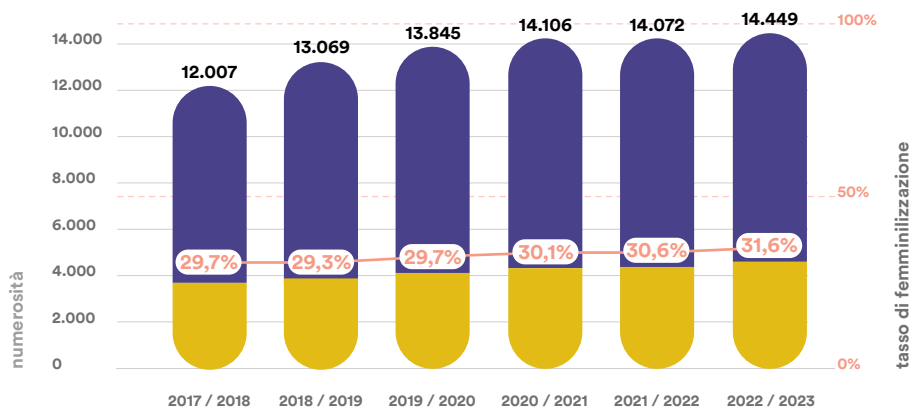
quelle Magistrali, con solo una lieve flessione fra l'a.a. 2018 e il successivo. Nel corso del periodo preso in esame la percentuale di iscritte è aumentata di quasi due punti percentuali sia per le Triennali sia per le Magistrali.

**legenda** ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 3.3.1 A SERIE STORICA ISCRIZIONI PER GENERE, LAUREE TRIENNALI<sup>17</sup>**



**Fig. 3.3.1 B SERIE STORICA ISCRIZIONI PER GENERE, LAUREE MAGISTRALI**



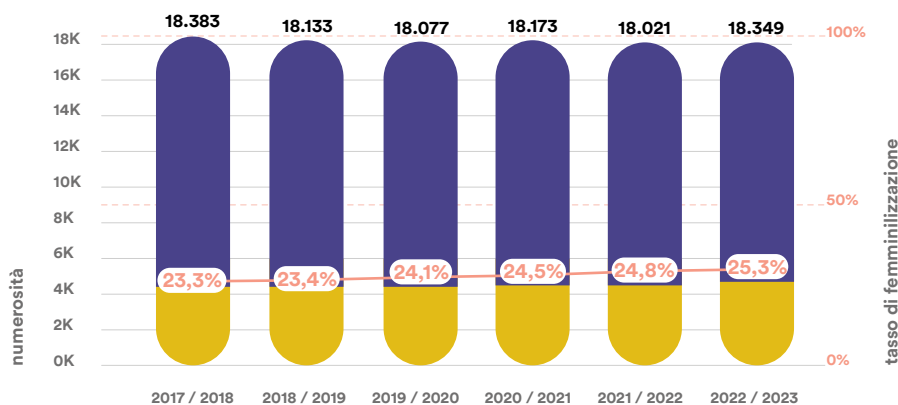
<sup>17</sup> Nella Figura la linea di colore rosa indica il tasso di femminilizzazione, ovvero la percentuale di donne sul totale.

I dati scomposti per Ingegneria (Triennale Fig. 3.3.2 A e Magistrale Fig. 3.3.2 B) e Architettura (Triennale Fig. 3.3.2 C e Magistrale Fig. 3.3.2 D) ci restituiscono un'immagine più precisa dell'andamento delle iscrizioni nel tempo. Il quadro che emerge è coerente con il dato generale: la presenza femminile aumenta

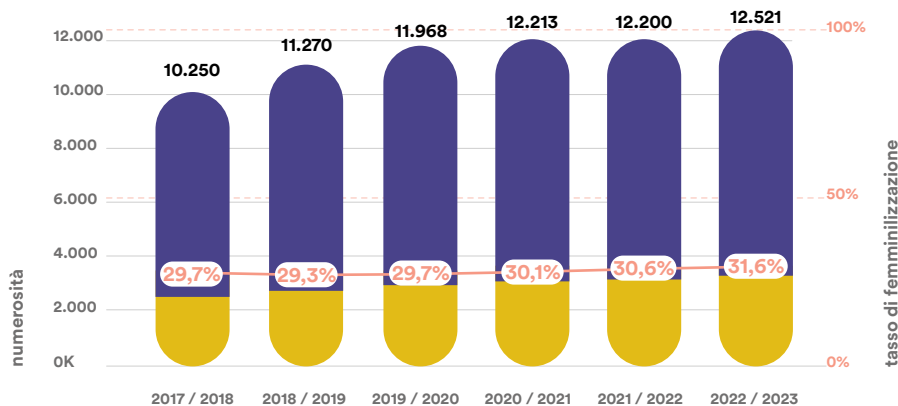
in maniera lieve e costante, fatto salvo per le Lauree Magistrali dell'area dell'Ingegneria, che vedono un piccolissimo calo tra l'a.a. 2017/2018 e il successivo, e le Triennali dell'Architettura, che hanno registrato una riduzione della percentuale di iscritte di 0,2 punti percentuali tra l'a.a. 2021/2022 e il successivo.

**legenda** ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

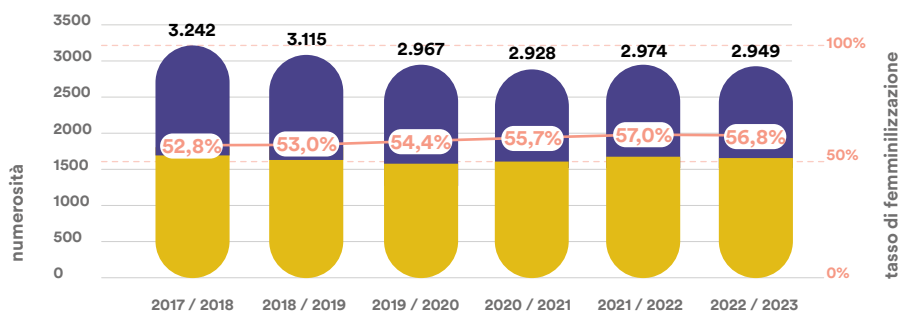
**Fig. 3.3.2 A SERIE STORICA DI ISCRIZIONI PER GENERE, LAUREE TRIENNALI - INGEGNERIA**



**Fig. 3.3.2 B SERIE STORICA DI ISCRIZIONI PER GENERE, LAUREE MAGISTRALI - INGEGNERIA**

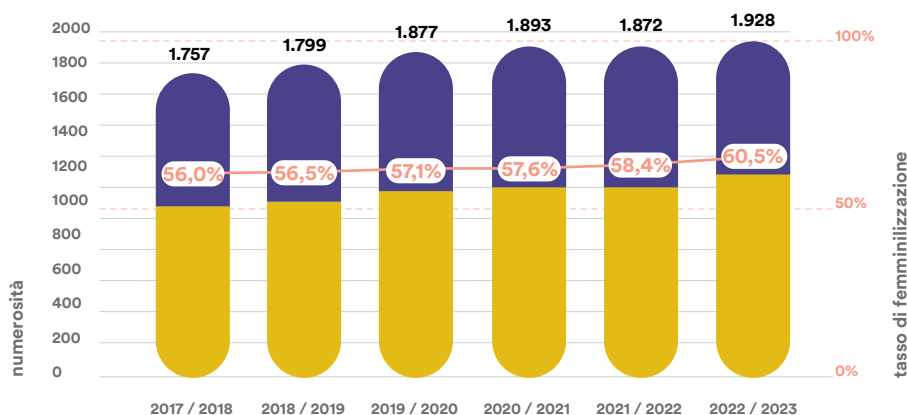


**Fig. 3.3.2 C SERIE STORICA DI ISCRIZIONI PER GENERE, LAUREE TRIENNALI - ARCHITETTURA**



legenda ● donne ● uomini — Tasso di femminilizzazione

Fig. 3.3.2 D SERIE STORICA DI ISCRIZIONI PER GENERE, LAUREE MAGISTRALI - ARCHITETTURA



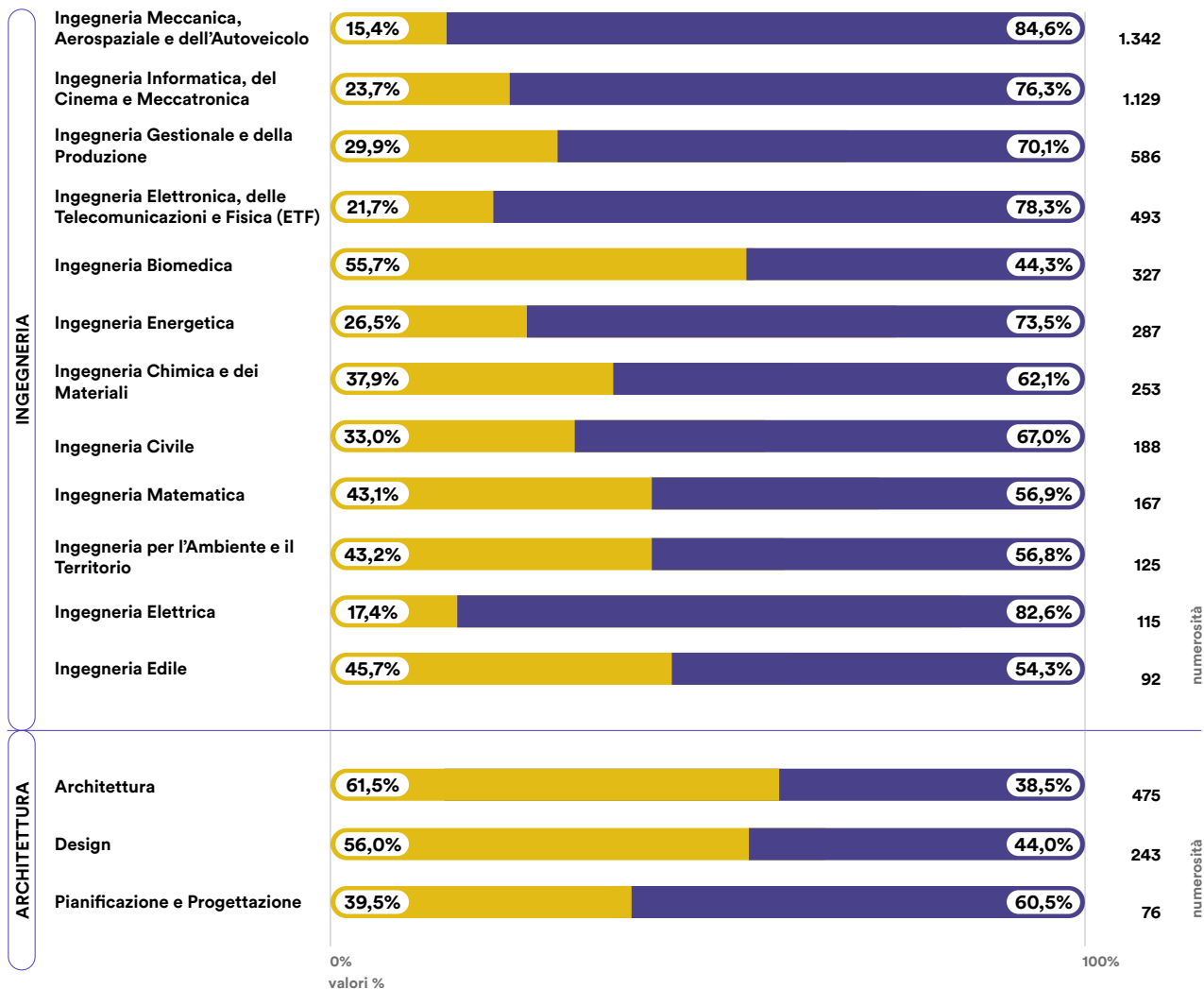
## 3.4 Immatricolazioni e genere

I dati sulle immatricolazioni ai Collegi dei Corsi di Studio ci restituiscono un quadro eterogeneo: a fronte di una popolazione di immatricolate nettamente inferiore a quella di immatricolati, i singoli Collegi presentano situazioni spesso molto diverse fra loro. Una prima differenza riguarda Architettura e Ingegneria: per quanto riguarda le Lauree Triennali (Fig. 3.4.1 A), dei tre Collegi dell'area dell'Architettura solo quello di Pianificazione e Progettazione ha una percentuale di immatricolate inferiore al 50% (39,5%); mentre per quanto riguarda i Collegi dell'area dell'Ingegneria solo quello di Biomedica ha una percentuale di immatricolate superiore a quella di immatricolati (55,7%). I Collegi dell'area dell'Ingegneria con la minor presenza femminile sono quelli di Ingegneria Meccanica, Aerospaziale, dell'Autoveicolo (15,4%) e a seguire quelli di Ingegneria Elettrica

(17,4%) e di Ingegneria Elettronica, delle Telecomunicazioni e di Ingegneria Fisica (21,7%). Per quanto riguarda le Lauree Magistrali (Fig. 3.4.1 B) il quadro è sostanzialmente analogo, con la differenza che le immatricolazioni a tutti i Collegi dell'area dell'Architettura sono a maggioranza femminile e che gli squilibri nei Collegi dell'Ingegneria sono inferiori rispetto alle Lauree Triennali di Ingegneria, pur rimanendo significativi.

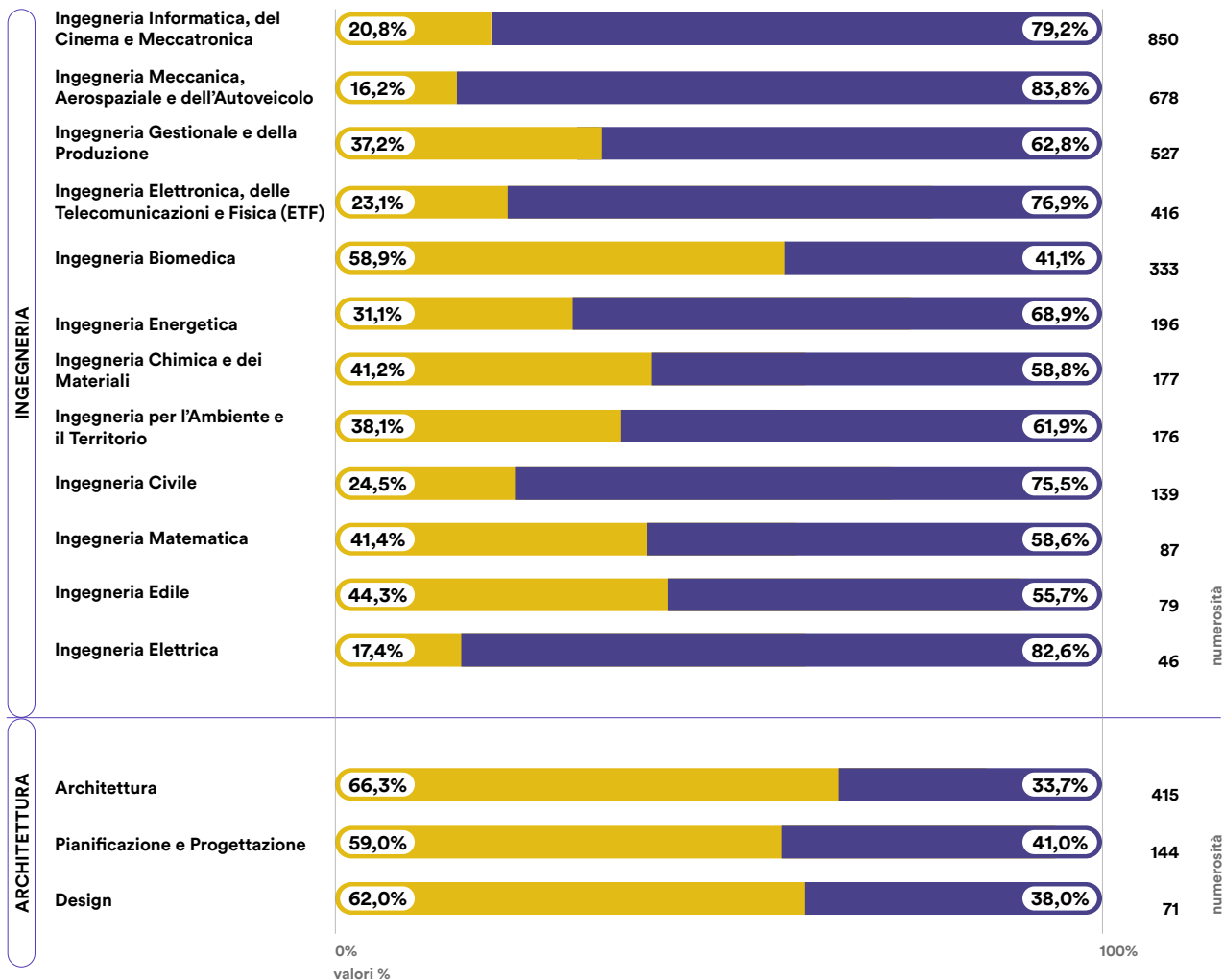
legenda ● donne ● uomini

Fig. 3.4.1 A IMMATRICOLAZIONI PER GENERE, LAUREE TRIENNALI



legenda ● donne ● uomini

Fig. 3.4.1 B IMMATRICOLAZIONI PER GENERE, LAUREE MAGISTRALI



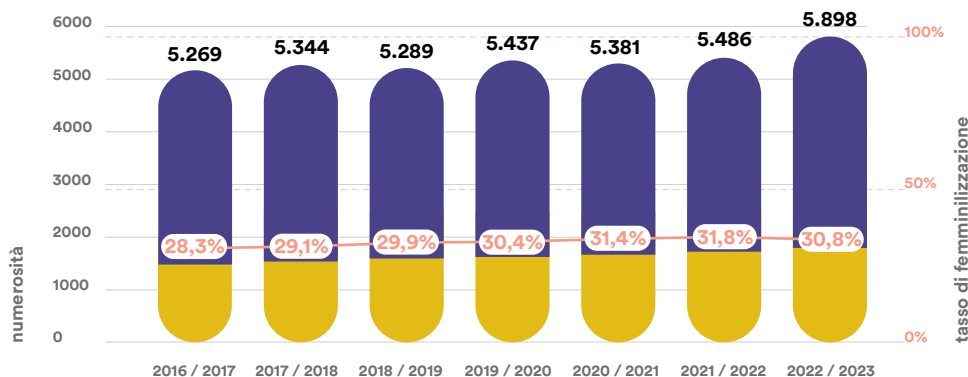
## 3.5 Serie storiche

Le serie storiche relative alle immatricolazioni restituiscono un dato sostanzialmente simile a quello delle iscrizioni, seppur con alcune differenze. Dopo un aumento costante dall'a.a. 2016/2017, le Lauree Triennali (Fig. 3.5.1 A) hanno visto un calo di un punto percentuale delle immatricolazioni femminili tra l'a.a. 2021/2022 e il successivo, caratterizzato però da un aumento di numerosità in termini assoluti. È possibile ipotizzare che la pandemia da Covid-19 abbia influito sull'efficacia delle campagne di orientamento, specialmente quelle che prima delle mi-

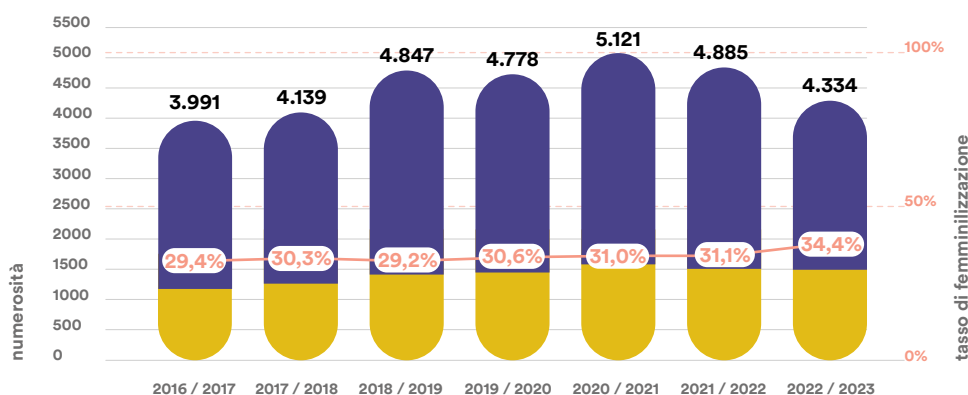
sure di lockdown e contenimento del virus erano condotte in presenza nelle scuole superiori. Tuttavia, ulteriori approfondimenti sono necessari per verificare questa ipotesi o identificare altri fattori causali. Per quanto riguarda invece i Corsi di Laurea Magistrale (Fig. 3.5.1 B) l'andamento è più altalenante: tra l'a.a. 2017/2018 e il successivo c'è un calo di quasi un punto percentuale delle immatricolazioni femminili e poi un andamento crescente continuo, fino all'a.a. 2022/2023 ove sono il 34,4% del totale, 4 punti percentuali in più rispetto al 2017/2018.

**legenda** ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 3.5.1 A** SERIE STORICA DI IMMATICOLAZIONI PER GENERE, LAUREE TRIENNALI



**Fig. 3.5.1 B** SERIE STORICA DI IMMATICOLAZIONI PER GENERE, LAUREE MAGISTRALI



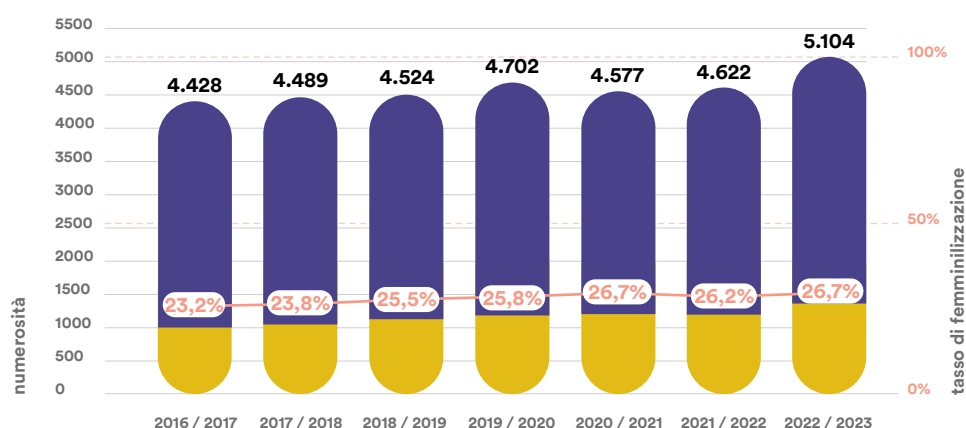


Andando nello specifico dei Corsi delle aree dell'Ingegneria e dell'Architettura, notiamo come per i Corsi di Laurea Triennale dell'area dell'Ingegneria (Fig. 3.5.2 A) dall'a.a. 2018/2019 il dato sia stabilmente oltre il 25%, a differenza del periodo precedente, e in crescita, se pure con una leggera flessione tra l'a.a. 2020/2021 e il successivo, recuperata nell'a.a. 2022/2023: la crescita complessiva rispetto all'a.a. 2017/2018 è di quasi 3 punti percentuali, con un aumento relativo del 12.2%. Per quanto riguarda i Corsi di Laurea Magistrale (Fig. 3.5.2 B) invece l'andamento è meno lineare, ma anche in questo caso rispetto all'a.a. 2017/2018 le immatricolazioni femminili sono cresciute complessivamente di cir-

ca tre punti percentuali. Infine, per quanto riguarda i Corsi dell'area dell'Architettura, le Triennali (Fig. 3.5.2 C) sono caratterizzati da oscillazioni, con la percentuale di immatricolazioni femminili che diminuisce e aumenta di anno in anno: la diminuzione più sensibile, di quasi quattro punti percentuali, si è verificata tra l'a.a. 2021/2022 e il successivo; i Corsi di Laurea Magistrale (Fig. 3.5.2 D) invece, dopo un periodo di flessione fra l'a.a. 2018/2019 e i successivi, vedono un costante aumento delle immatricolazioni femminili a partire dall'a.a. 2020/2021, con un dato all'a.a. 2022/2023 del 64,1% di immatricolazioni femminili, superiore di quasi nove punti percentuali rispetto al dato del 2017/2018.

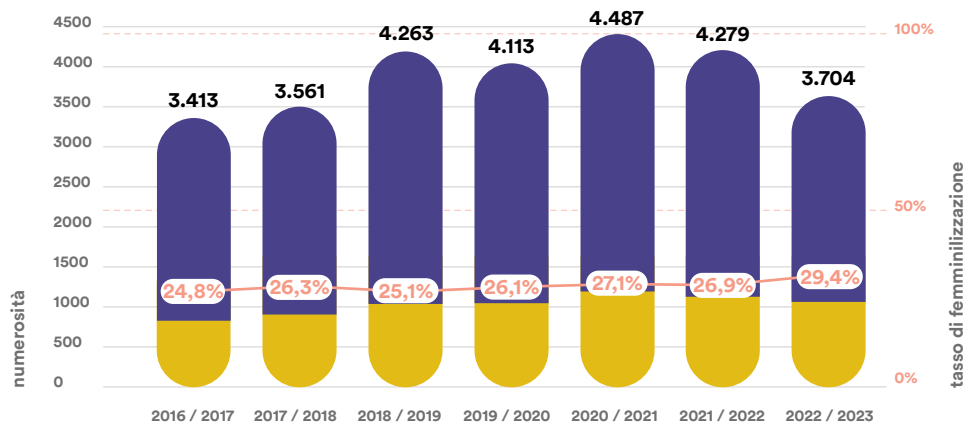
**legenda** ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 3.5.2 A SERIE STORICA IMMATRICOLAZIONI PER GENERE, LAUREE TRIENNALI - INGEGNERIA**

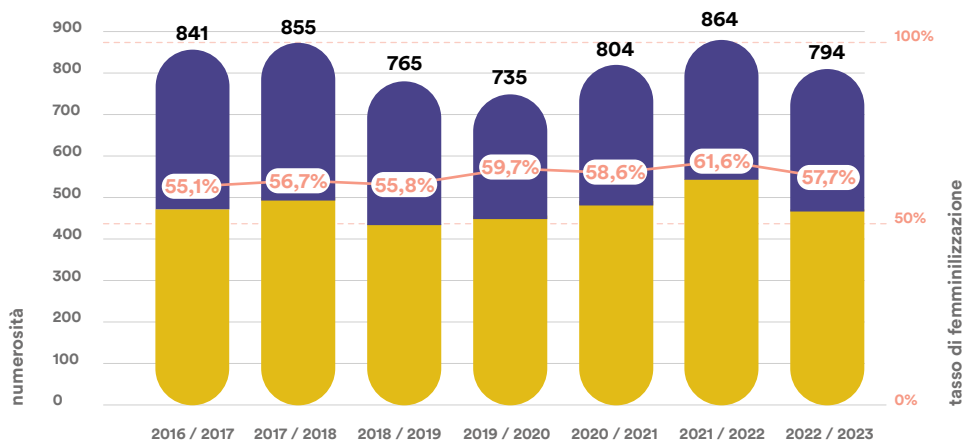


legenda ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

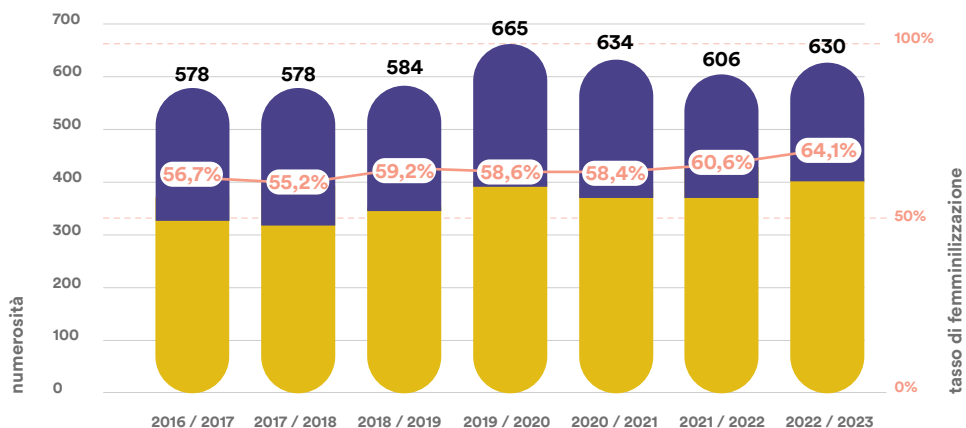
**Fig. 3.5.2 B SERIE STORICA IMMATRICOLAZIONI PER GENERE, LAUREE MAGISTRALI - INGEGNERIA**



**Fig. 3.5.2 C SERIE STORICA IMMATRICOLAZIONI PER GENERE, LAUREE TRIENNALI - ARCHITETTURA**



**Fig. 3.5.2 D SERIE STORICA DI ISCRIZIONI PER GENERE, LAUREE MAGISTRALI - ARCHITETTURA**





## 3.6

# Immatricolazioni e iscrizioni di studenti provenienti da fuori regione

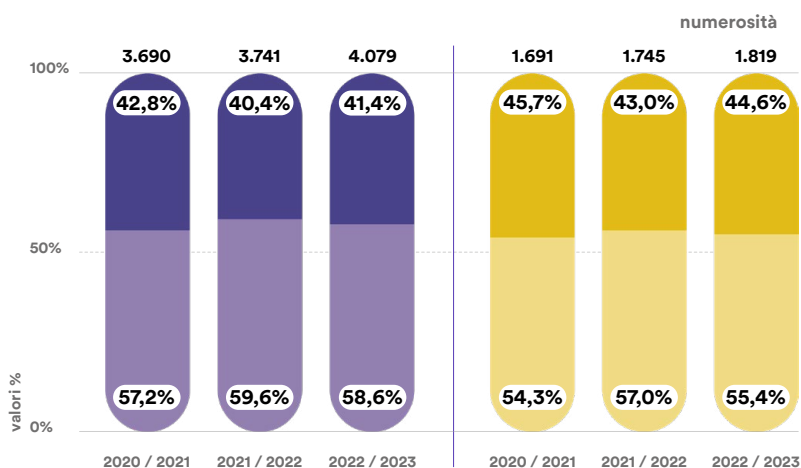
Gran parte delle iscrizioni degli ultimi tre anni accademici è composta da studenti fuorisede. I grafici mostrano l'incidenza<sup>18</sup> di donne e uomini provenienti da fuori regione sul totale delle persone immatricolate. In Figura 3.6.1 A si può notare come non vi siano rilevanti differenze di genere,

se guardiamo al totale delle immatricolazioni al Politecnico: nel corso dei tre anni presi in esame, uomini e donne provenienti da fuori regione pesano per oltre il 40% sul totale delle persone immatricolate, un dato leggermente più alto per le donne.

**legenda**

- / da fuori regione / uomini
- / da fuori regione / donne
- / Piemonte / uomini
- / Piemonte / donne

**Fig. 3.6.1 A IMMATRICOLAZIONI DA FUORI REGIONE E DAL PIEMONTE**



<sup>18</sup> Rapporto tra valore assoluto di immatricolate o immatricolati provenienti da fuori regione e il totale delle immatricolate o degli immatricolati per ogni Corso di Laurea.

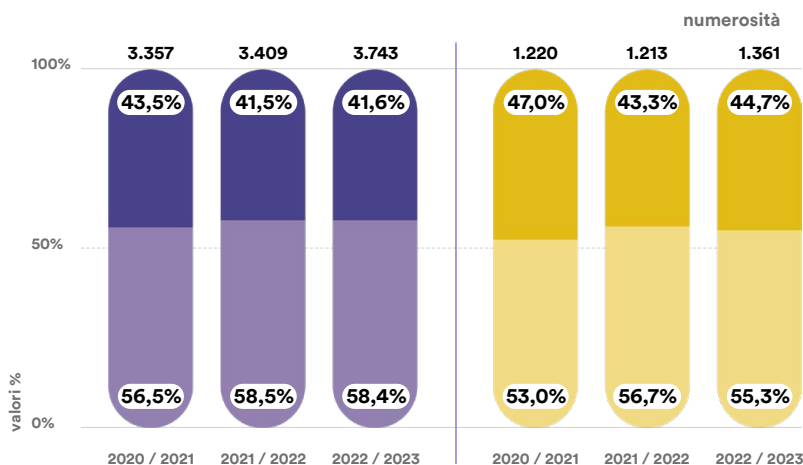
Approfondendo l'analisi del fenomeno per quanto riguarda i Corsi dell'area dell'Ingegneria (Fig 3.6.1 B) e dell'Architettura (Fig 3.6.1 C) si può notare come, mentre il dato delle iscrizioni femminili ai Corsi di Laurea dell'Architettura da fuori regione sia simile a quello dei Corsi dell'area dell'Ingegneria, l'incidenza degli uomini provenienti da fuori regione ad Architettura sia sensibilmente inferiore che a Ingegneria. La dif-

ferenza più significativa è riscontrabile nell'a.a. 2021/2022 per quanto riguarda i Corsi dell'area dell'Architettura: anno in cui l'incidenza degli uomini provenienti da fuori regione si è ridotta di circa dieci punti percentuali, per poi tornare a salire nell'anno seguente. Per quanto riguarda invece i Corsi dell'area dell'Ingegneria l'andamento è stabile nel tempo ed omogeneo al dato generale dell'Ateneo.

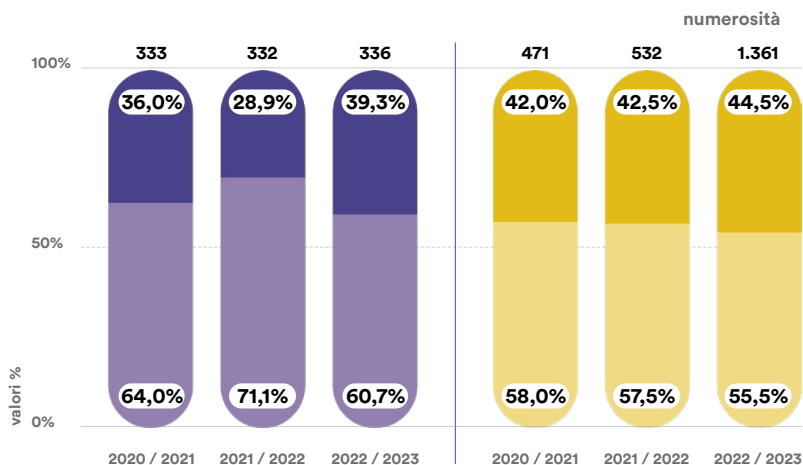
**legenda**

- / da fuori regione / uomini
- / da fuori regione / donne
- / Piemonte / uomini
- / Piemonte / donne

**Fig. 3.6.1 B** IMMATICOLAZIONI DA FUORI REGIONE E DAL PIEMONTE - INGEGNERIA



**Fig. 3.6.1 C** IMMATICOLAZIONI DA FUORI REGIONE E DAL PIEMONTE - ARCHITETTURA

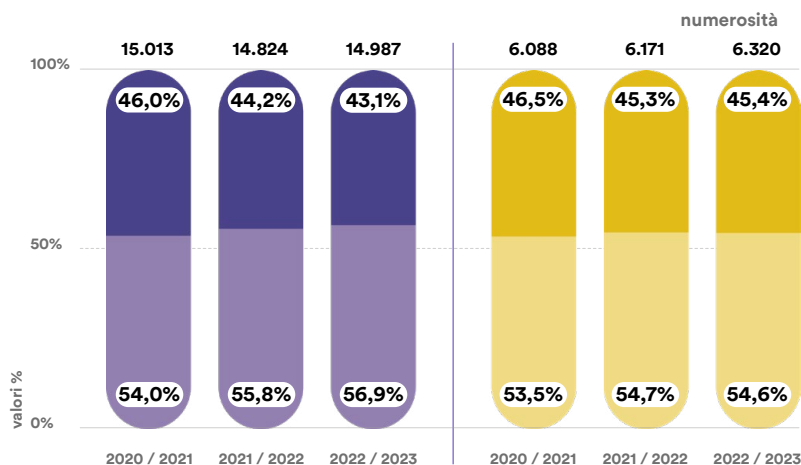


Se si guarda alla percentuale di iscrizioni alle Lauree Magistrali e Triennali per genere e provenienza geografica (Fig. 3.6.2 A e B) si può riscontrare un quadro sostanzialmente simile a quello delle immatricolazioni, con alcune differenze: le percentuali di uomini iscritti provenienti da fuori regione sono leggermente più alte e più simili a quelle delle donne sia per i Corsi di Laurea dell'area dell'Architettura sia per quelli dell'area dell'Ingegneria (Fig. 3.6.2 D e C); il dato di iscritte ed iscritti da fuori regione nei Corsi dell'Ingegneria è molto più alto per le Magistrali che per le Triennali (circa tra il 59% ed il 63%

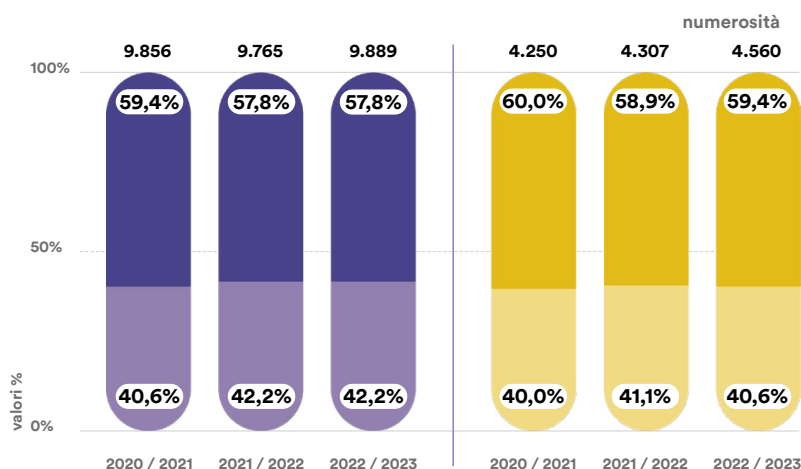
in tutti e tre gli anni); questo dato contribuisce pure all'aumento percentuale del dato generale di Ateneo, considerando che il dato delle iscritte e degli iscritti da fuori regione ai Corsi di Laurea Magistrale dell'area dell'Architettura (Fig. 3.6.2 D) si attesta su percentuali più basse. Inoltre, altro dato interessante è quello relativo ai Corsi di Laurea dell'area dell'Architettura in cui sia uomini che donne da fuori regione sono in minoranza in tutti e tre gli anni presi in esame rispetto al totale delle persone iscritte, con le donne in leggera crescita nei tre anni e gli uomini in leggera risalita nell'ultimo anno preso in esame.

**legenda** ● / da fuori regione / uomini ● / da fuori regione / donne  
 ● / Piemonte / uomini ● / Piemonte / donne

**Fig. 3.6.2 A** ISCRIZIONI DA FUORI REGIONE E DAL PIEMONTE, LAUREE TRIENNALI

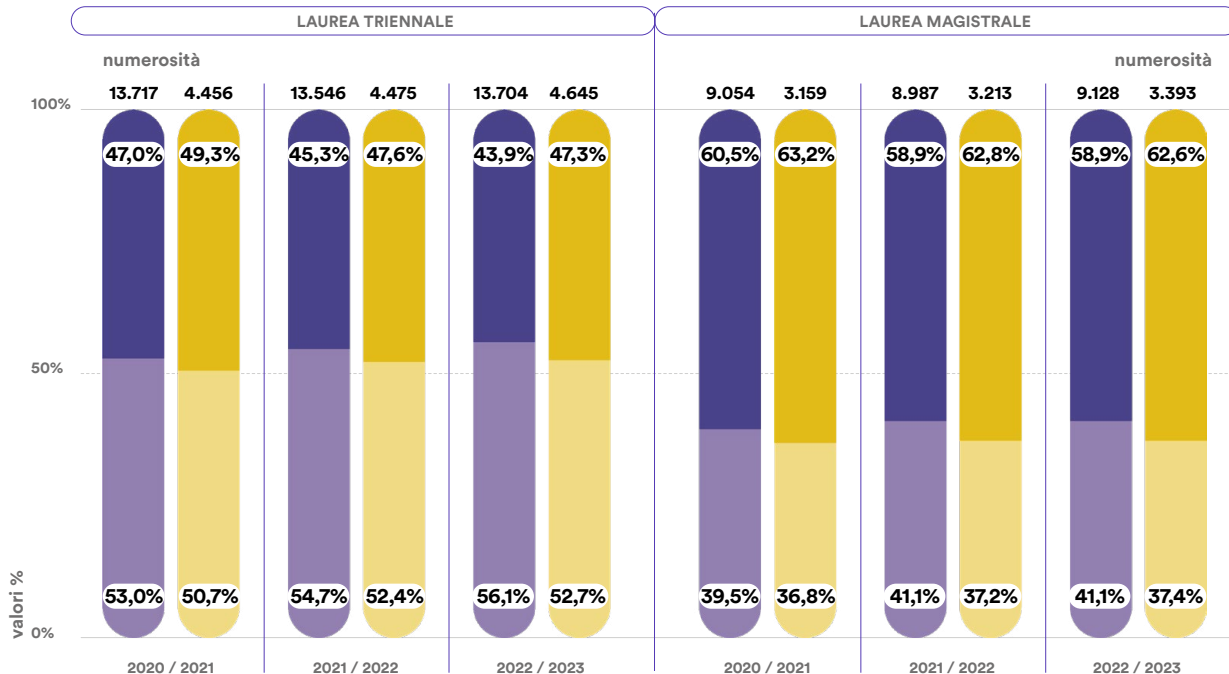


**Fig. 3.6.2 B** ISCRIZIONI DA FUORI REGIONE E DAL PIEMONTE, LAUREE MAGISTRALI

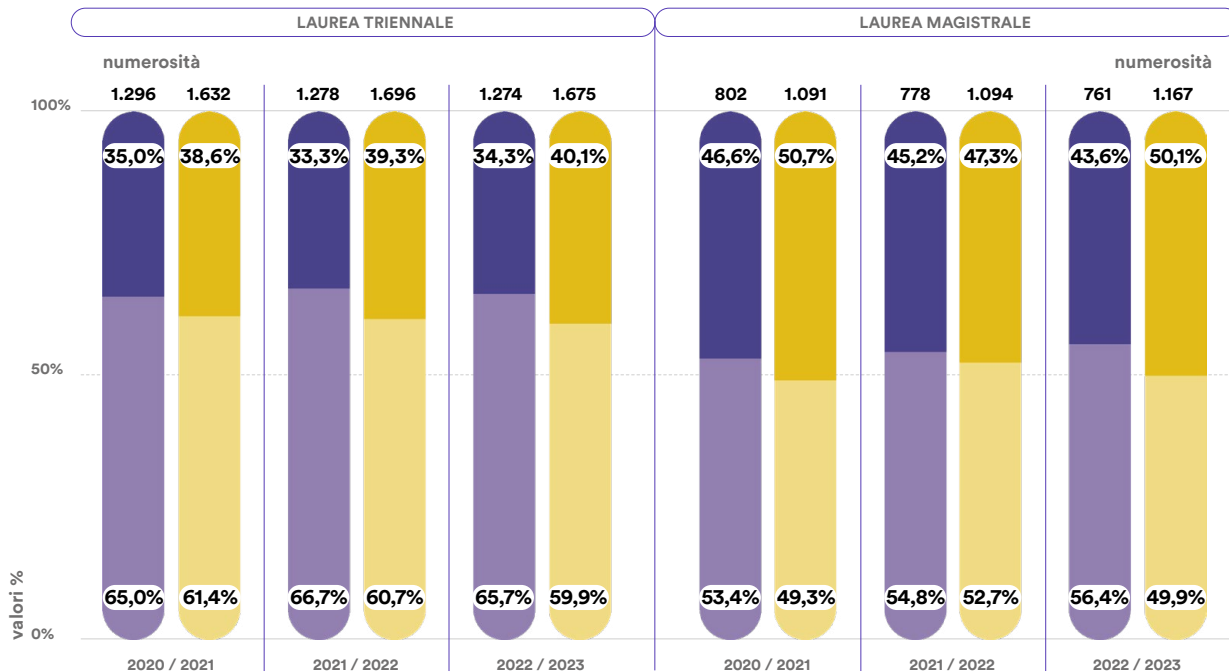


**legenda** ● / da fuori regione / uomini ● / da fuori regione / donne  
 ● / Piemonte / uomini ● / Piemonte / donne

**Fig. 3.6.2 C ISCRIZIONI DA FUORI REGIONE E DAL PIEMONTE, TRIENNALI E MAGISTRALI - INGEGNERIA**



**Fig. 3.6.2 D ISCRIZIONI DA FUORI REGIONE E DAL PIEMONTE, TRIENNALI E MAGISTRALI - ARCHITETTURA**



## 3.7

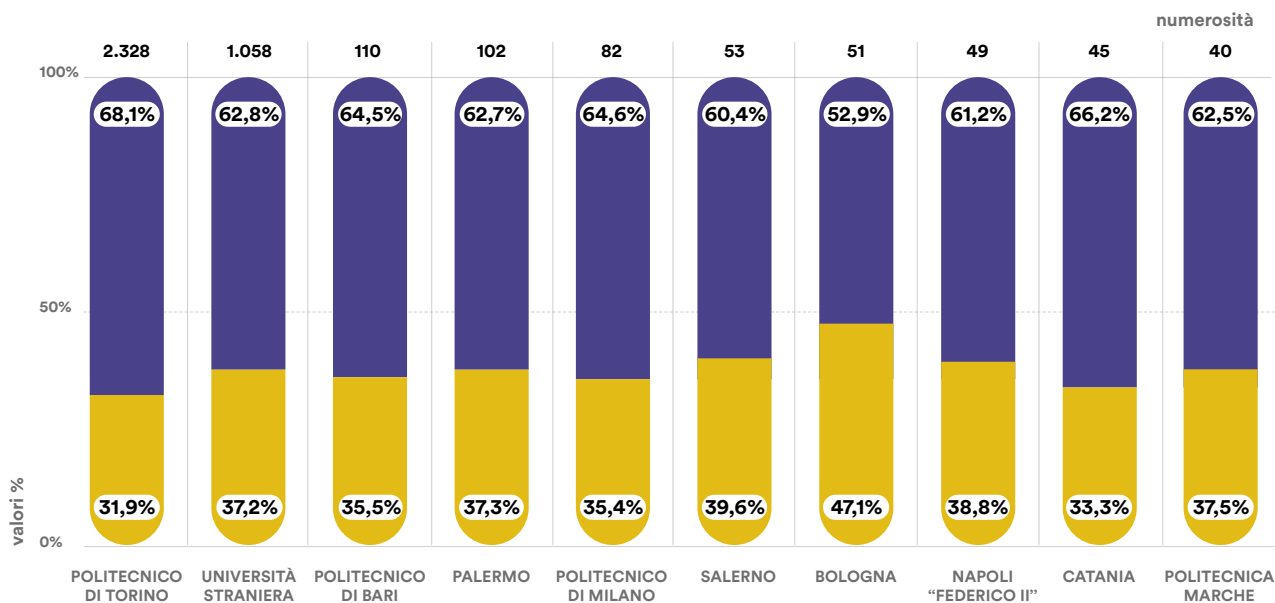
# Atenei di provenienza iscrizioni Magistrali

Per quanto riguarda le iscrizioni ai Corsi di Laurea Magistrale di studenti provenienti da fuori regione, la Figura 3.7.1 mostra la percentuale di studenti per genere per gli Atenei di provenienza che contribuiscono con numeri maggiori di immatricolazioni. È interessante sottolineare come la percentuale di donne provenienti dal Politecnico di Torino sul totale delle immatricolazioni sia inferiore a tutte le altre mostrate in Figura, mentre quella delle studenti provenienti da Atenei stra-

nieri sia fra le maggiori. Fra gli Atenei italiani, la maggior parte delle persone immatricolate ha frequentato un Corso Triennale al Politecnico di Bari e il 35,5% di questi è donna. Le donne sono sempre la minoranza, ma il quadro che emerge è eterogeneo, con un massimo di 47,1% di donne fra coloro che hanno proseguito gli studi in un Corso di Laurea Magistrale al Politecnico e che hanno frequentato un Corso Triennale all'Università degli Studi di Bologna.

legenda ● donne ● uomini

Fig. 3.7.1 ISCRIZIONI A CORSI DI LAUREA MAGISTRALE PER ATENEO DI PROVENIENZA E GENERE



## 3.8

## Studenti internazionali

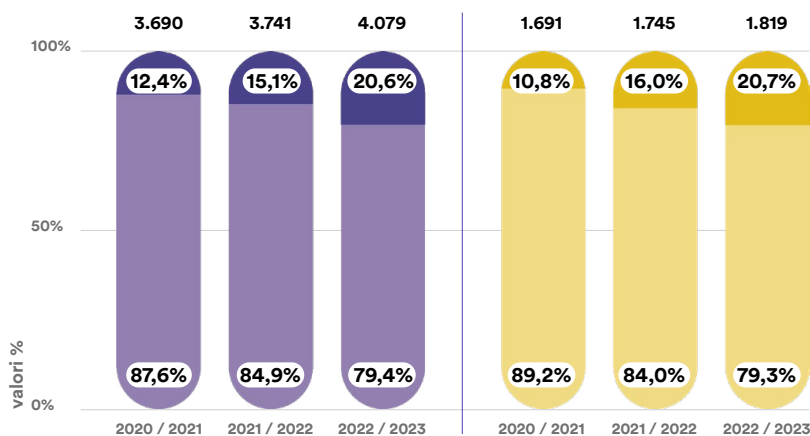
Nel grafico in Figura 3.8.1 è mostrata la serie storica delle percentuali di persone immatricolate ai Corsi di Laurea e di Laurea Magistrale con residenza all'estero: si può notare come negli ultimi tre anni accademici sia cresciuta costantemente. La percentuale di tali immatricolazioni era

già in crescita significativa nello scorso Bilancio di Genere; tra l'a.a. 2020/2021 e il 2022/2023 è raddoppiata per le donne, mentre per gli uomini è aumentata di circa otto punti percentuali, arrivando nell'ultimo a.a. a superare il 20% del totale delle immatricolazioni per entrambi i generi.

**legenda**

- / estero / uomini
- / Estero / donne
- / Italia / uomini
- / Italia / donne

**Fig. 3.8.1 SERIE STORICHE IMMATRICOLAZIONI CON RESIDENZA IN ITALIA O ALL'ESTERO PER GENERE**



Una possibile spiegazione di questo ulteriore consistente aumento potrebbe essere data dagli sconvolgimenti globali avvenuti negli ultimi tre anni:

- il conflitto tra Russia e Ucraina ha avuto un'escalation;
- l'Iran e la Turchia sono stati interessati da un periodo di rivolte e di dura repressione;
- infine, il ritorno al potere dei Talebani in Afghanistan ha comportato la migrazione di un gran numero di persone.

Non è un caso che questi sconvolgimenti a li-

vello globale si accompagnino ad una maggiore presenza di persone immatricolate dall'estero, e l'analisi dettagliata degli Stati di provenienza delle immatricolazioni extra UE lo conferma, con le immatricolazioni di provenienza iraniana e turca che hanno superato quelle cinesi, storicamente maggioritarie al Politecnico di Torino. Il Politecnico è un Ateneo con una forte vocazione internazionale e chi si può permettere di lasciare il proprio Paese in caso di situazioni avverse è molto spesso la parte più istruita della popolazione, ovvero chi ha già un titolo di studio Triennale, oppure ha le risorse economiche e culturali per poter immaginare e progettare di intraprendere un percorso universitario.

3.9

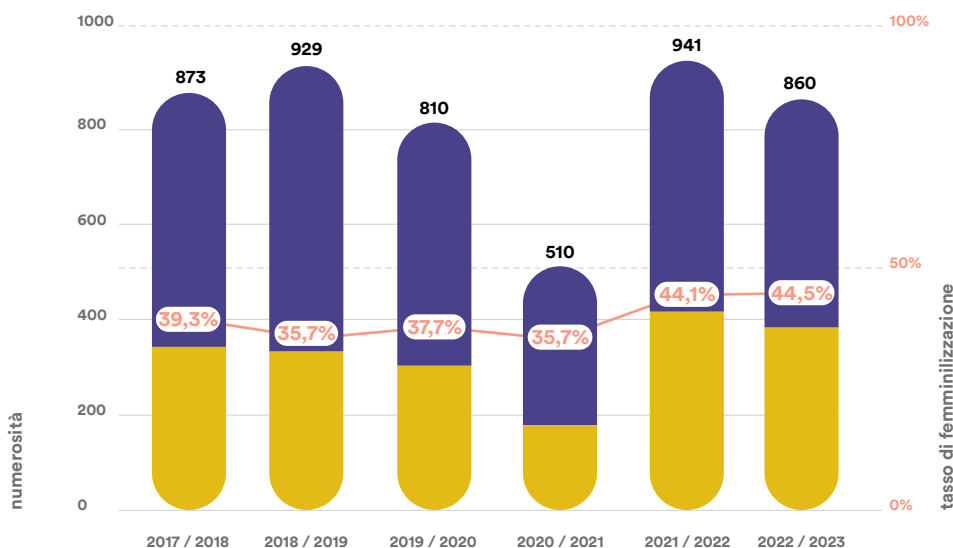
# Mobilità internazionale e genere

I grafici in Fig 3.9.1 A e B mostrano, rispettivamente, la serie storica di studenti che scelgono il Politecnico per la mobilità internazionale (incoming) e di studenti del Politecnico di Torino che intraprendono un percorso di mobilità in uscita (outgoing). Come si può vedere dai grafici, l'andamento nel tempo è altalenante seppur la partecipazione femminile ai percorsi di mobilità - tanto verso l'interno che verso l'esterno - rimanga sempre minoritaria, in ragione della loro minore consistenza numerica nelle discipline STEM. In rapporto al totale di studenti incoming, le studente rappresentano sempre una quota considerevole, che oscilla tra il 39% e il 35% nei primi quattro anni accademici presi in considerazione, per poi aumentare negli ultimi due anni accademici, arrivando a costituire il 44% del totale della popo-

lazione studentesca incoming. Nel caso invece della popolazione di studenti outgoing, le studente rappresentano percentuali lievemente inferiori: se tra i primi due anni accademici presi in considerazione la percentuale di donne outgoing è cresciuta, essa ha poi subito un declino fino all'a.a. 2020/2021, quando ha toccato il punto più basso della serie presa in considerazione (30,6%). L'a.a. in questione è stato anche il periodo in cui la pandemia di Covid-19 ha limitato la mobilità studentesca: il calo più marcato delle studente outgoing potrebbe essere dovuto a una maggiore influenza della pandemia sulle decisioni di queste ultime. La percentuale di donne outgoing torna a salire nell'anno accademico successivo, per infine tornare a calare di quasi tre punti percentuali nell'ultimo anno accademico preso in esame.

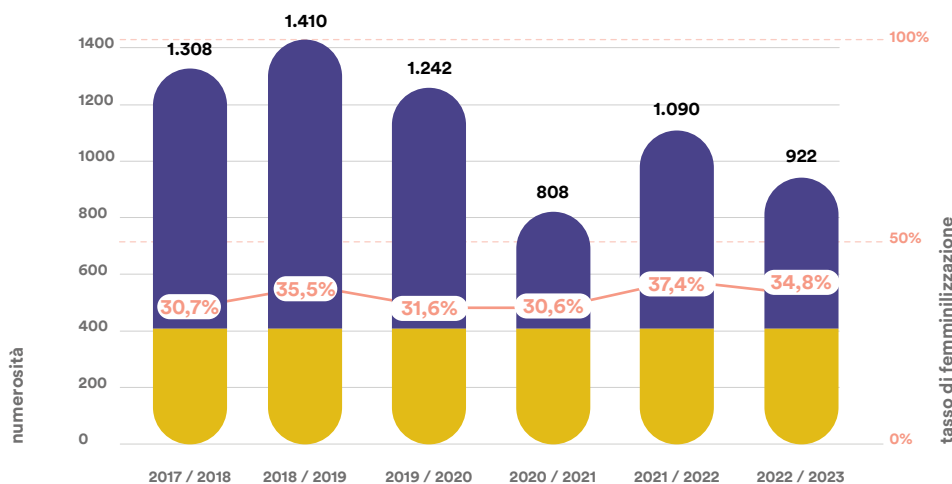
**legenda** ● donne ● uomini — TF: tasso di femminilizzazione

**Fig. 3.9.1 A SERIE STORICHE STUDENTI INCOMING PER GENERE**



legenda ● donne ● uomini — TF: tasso di femminilizzazione

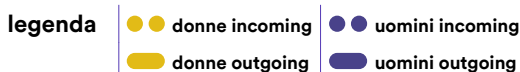
Fig. 3.9.1 B SERIE STORICHE STUDENTI OUTGOING PER GENERE



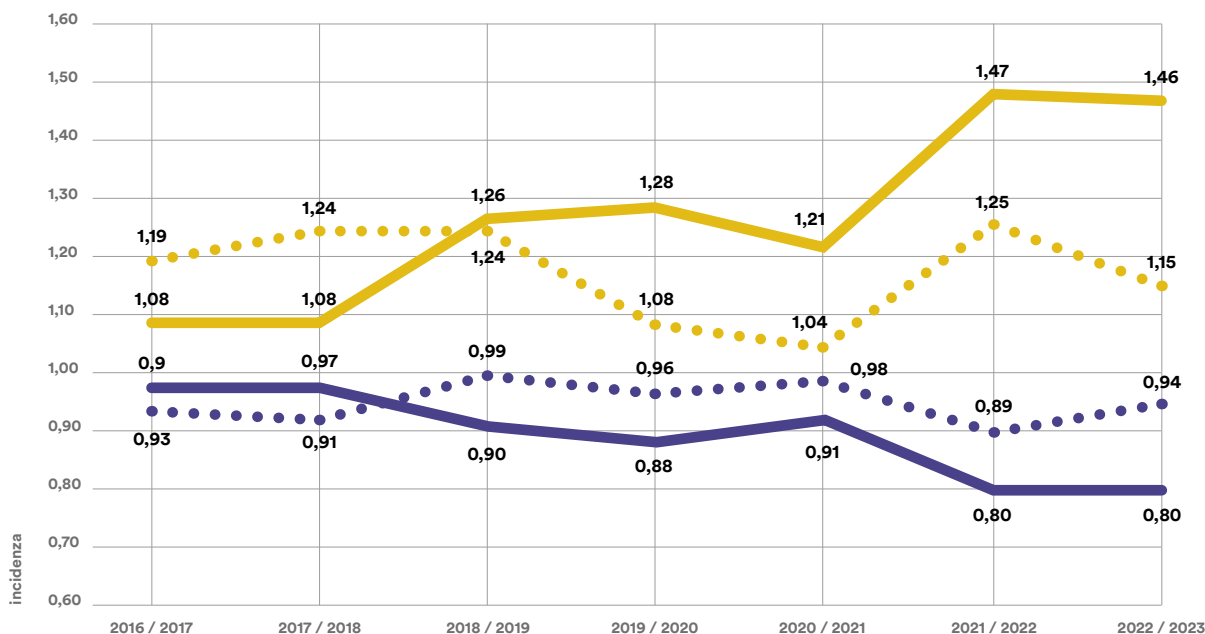
Per comprendere però l'incidenza del genere nei percorsi di mobilità è necessario utilizzare un indice che tenga conto del fatto che le donne sono una minoranza tanto nei percorsi di mobilità incoming che outgoing. Se cioè calcoliamo l'incidenza di studenti outgoing ed incoming sul totale della componente studentesca per genere, possiamo notare alcuni elementi interessanti: innanzitutto le donne hanno sempre un'incidenza maggiore rispetto agli uomini, tanto nei percorsi outgoing che incoming; l'incidenza delle studenti outgoing è sempre maggiore rispetto a quella delle studenti incoming a partire dall'a.a. 2018/2019. L'andamento nel tempo ci mostra che l'indice di donne outgoing è cresciuto costantemente nel tempo, fatta salva una flessione tra l'a.a. 2019/2020 e il seguente e un'altra, lievissima, tra l'a.a. 2021/2022 e l'a.a. 2022/2023. Le cause di tale maggiore propensione alla mobilità delle studenti andrebbero indagate. L'indice di donne incoming invece ha un andamento meno stabile nel tempo. Una possibile spiegazione per la diminuzione di donne incoming negli anni dal 2019 al 2021 potrebbe essere legata alle restrizioni imposte in quegli anni a causa della pandemia del COVID-19: nel primo a.a. in cui le re-

strizioni sono state allentate (2021/2022) l'indice torna a salire. Per quanto riguarda la popolazione maschile invece l'andamento è opposto, con l'indice di uomini incoming che mostra una tendenza altalenante ma crescente (fatto salvo l'a.a. 2021/2022) e quello di uomini outgoing che invece è decresciuto negli ultimi anni accademici. Un dato da notare è che gli effetti della pandemia sembrano influenzare meno le decisioni degli uomini: negli anni delle restrizioni non si nota un calo della partecipazione degli uomini ai percorsi outgoing e incoming così tanto significativo come per le donne.





**Fig. 3.9.2 SERIE STORICA INCIDENZA DI STUDENTI OUTGOING ED INCOMING PER GENERE RISPETTO AL TOTALE DELLE ISCRIZIONI**



### 3.10

## Voto di Maturità e voto ai test di ingresso

Questa sezione analizza gli effetti di genere nel grado di preparazione della popolazione studentesca in ingresso, separatamente per area (Fig. 3.10.1 A per Ingegneria e Fig. 3.10.1 B per Architettura). In particolare, se compariamo in prospettiva di genere nelle immatricolazioni i voti dei test di ingresso al Politecnico con quelli del diploma di scuola secondaria superiore possiamo notare alcuni fenomeni interessanti già confermati dalla letteratura scientifica. Innanzitutto, a fronte di una performance significativamente migliore delle studenti al test di maturità, le ragazze otten-

gono risultati mediamente inferiori al TIL rispetto ai ragazzi – oltretutto questi ultimi presentano deviazioni standard leggermente più elevate.

Guardando nel dettaglio le evidenze per i Corsi dell'area dell'Ingegneria, possiamo notare che le differenze di genere si mantengono negli anni. Si nota un vantaggio femminile nel test di maturità consistente nel tempo e una deviazione standard meno pronunciata rispetto a quella degli studenti. L'esame dei risultati al test d'ingresso ad Ingegneria (TIL) invece ribalta il quadro a vantaggio degli uomini: sebbene non sia marcato come quello

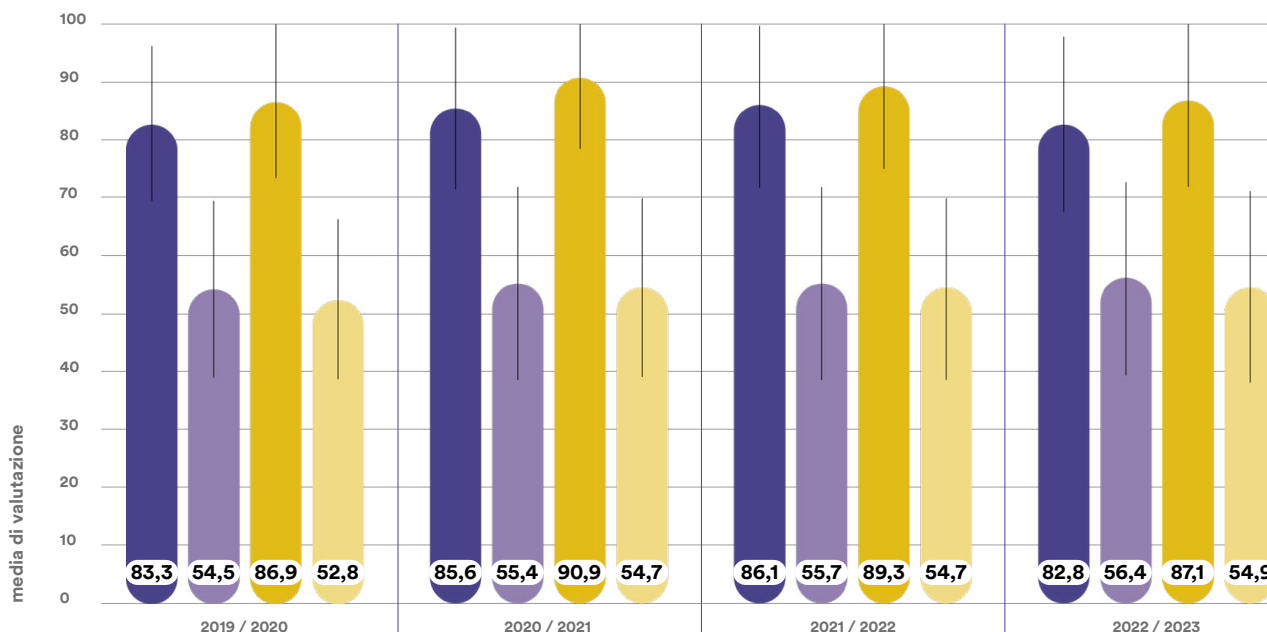
dell'esame di maturità, è comunque significativo a fronte del fatto che anche differenze minime di punteggio possono influire sull'ingresso al Politecnico. Nell'area dell'Architettura, anche a fronte di un miglioramento progressivo nei risultati al test d'ingresso di ambedue i generi, le differenze fra i risultati della popolazione femminile e di quella maschile rispecchiano quanto rilevato a proposito dell'area dell'Ingegneria. Questi dati ci portano ad interrogarci sul fenomeno, ben noto in letteratura, per il quale le donne hanno performance peggiori in test a risposta multipla e nei test che richiedono di rispondere in un tempo ristretto, tutte caratteristiche tipiche del TIL. La probabile incidenza di questo fenomeno è confermata dal fatto che il risultato è simile anche se guardiamo ai

dati di coloro che sostengono il test per iscriversi a Corsi dell'area dell'Architettura, in cui le donne sono la maggioranza.

A conferma che il fenomeno sopra descritto probabilmente riguardi più la tipologia della prova di ingresso che la preparazione delle studenti, nelle sezioni successive vedremo che la performance delle studenti torna a migliorare nel successivo percorso in Ateneo rispetto a quella dei colleghi uomini, in linea con il trend già evidenziato dai voti di maturità.

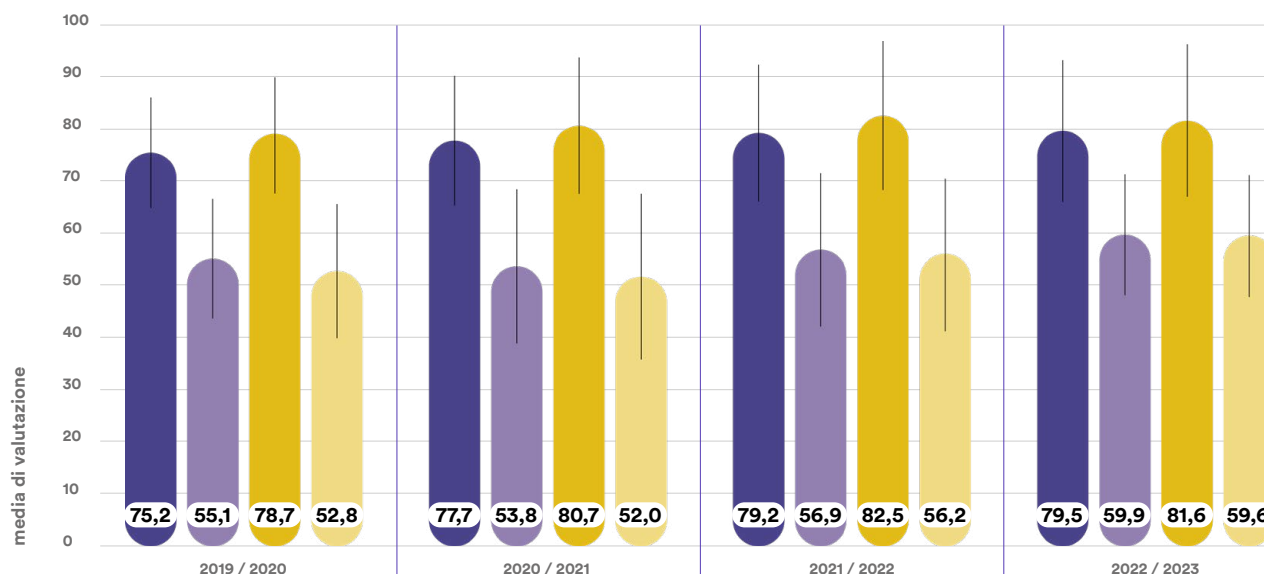
**legenda**    ● / diploma / uomini    ● / diploma / donne    — deviazione standard  
                  ● / test / uomini            ● / test / donne

**Fig. 3.10.1 A MEDIA E DEVIATION STANDARD DEL VOTO DI DIPLOMA E VOTO TIL PER GENERE E ANNO ACCADEMICO - INGEGNERIA**



**legenda** ● / diploma / uomini ● / diploma / donne — deviazione standard  
 ● / test / uomini ● / test / donne

**Fig. 3.10.1 B MEDIA E DEVIAZIONE STANDARD DEL VOTO DI DIPLOMA E VOTO TEST D'INGRESSO PER GENERE E ANNO ACCADEMICO - ARCHITETTURA**



### 3.11

## Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di Laurea e genere

L'analisi prosegue con una serie storica, dall'a.a. 2016/2017 all'a.a. 2021/2022, sul tasso di abbandono di studi al primo anno, per tipologia di Corso e genere (Laurea Triennale alla Figura 3.11.1 A, Laurea Magistrale alla Figura 3.11.1 B), calcolato rispetto al totale di iscritti e iscritte a ciascuna tipologia di Corso.

Nell'a.a. 2021/2022, il percorso di Laurea Triennale la percentuale di donne che abbandono-

na gli studi al primo anno sul totale delle iscritte è del 17,9%, contro il 14,2% della componente studentesca maschile. La serie storica rivela una costanza di queste evidenze nel corso degli anni, così come del divario di genere: esso si è ridotto progressivamente, passando da una differenza di 6,8 punti percentuali nell'a.a. 2016/2017 a quella di 3,7 punti percentuali nell'a.a. 2021/2022. Ciononostante, la differenza fra donne e uomini

resta marcata: al primo anno di Laurea Triennale, il tasso di abbandono delle studente in tutti gli a.a. presi in considerazione è sempre maggiore di circa 3 punti percentuali rispetto a quello dei colleghi, con l'unica eccezione rappresentata dall'a.a. 2018/2019 dove il gap tra abbandoni maschili e femminili è dell'1,2%.

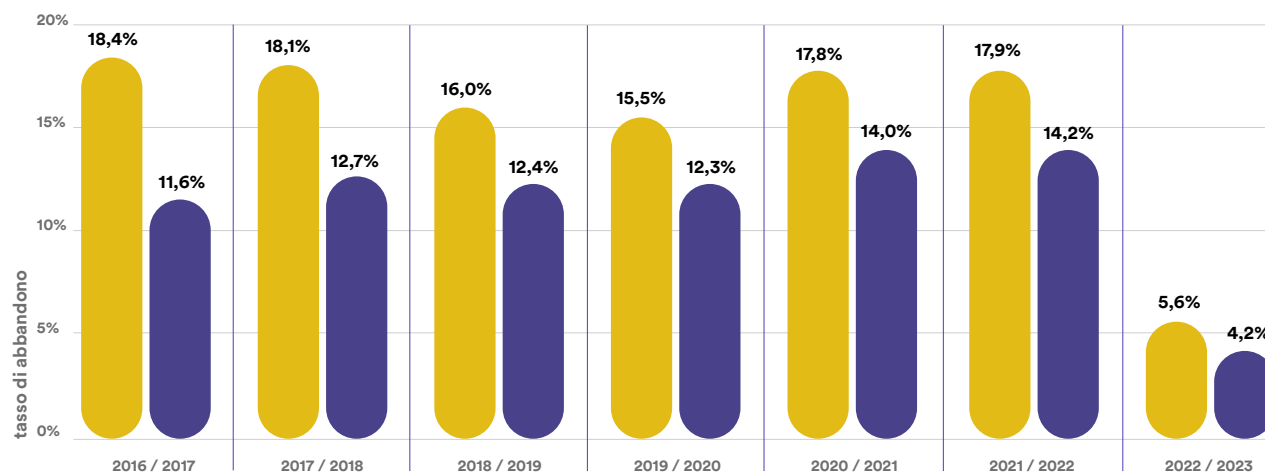
Come ci si può attendere, il tasso di abbandono degli studi al primo anno per la Laurea Magistrale è decisamente inferiore: nell'a.a. 2021/2022, hanno abbandonato gli studi l'1,9% delle studente Magistrali contro il 2,3% degli studente Magistrali, valori che sono rimaste costanti negli anni con un picco nell'a.a. 2020/2021, che comunque ha portato una variazione non significativa - di 3,2% delle donne e 3,9% per gli uomini. Il divario di genere si inverte, con gli studente più propensi ad abbandonare gli studi entro il primo anno della

Laurea Magistrale. Tuttavia, la differenza percentuale fra uomini e donne non è marcata.

Queste evidenze rivelano l'esistenza di un fenomeno di leaky pipeline<sup>19</sup> concentrato soprattutto all'inizio del percorso universitario STEM: le studente all'inizio della loro carriera sono più propense ad abbandonare gli studi. Possibili fattori che contribuiscono a questo fenomeno possono essere le differenze di genere in termini di autoefficacia e autostima - specialmente nelle proprie abilità logico-matematiche e visuo-spaziali - e l'ingresso in un ambiente universitario a prevalenza maschile, questi fattori possono generare senso di isolamento e di bassa identificazione nelle STEM per le studente, direttamente collegato all'abbandono<sup>20</sup>.

**legenda** ● donne ● uomini

**Fig. 3.11.1 A SERIE STORICA TASSO DI ABBANDONO DEGLI STUDI AL PRIMO ANNO PER GENERE, LAUREA TRIENNALE**

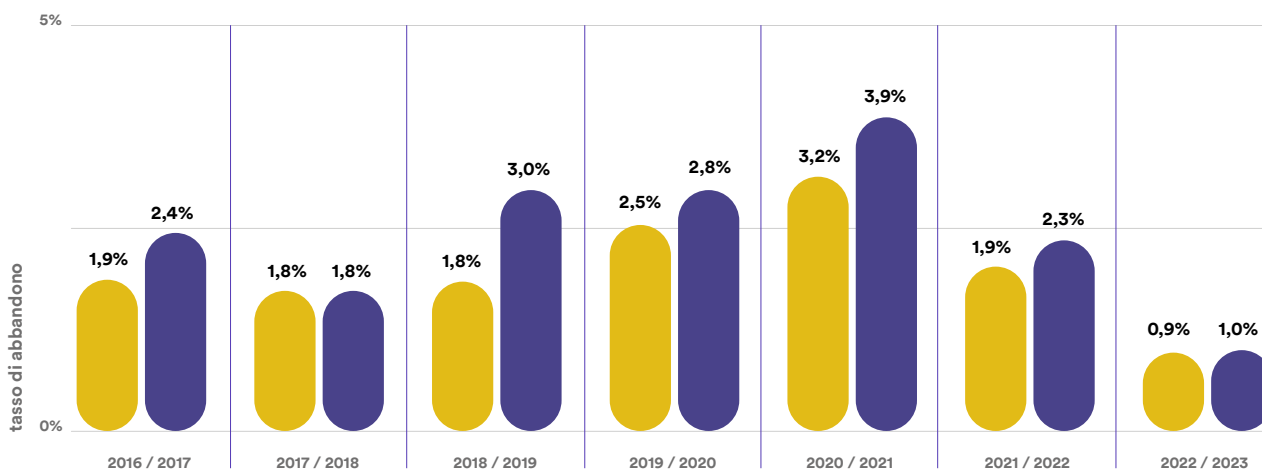


<sup>19</sup> Per una definizione di leaky pipeline si veda il glossario.

<sup>20</sup> Per agire sui fattori ambientali e abbassare senso di isolamento e non appartenenza alle STEM, il Politecnico ha avviato un programma di mentorship peer-to-peer, "WeAreHERE", per accompagnare le studente iscritte al primo anno nel loro percorso formativo. Per maggior informazioni su questa e altre azioni intraprese dal Politecnico per favorire il riequilibrio di genere si manda alla sezione dedicata nelle pagine conclusive di questo Bilancio di Genere.

legenda ● donne ● uomini

**Fig. 3.11.1 B SERIE STORICA TASSO DI ABBANDONO DEGLI STUDI AL PRIMO ANNO PER GENERE, LAUREA MAGISTRALE**



### 3.12

## Tasso di abbandono degli studi della componente studentesca

Nelle figure 3.12.1 A e 3.12.1 B sono riportate le percentuali di abbandono degli studi della componente studentesca per genere, rispettivamente per Laurea Triennale e Laurea Magistrale, in serie storiche che vanno dall'a.a. 2016/2017 all'a.a. 2021/2022.

Per i Corsi di Laurea Triennale, nell'a.a. 2021/2022 ad abbandonare in percentuale maggiore gli studi risultano le studente, con il 18,3% contro il 14,8% della controparte maschile. Guardando alla serie storica, rileviamo come dato positivo un generale abbassamento del tasso di abbandono per entrambi i generi, che nell'a.a. 2016/2017 era del 23,1% per le donne e del 19,2% per gli uomini. Il divario di genere però resta di 3,5 punti percentuali all'ultimo anno ac-

ademico esaminato: una differenza consistente che sembra essere in linea anche con l'esame del tasso di abbandono al primo anno. Un'altra tendenza rilevante emerge se si confronta la Figura 3.11.1 A con la Figura 3.12.1 A: mentre nell'ultimo anno si registra un avvicinamento fra il dato del tasso di abbandono al primo anno dei Corsi di Laurea Triennale e il tasso di abbandono globale - cosa che può indicare il fatto che gli abbandoni di ambo i generi tendono a concentrarsi il primo anno - negli anni precedenti le differenze appaiono più elevate. Questo potrebbe segnalare la necessità di concentrarsi sul primo anno di carriera per tutta la popolazione studentesca, in particolare per le donne.

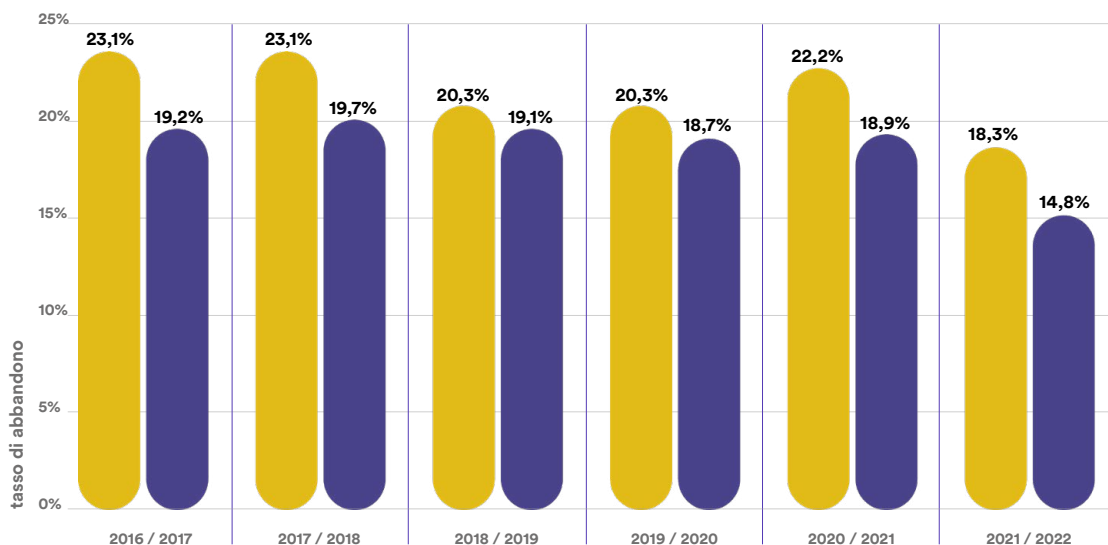
Per i Corsi di Laurea Magistrale, il trend sulla

concentrazione degli abbandoni al primo anno è simile a quello registrato per i Corsi di Laurea Triennale, anche se si tratta di valori significativamente più bassi. Nell'a.a. 2021/2022 le studenti Magistrali hanno abbandonato nella misura dell'1,9%, gli studenti Magistrali nella misura del

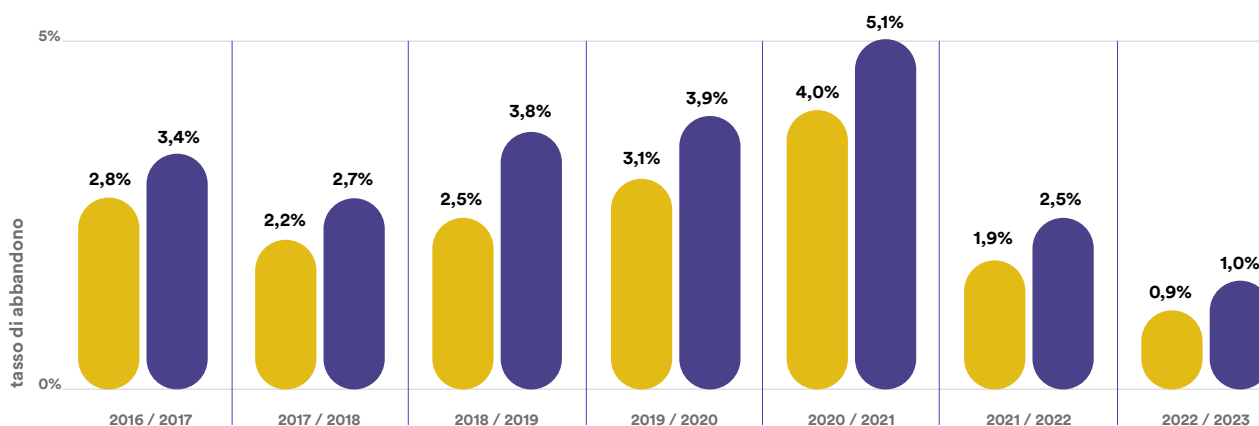
2,5% - valori pressoché uguali a quelli rilevati nella Figura 3.11.1 B. Anche in questo caso la differenza di genere si conferma invertita nei Corsi di Laurea Magistrale, nonostante il gap in termini di punti percentuali non sia marcato come nei Corsi di Laurea Triennale.

**legenda**    GENERE    ● donne    ● uomini

**Fig. 3.12.1 A SERIE STORICA TASSO DI ABBANDONO DEGLI STUDI, PER GENERE, LAUREA TRIENNALE**



**Fig. 3.12.1 B SERIE STORICA TASSO DI ABBANDONO DEGLI STUDI, PER GENERE, LAUREA MAGISTRALE**



## 3.13

## Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea

La composizione percentuale di genere di laureati e laureate per voto di laurea è rappresentata tramite due serie storiche dall'anno 2019 al 2022, rispettivamente Corsi di Laurea Triennale e Laurea Magistrale (Figure 3.13.1 A e 3.13.1 B).

Considerando i voti di Laurea Triennale, le studenti presentano un'incidenza superiore, rispetto agli uomini, nelle fasce di voto medio-alte: nel 2022, il 41,1% delle donne rispetto al 36,6% degli uomini nella fascia tra 91 e 100; 20,7% delle donne rispetto al 12,7% degli uomini nella fascia fra 101 e 106; l'8,6% delle donne rispetto all'8,2% degli uomini nella fascia fra 106 e 110. Gli uomini, invece, rivelano un'incidenza superiore nella fascia di voto di laurea inferiore, ossia quella compresa tra 66 e 90: il 36,7% contro il 25% delle donne. Tuttavia, il genere maschile è maggiormente rappresentato nella fascia del 110 e lode, con il 5,8% contro il 4,5%.

La serie storica rivela alcuni importanti trend nel corso dei quattro anni esaminati. In primis, mentre la percentuale di uomini nelle fasce di voto medio-alte è rimasta stabile, con una contrazione nel 2021, quella delle donne nelle medesime fasce è aumentata nel 2022, dopo alcune contrazioni nei due anni precedenti. Per entrambi i generi si è verificata una diminuzione della percentuale nella fascia di voto bassa, che tuttavia risulta più marcata per il genere femminile: dal 2019 al 2022 si registra una differenza di 5,7 punti percentuali, rispetto ai 2,6 per gli uomini. Infine, mentre la percentuale maschile nella fascia 110L è rimasta stabile, con una contrazione nel 2020, per le donne c'è stato un aumento costante

di anno in anno della percentuale in quella fascia, dal 3,8% nel 2019 al 4,5% nel 2022.

Considerando i voti di Laurea Magistrale, le differenze di genere sono meno marcate. Per quanto riguarda le fasce di voto medio-alte, nel 2022 troviamo il 21% delle donne e il 25,7% degli uomini nella fascia tra 91 e 100; il 26,6% delle donne e il 22% degli uomini nella fascia tra il 101 e il 106; il 26,7% delle donne e il 25,3% degli uomini nella fascia tra il 106 e il 110. Vediamo che, nelle sottocategorie di questa fascia, la distribuzione di genere maschile e femminile è più eterogenea, con un'equa rappresentazione nella fascia più alta, e una maggiore concentrazione delle donne in quella medio-alta. Gli uomini rivelano un'incidenza leggermente superiore nella fascia di voto di laurea inferiore, quella compresa tra 66 e 90: il 7,4% contro il 5,2% delle donne. Per quanto riguarda la fascia del 110L, non sono presenti differenze di genere apprezzabili: il 20,2% degli uomini e il 20,5% delle donne.

I grafici nelle Figure 3.11.1 A, 3.11.1 B mostrano la distribuzione del voto di laurea in serie storica per gli anni dal 2019 al 2022, rispettivamente Corsi di Laurea Triennale e Laurea Magistrale. I grafici seguenti mostrano il dato disaggregato per Ingegneria (3.13.2 A e B) e Architettura (3.13.2 C e D).<sup>21</sup>

Per quanto concerne Ingegneria, sia alla Laurea Triennale sia alla Laurea Magistrale nel corso degli anni esaminati le donne mostrano performance leggermente superiore a quelle degli uomini - con l'eccezione 2020 e 2021 in cui le performance risultano pressoché uguali per i generi.

<sup>21</sup> I dati relativi all'anno 2019 riportati in questi grafici differiscono da quelli del precedente Bilancio di Genere (2020) in quanto l'estrazione fatta per la vecchia edizione era stata fatta prima dello svolgimento di alcune sessioni di laurea.

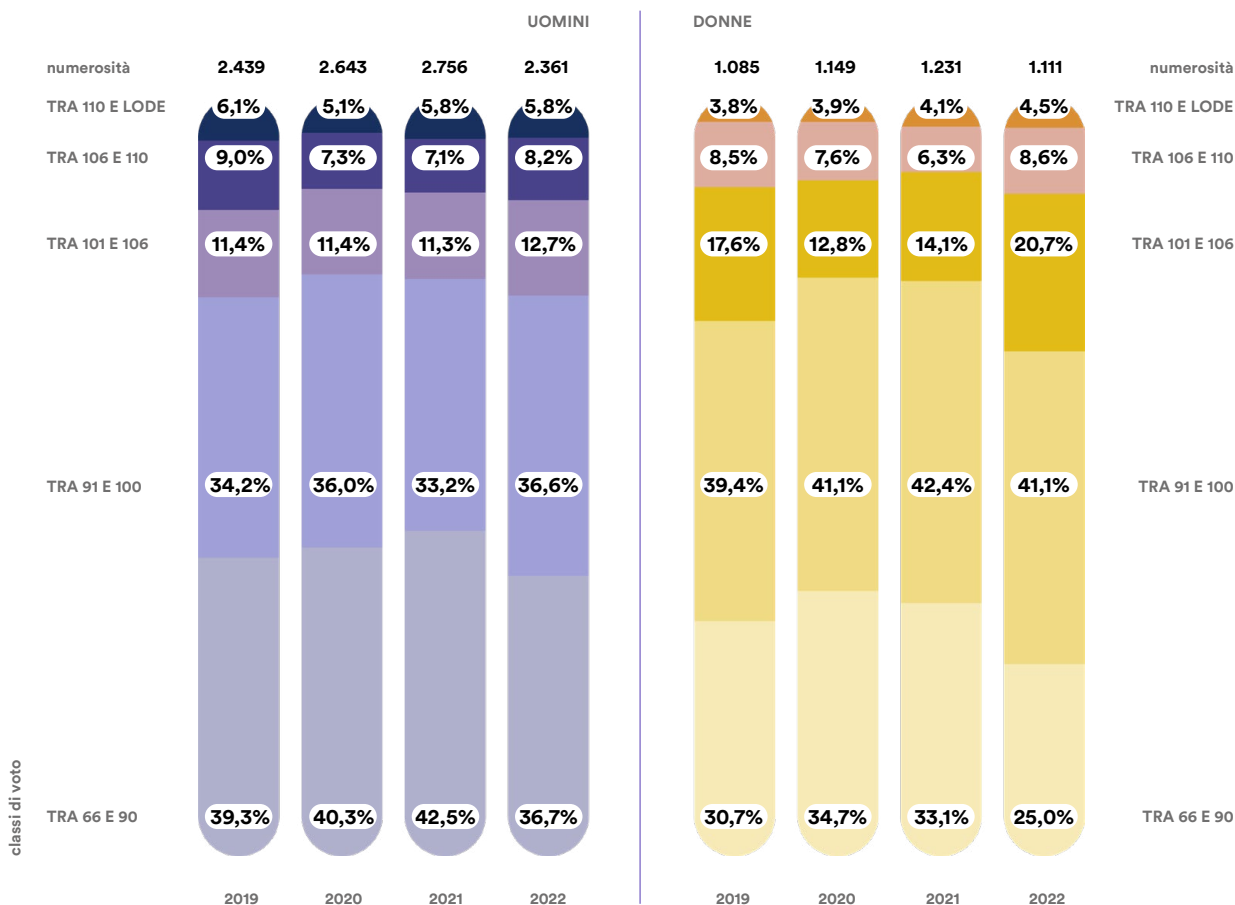
In molti casi le differenze non sono apprezzabili, tuttavia emerge che la varianza è minore per le donne rispetto agli uomini, un dato costante nel corso degli anni esaminati. Le stesse conclusioni si possono trarre per quanto riguarda Architettura, sia alla Laurea Triennale sia alla Laurea Magistrale, dove la performance femminile è sempre leggermente superiore a quella degli uomini con minor varianza, ad eccezione dell'anno 2020 per

la Laurea Magistrale - dove performance e varianza sono identiche per ambo i generi.

In conclusione, le studenti mostrano migliori risultati rispetto agli uomini in media, ad eccezione di una maggior incidenza maschile nella fascia di voto eccellente - 110L. Tuttavia, quest'ultima differenza sta diminuendo nel tempo, probabilmente anche grazie a una crescita costante della presenza femminile.

legenda ● uomini ● donne

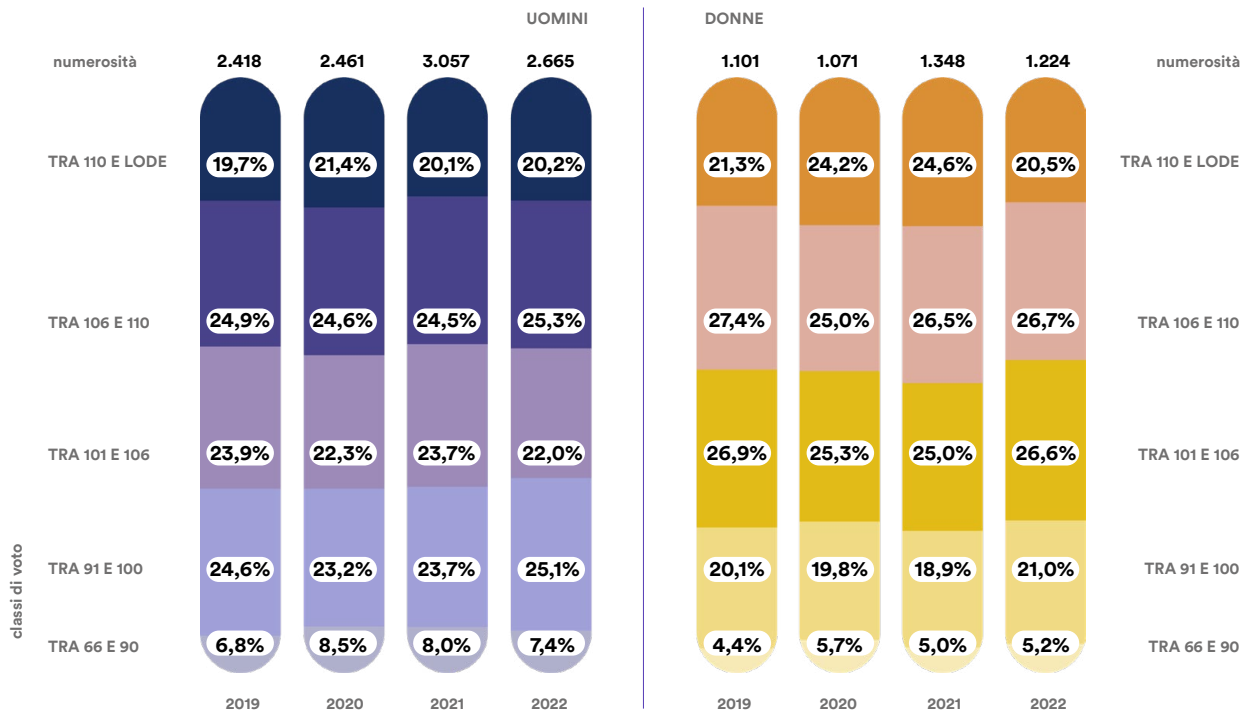
**Fig. 3.13.1 A SERIE STORICA DELLA DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL VOTO DI LAUREA PER CLASSI DI VOTO E GENERE, LAUREA TRIENNALE**





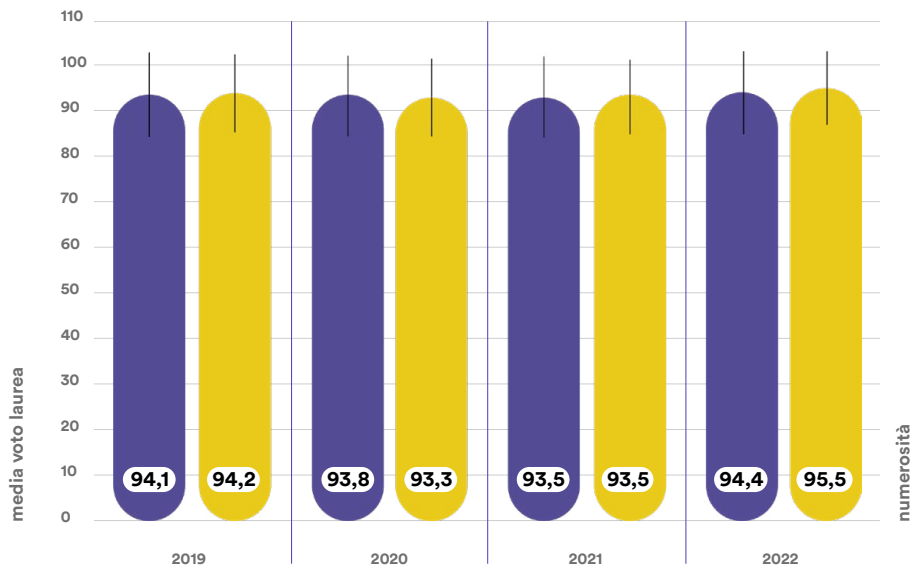
legenda ● donne ● uomini

**Fig. 3.13.1 B** SERIE STORICA DELLA DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL VOTO DI LAUREA PER CLASSI DI VOTO E GENERE, LAUREA MAGISTRALE



legenda ● donne ● uomini — deviazione standard

**Fig. 3.13.2 A** SERIE STORICA VOTO MEDIO DI LAUREA E DEVAZIONE STANDARD, LAUREA TRIENNALE - INGEGNERIA

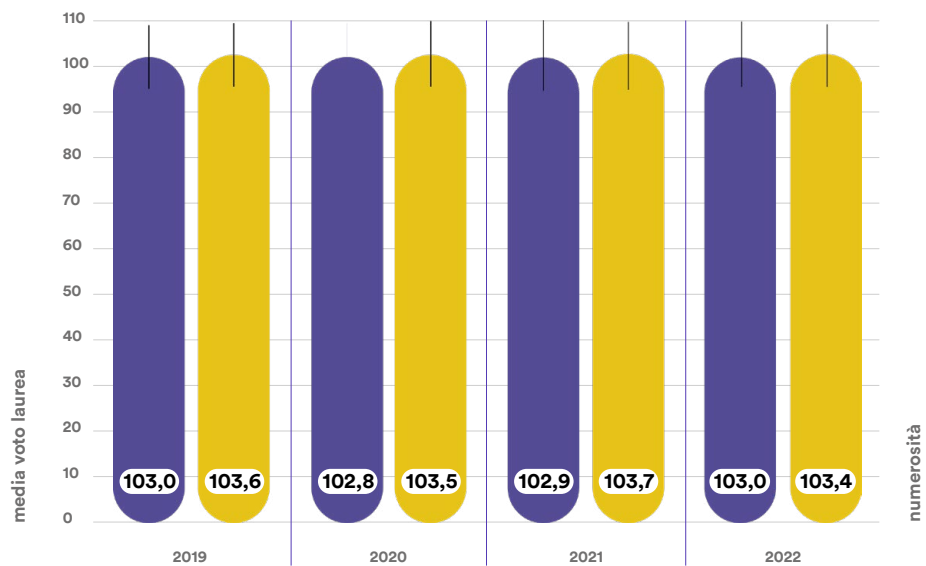


legenda ● donne ● uomini — deviazione standard

**Fig. 3.13.2 B SERIE STORICA VOTO MEDIO DI LAUREA E DEVIAZIONE STANDARD, LAUREA MAGISTRALE - INGEGNERIA**

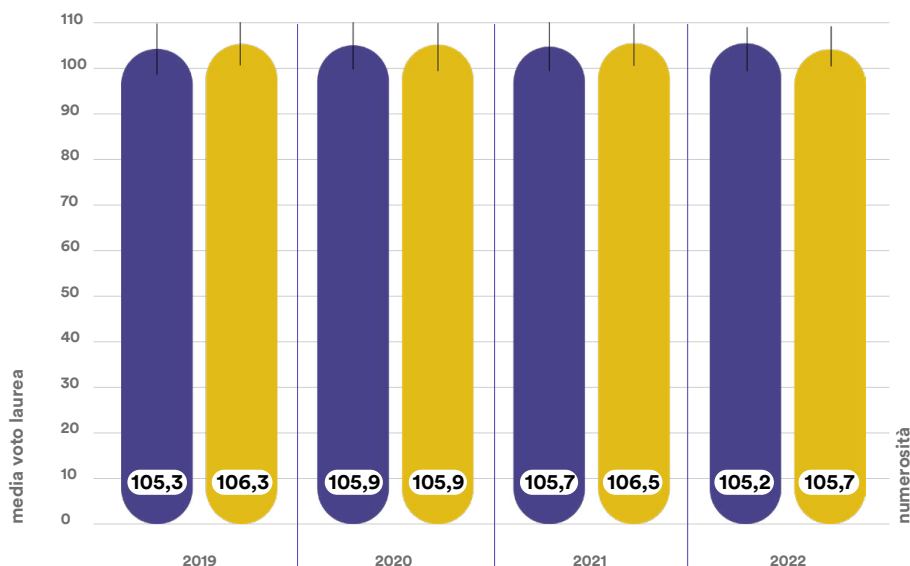


**Fig. 3.13.2 C SERIE STORICA VOTO MEDIO DI LAUREA E DEVIAZIONE STANDARD, LAUREA TRIENNALE - ARCHITETTURA**



legenda ● donne ● uomini — deviazione standard

**Fig. 3.13.2 D SERIE STORICA VOTO MEDIO DI LAUREA E DEVIAZIONE STANDARD, LAUREA MAGISTRALE - ARCHITETTURA**



### 3.14

## Percentuale di laureati/e regolari per tipologia di Laurea e genere

Le Figure 3.14.1 A e B riportano le numerosità e le percentuali della componente studentesca laureata entro la durata regolare, rispettivamente per tipologia di laurea (Laurea Triennale e Laurea Magistrale), nel corso di 5 anni, dal 2018 al 2022. Nello specifico, gli istogrammi riportano le numerosità totali e disaggregate per genere, mentre le linee di tendenza mostrano l'andamento percentuale di entrambi i generi. Per ciascun genere, tale percentuale è calcolata in base al rapporto fra numero di laureati/laureate regolari e totale di iscritti/iscritte.

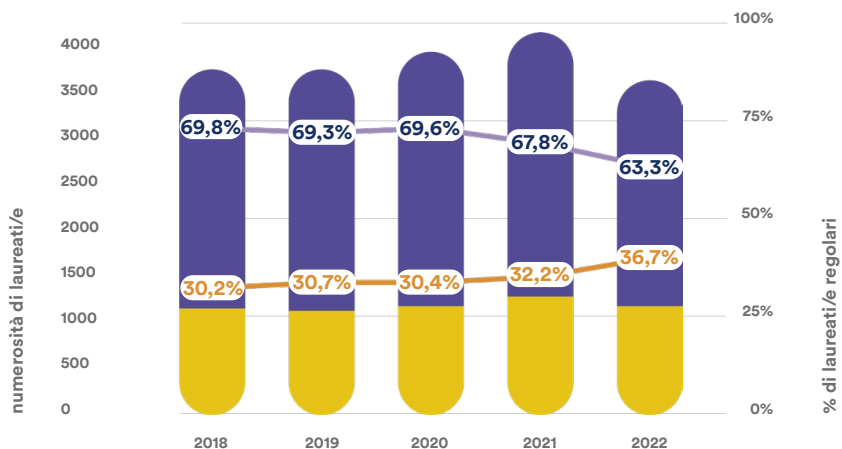
Per quanto concerne i Corsi di Laurea Triennale (Fig. 3.14.1 A), vediamo che le numerosità risentono della segregazione orizzontale e della minor presenza di donne sul totale della popolazione studentesca del Politecnico. Nel 2022, tuttavia, a fronte di una diminuzione del totale dei/le laureati/e, la percentuale delle laureate è cresciuta rispetto agli anni precedenti, passando al 36,7%. Guardando ai dati dei Corsi di Laurea Magistrale (Fig. 3.14.1 B), notiamo la medesima diminuzione in termini di numerosità totale dei/le laureati/e, ma l'andamen-

to percentuale di donne e uomini sul totale è più altalenante rispetto a quello della Laurea Triennale: nell'ultimo anno disponibile, il 2022, nel caso dei

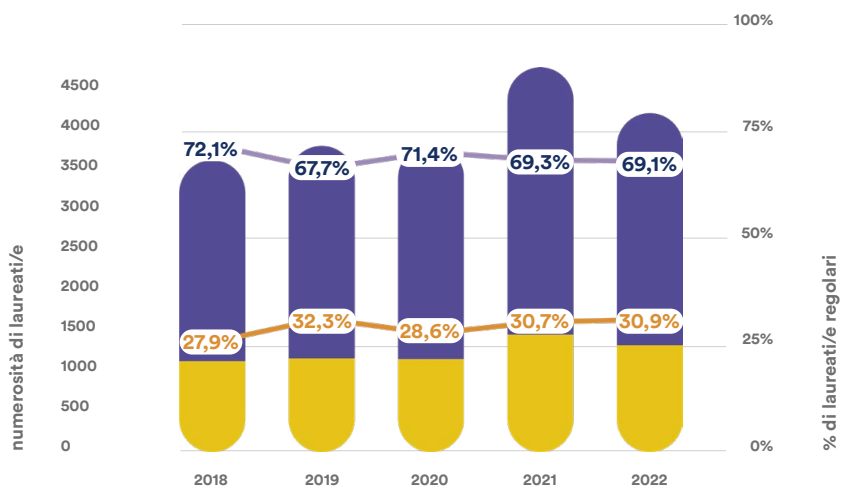
Corsi di Laurea Magistrale la percentuale di laureate sul totale è diminuita lievemente rispetto all'anno precedente.

**legenda** ● donne ● uomini — percentuale laureati — percentuale laureate

**Fig. 3.14.1 A SERIE STORICA LAUREATI/E PER GENERE, LAUREA TRIENNALE**



**Fig. 3.14.1 B SERIE STORICA LAUREATI/E PER GENERE, LAUREA MAGISTRALE**



## 3.15

## Media anni di carriera della componente studentesca laureata, per tipologia di Laurea e genere

Le Tabelle 3.15.1 A e B mostrano rispettivamente per Laurea Triennale e Laurea Magistrale, per ogni coorte dal 2015 al 2017, il dato percentuale e la numerosità di studenti per coorte che si sono laureati/e nelle tempistiche regolari, un anno o due anni o più oltre tali tempistiche e coloro che non si sono ancora laureati/e. Infine, viene riportato il dato sul totale di studenti di quella coorte.

Esaminando il dato della Laurea Triennale (3.15.1 A) è possibile notare che, in termini percentuali, le studenti tendano a laurearsi un po' prima rispetto ai colleghi maschi, nel 2017 le donne che si laureano entro la durata convenzionale della Laurea Triennale sono il 31%, gli uomini il 27,7%. Quando andiamo ad esaminare il dato sulle persone non ancora laureate per ogni coorte, è anche possibile notare come le studenti siano in percentuale sempre meno degli studenti, che impiegano più tempo a laurearsi.

Per quanto riguarda le Lauree Magistrali (3.15.1 B) le percentuali di coloro che si laureano entro il ciclo regolare di studi si assomigliano e alternano più spesso, in prospettiva di genere. Rispetto alla Laurea Triennale, il numero dei laureati entro la durata convenzionale supera quello delle laureate, le quali però acquisiscono un vantag-

gio leggero nell'ottenimento della laurea un anno dopo la durata convenzionale. Il numero di uomini non laureati invece supera leggermente quello delle non laureate.

Ciò sembra indicare che le studenti, pur essendo meno rispetto agli studenti, ottengono migliori risultati dal punto di vista della rapidità nel completamento degli studi. Questo aspetto può essere ricondotto ad un effetto di selezione: si ipotizza una più forte motivazione delle studenti che arrivano effettivamente a frequentare Corsi STEM e a portare a termine il percorso di studi. Nel futuro, può essere interessante approfondire differenze di genere nei livelli di auto-efficacia e altri fattori legati al successo accademico.

legenda ● donne ● uomini

Fig. 3.15.1 A LAUREATI/E PER ANNI DI CARRIERA E GENERE, LAUREA TRIENNALE

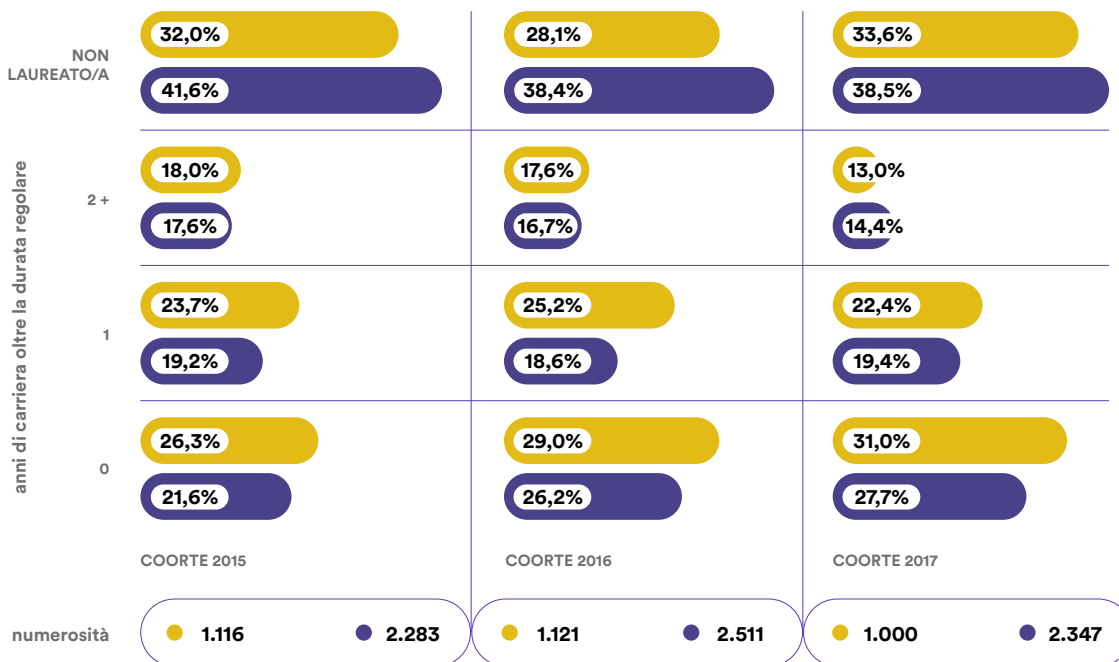
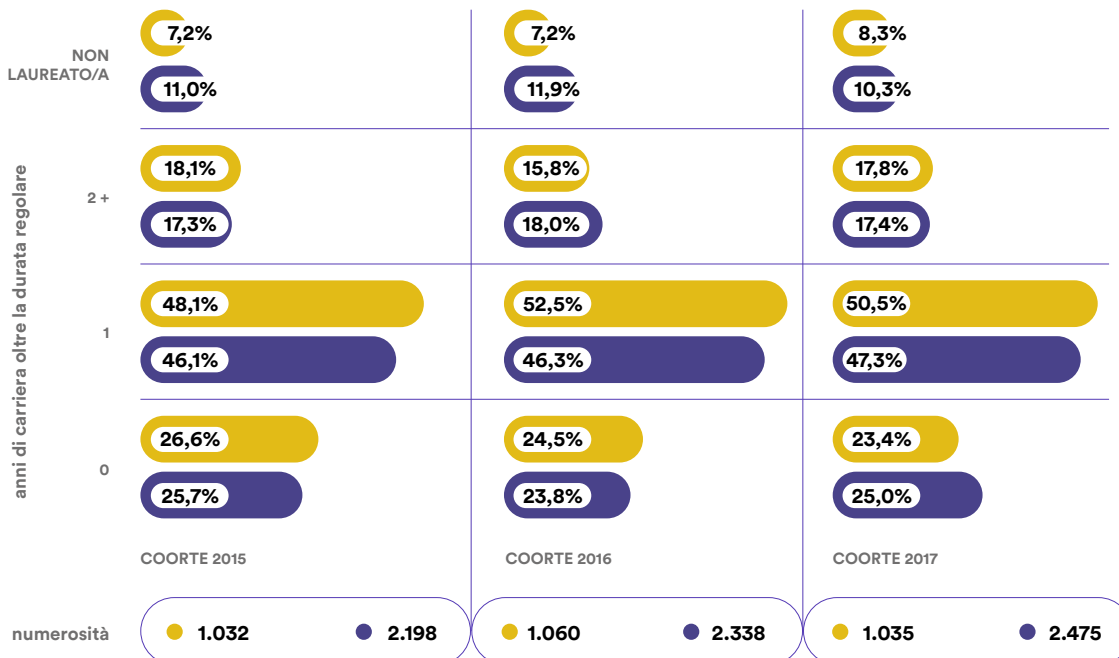


Fig. 3.15.1 B LAUREATI/E PER ANNI DI CARRIERA E GENERE, LAUREA MAGISTRALE





3.16

## Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dal titolo, per tipologia di Laurea

La Figura 3.16.1 presenta l'indicatore relativo al tasso di occupazione di laureati e laureate a 1 anno e a 5 anni dalla laurea, per tipologia di Laurea e genere. I dati analizzati sono stati raccolti e resi disponibili da AlmaLaurea e sono relativi ad un campione di laureati/e presso il Politecnico. Nello specifico, l'anno d'indagine è il 2022. Il campione si compone di 2.542 studenti laureati/e alla Laurea Triennale e di 4509 studenti laureati/e alla Laurea Magistrale (nello specifico 2.992 per l'analisi ad 1 anno dalla laurea e 1.517 per quella a 5 anni).<sup>22</sup>

Analizzando il dato sull'occupazione, le differenze di genere a svantaggio delle donne sembrano essere presenti in lieve misura nei primi anni

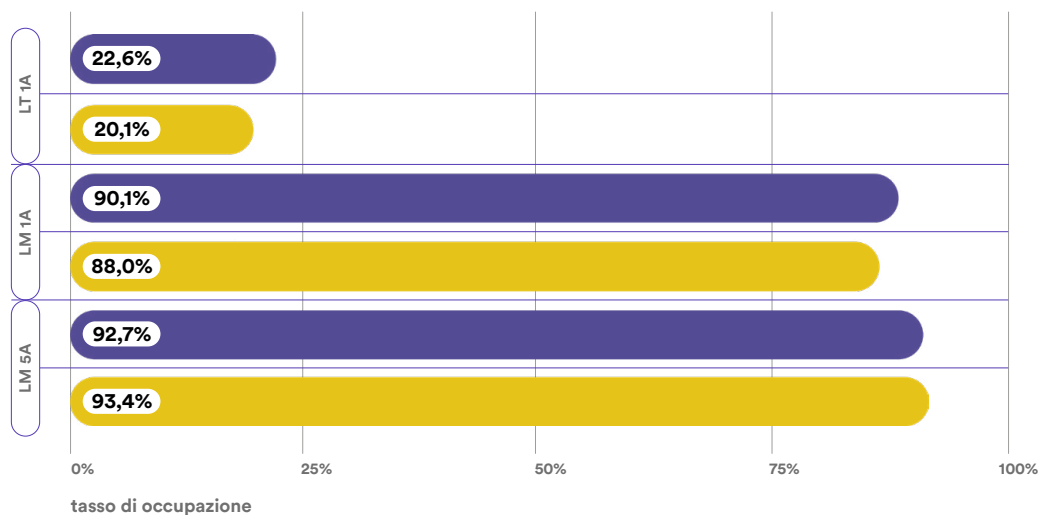
dopo la Laurea. Nello specifico, a un anno dalla Laurea Triennale, gli uomini risultano occupati al 22,6% mentre le donne al 20,1%, con una leggera differenza in favore del genere maschile. A un anno dalla Laurea Magistrale il gap si ripresenta, con gli uomini occupati al 90,1% e le donne all'88%. A cinque anni dalla Laurea Magistrale le differenze di genere sembrano invertirsi, per quanto diventino meno marcate: rispetto agli uomini, occupati al 92,7%, le donne presentano un tasso di occupazione del 93,4%.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Si segnala che, rispetto al campione di studenti laureati/e alla Laurea Magistrale a 5 anni dalla Laurea, il tasso di risposta riportato da AlmaLaurea è leggermente inferiore al 50%.

<sup>23</sup> Questo dato è leggermente diverso rispetto a quello del precedente Bilancio di Genere (2020), che aveva registrato un'occupazione maschile al 97,9% a cinque anni dalla Laurea Magistrale e un'occupazione femminile al 96,6%.

legenda ● donne ● uomini

**Fig. 3.16.1 TASSO DI OCCUPAZIONE DI LAUREATI/E PER GENERE E TIPOLOGIA DI LAUREA, A UN ANNO E A CINQUE ANNI (SOLO LAUREA MAGISTRALE) DAL CONSEGUIMENTO DEL TITOLO**



### 3.17

## Tipologia di occupazione di laureati/e a un anno e cinque anni dalla Laurea Triennale e Magistrale

La Figura 3.17.1 A riporta la tipologia di occupazione di laureati e laureate al Politecnico di Torino rispettivamente a un anno dalla Laurea per la Laurea Triennale, a un anno e cinque anni dalla Laurea per la Laurea Magistrale. Il campione include 2.542 studenti laureati/e alla Laurea Triennale e 4509 studenti laureati e laureate alla Laurea Magistrale (nello specifico 2.992 per l'analisi ad 1 anno dalla laurea e 1.517 per quella a 5 anni).<sup>24</sup>

Le evidenze della Figura 3.17.1 A mostrano rilevanti differenze di genere ad un anno dalla Laurea Triennale: la quota di donne con una posizione lavorativa a tempo indeterminato è pari al 20,1% rispetto al 29,8% per gli uomini, con una differenza di 9,7 punti percentuali: in termini relativi, gli uomini occupano questa posizione quasi il 50% in più delle donne. La quota femminile risulta superiore rispetto a quella maschile per quanto riguarda le posizioni lavorative para-

<sup>24</sup> Si segnala che, rispetto al campione di studenti che hanno conseguito la Laurea Magistrale a 5 anni dalla Laurea, il tasso di risposta riportato da AlmaLaurea è leggermente inferiore al 50%.



subordinate (43,3% rispetto a 36,3%), di contratti formativi (17,9% rispetto a 14,6%) e di lavoro autonomo (18,6% rispetto a 18,3%), per quanto la differenza in quest'ultimo caso sia poco marcata, evidenziando complessivamente un fenomeno di segregazione orizzontale sulle forme contrattuali.

Le evidenze riferite all'impiego a un anno dalla Laurea Magistrale, vedono queste differenze diminuire di poco, ma comunque permanere. La quota di donne con una posizione lavorativa a tempo indeterminato è del 39,7% rispetto al 44,3% degli uomini, con una differenza di 4,6 punti percentuali. Le differenze di genere per ciò che riguarda il lavoro parasubordinato e i contratti formativi non sono significative (per il primo, 23% delle donne rispetto al 22,8% degli uomini; per i secondi, il 19,6% delle donne rispetto al 19,5% degli uomini), mentre permane una maggioranza di donne nel lavoro autonomo (16,1%, rispetto all'11,1% degli uomini). Emerge inoltre che il 2,3% degli uomini è impiegato in posizioni da assegnista di ricerca in questa fase, rispetto al 1,6% delle donne.

Infine, le evidenze riferite all'impiego a cinque anni dalla Laurea Magistrale, vedono un acuirsi delle differenze di genere che segnala, di nuovo,

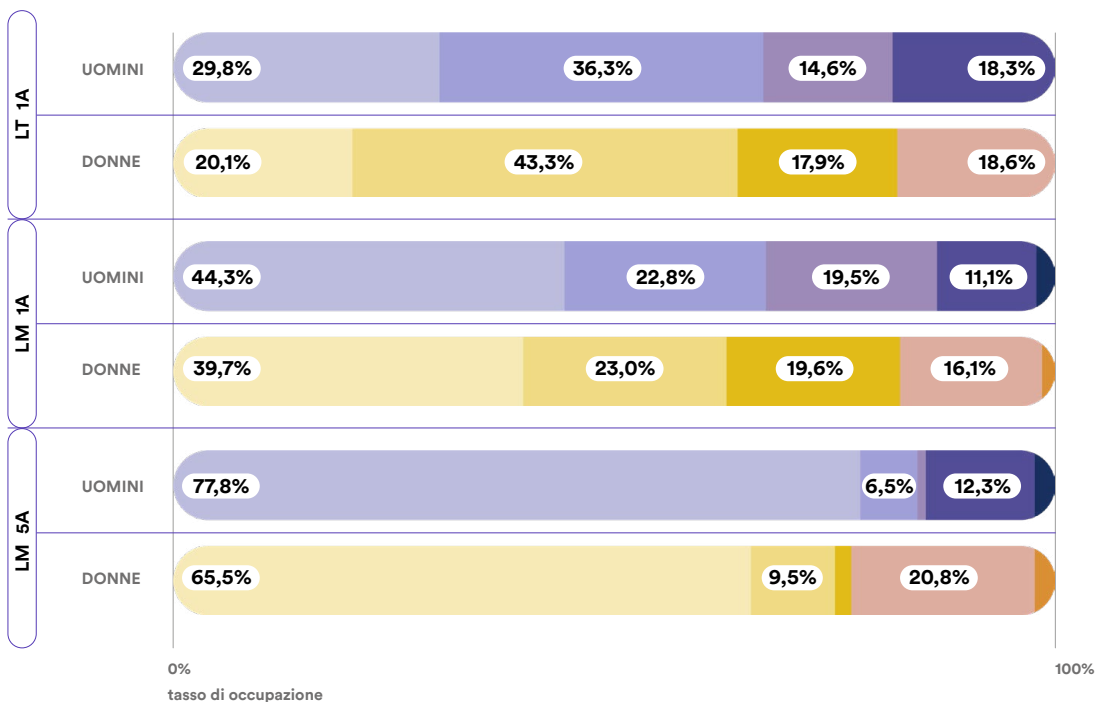
un fenomeno di diverse velocità nella progressione di carriera. Le donne, infatti, si trovano al 65,5% del lavoro a tempo indeterminato, mentre gli uomini sono al 77,8%, con una differenza di 12,3 punti percentuali. Le donne sono maggiormente rappresentate nel lavoro parasubordinato (9,5% rispetto al 6,5% degli uomini), nel lavoro autonomo (20,8% rispetto al 12,3% degli uomini) e, notabilmente, nei contratti formativi nonostante il tempo trascorso dalla laurea (1,8% rispetto al 0,9% degli uomini). Non ci sono sostanziali differenze circa gli assegni di ricerca (2,4% delle donne, 2,6% degli uomini).

Le ultime evidenze riflettono la persistenza per le donne di fenomeni di glass doors<sup>25</sup>, porte di cristallo nell'accesso alle posizioni lavorative, in particolare quelle meno precarie, e di sticky floors<sup>26</sup>, di difficoltà maggiori nella progressione di carriera e nella stabilizzazione della propria posizione lavorativa rispetto a quella degli uomini. Questi dati sono anche fondamentali per comprendere il fenomeno del gender pay gap, strettamente legato alle disparità di genere nelle posizioni di lavoro a tempo indeterminato.

<sup>25-26</sup> Per una definizione di questi termini si rimanda al Glossario.

- legenda**
- uomini assegno di ricerca
  - uomini autonomo e altro autonomo
  - uomini contratti formativi
  - uomini parasubordinato e altro
  - uomini tempo indeterminato
  - donne assegno di ricerca
  - donne autonomo e altro autonomo
  - donne contratti formativi
  - donne parasubordinato e altro
  - donne tempo indeterminato

**Fig. 3.171 A TIPOLOGIA DI OCCUPAZIONE DI LAUREATI/E PER GENERE E TIPOLOGIA DI LAUREA, A UN ANNO E A CINQUE ANNI (SOLO LAUREA MAGISTRALE) DAL CONSEGUIMENTO DEL TITOLO**



## 3.18

## Settore di occupazione della componente studentesca laureata a 1 anno e 5 anni dal titolo, per genere

Facendo riferimento allo stesso campione utilizzato nella sezione 3.17, la Figura 3.18.1 mostra i dati relativi al settore di occupazione della componente studentesca laureata al Politecnico di Torino ad un anno e cinque anni dalla Laurea Magistrale.

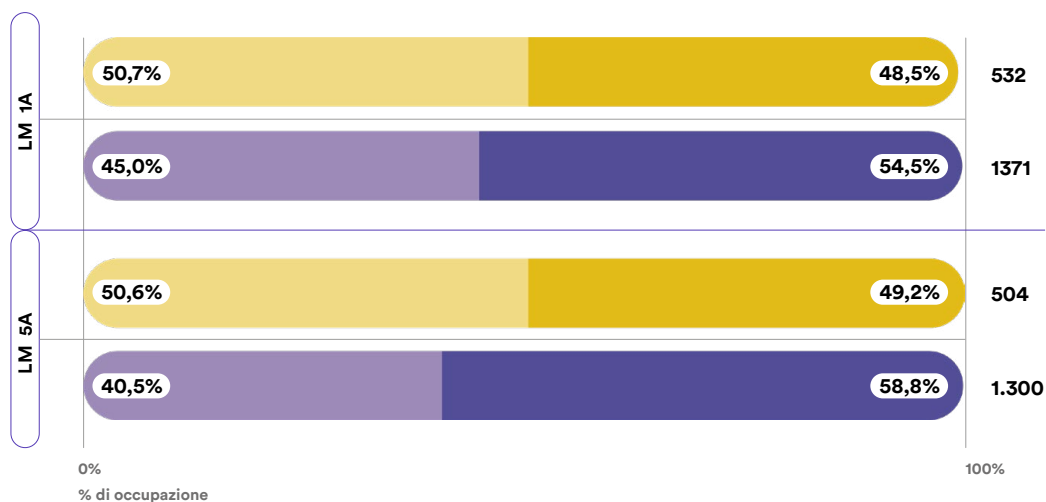
In entrambi i casi, è possibile notare come le donne si concentrino in misura maggiore rispetto agli uomini nel settore terziario, mentre questi ultimi si concentrano in misura maggiore nel settore secondario. Questa differenza può essere interpretata come un'evidenza di un fenomeno di se-

gregazione orizzontale. Nello specifico, a un anno dalla Laurea Magistrale le donne nel terziario sono il 50,7%, rispetto al 45% degli uomini, mentre nel secondario gli uomini sono il 54,5% rispetto al 48,5% delle donne. La differenza si acuisce a 5 anni dalla Laurea a causa di quello che sembra essere un prevalente spostamento degli uomini: infatti nel terziario diminuiscono al 40,5%, rispetto alle donne che restano al 50,6%, mentre nel secondario gli uomini aumentano al 58,8% rispetto alle donne che salgono di poco al 49,2%.

**legenda**

- uomini secondario
- uomini terziario
- donne secondario
- donne terziario

**Fig. 3.18.1 SETTORE DI OCCUPAZIONE DI LAUREATI/E PER GENERE, A UN ANNO E A CINQUE ANNI DALLA LAUREA MAGISTRALE**



Più nel dettaglio, la Figura 3.18.2 riporta la scomposizione delle posizioni lavorative per area di occupazione ad un anno ed a cinque anni dalla Laurea per genere.

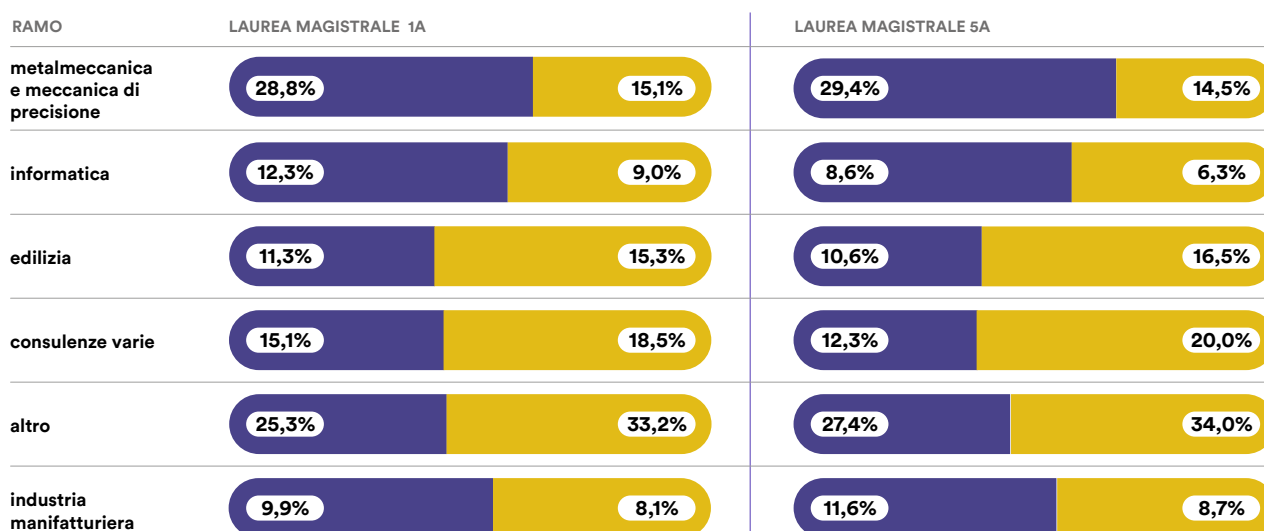
Gli uomini sono maggiormente rappresentati rispetto alle donne nell'area metalmeccanica e meccanica di precisione, sia ad un anno sia a cinque anni dalla Laurea: la percentuale di uomini in tale area è pari al 25,8% rispetto 15,1% per le donne a un anno dalla laurea e aumenta al 29,4% rispetto al 14,5% per le donne a cinque anni dalla Laurea, raggiungendo un differenziale di genere pari a 14,9 punti percentuali. La differenza di genere si riflette anche nel settore dell'informatica, dove a un anno dalla laurea gli uomini sono il 12,3% e le donne il 9%, a cinque anni gli uomini sono il 8,6% e le donne il 6,3%. Le differenze di genere invece s'invertono nell'area dell'edilizia e delle consulenze. Per la prima, a un anno dalla laurea le donne sono il 15,3% rispetto all'11,3% degli uomini; a cinque anni sono il 16,5% rispetto al 10,6% degli uomini. Per la seconda, a un anno dalla laurea le donne sono il 18,5% rispetto al 15,1% degli uomini; a cinque anni sono il 20%, rispetto al 12,3% degli

uomini. In altre industrie manifatturiere, a un anno dalla Laurea gli uomini restano in maggioranza con il 9,9%, rispetto all'8,1% delle donne; il dato si conferma a cinque anni dalla Laurea, con gli uomini all'11,6% e le donne all'8,7%. Invece, vediamo una netta maggioranza di partecipazione femminile nel settore "Altro" - a un anno, le donne sono il 33,2% rispetto al 25,3% degli uomini; a cinque anni, le donne sono il 34% rispetto al 27,4% degli uomini. In questo settore sono comprese le aree di: agricoltura, chimica e energia, commercio, credito e assicurazioni, trasporti, pubblicità e comunicazioni, altri servizi alle imprese, pubblica amministrazione, istruzione e ricerca, sanità e altri servizi.

Questo ultimo dato potrebbe essere conseguenza della particolarmente bassa incidenza femminile sulle lauree di Ingegneria più legate alle hard sciences, ma potrebbe al tempo stesso restituire, insieme ad altri, un potenziale indizio di leaky pipeline, oltre che di segregazione orizzontale: è possibile che le donne dopo la laurea abbandonino il settore STEM in misura maggiore degli uomini. Il tema necessiterebbe di ulteriore approfondimento.

legenda ● donne ● uomini

**Fig. 3.18.2 AREA DI OCCUPAZIONE DI LAUREATI/E PER GENERE, A UN ANNO E A CINQUE ANNI DALLA LAUREA MAGISTRALE**





## 3.19

## Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dal titolo per tipologia di Laurea

La Figura 3.19.1 mostra la retribuzione mensile media a 1 e a 5 anni dalla Laurea, calcolata su un campione di 2.542 studenti laureati/e alla Laurea Triennale e di 4.509 studenti laureati/e alla Laurea Magistrale (nello specifico 2.992 per l'analisi ad 1 anno dalla laurea e 1.517 per quella a 5 anni).<sup>27</sup>

A un anno dalla Laurea, la retribuzione media netta per le donne in possesso della Laurea Triennale è inferiore rispetto a quella degli uomini di 167 euro (per una retribuzione media per le donne pari a 981 euro rispetto a 1148 euro per gli uomini, il 17% in più), mentre le donne in possesso di Laurea Magistrale presentano in media uno stipendio netto inferiore di 116 euro rispetto a quello degli uomini (1516 euro contro 1632 euro, rispettivamente). Le differenze di genere rispetto a questo indicatore si acuiscono a cinque anni dalla laurea: la retribuzione media

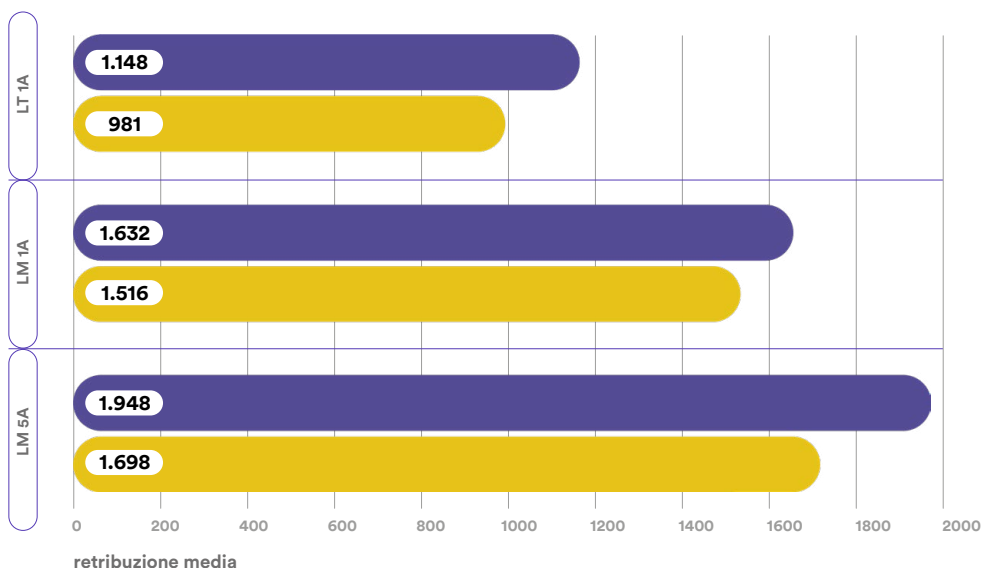
netta delle donne (1698 euro) è inferiore di 250 euro rispetto a quella degli uomini (1948 euro, il 15% in più) per la Laurea Magistrale.

I dati mettono in luce un fenomeno di *gender pay gap*, disparità di genere nella retribuzione salariale, che tende ad aggravarsi nel corso del tempo. Ciò può essere attribuito sia al fenomeno di segregazione verticale sia orizzontale. Ad esempio, in media, nelle professioni STEM le donne hanno una progressione di carriera più lenta di quella degli uomini, a parità di formazione, con maggiori difficoltà a raggiungere le posizioni apicali. Inoltre, a parità di formazione, le donne spesso in media ricoprono ruoli meno retribuiti rispetto a quelli dei colleghi; in altri casi, a parità di formazione e di mansione, percepiscono comunque una retribuzione minore rispetto ai colleghi. Comparando i risultati con quelli della precedente edizione, si nota una riduzione dell'ampiezza del gap salariale.

<sup>27</sup> Si segnala che, rispetto al campione di studenti laureati/e alla Laurea Magistrale a 5 anni dalla Laurea, il tasso di risposta riportato da AlmaLaurea è leggermente inferiore al 50%.

legenda ● donne ● uomini

**Fig. 3.19.1 RETRIBUZIONE MEDIA DI LAUREATI/E A CORSI DI LAUREA TRIENNALE E MAGISTRALE PER GENERE, A UN ANNO DALLA LAUREA E A CINQUE ANNI DALLA LAUREA (SOLO LAUREA MAGISTRALE)**



### 3.20

## Iscrizioni alla Scuola di Master e formazione permanente

La Scuola di Master e Formazione Permanente del Politecnico di Torino, istituita nel 2011, ha l'obiettivo di promuovere, organizzare e gestire Master Universitari di I e II livello e corsi di formazione permanente del Politecnico di Torino. La Scuola di Master è cresciuta nel tempo richiamando l'attenzione delle aziende e un numero sempre più elevato di studenti. Le Figure 3.20.1 A e B mostrano l'analisi della componente studentesca della Scuola di Master e Formazione Permanente per tipologia di Corso e genere per gli a.a. dal

2016/2017 al 2021/2022.

La Figura 3.20.1 A, riferita al Master di I livello, mostra una preponderante partecipazione femminile, seppur con andamento altalenante. Nell'a.a. 2018/2019, anno con il più alto numero di iscritti/e al Master, la situazione era quella di un sostanziale equilibrio di genere (55,2% di partecipazione femminile). Al contrario, nell'ultimo anno accademico considerato, a fronte di un calo delle iscrizioni, si registra una partecipazione femminile pari al 78,9%. Questi alti livelli di donne

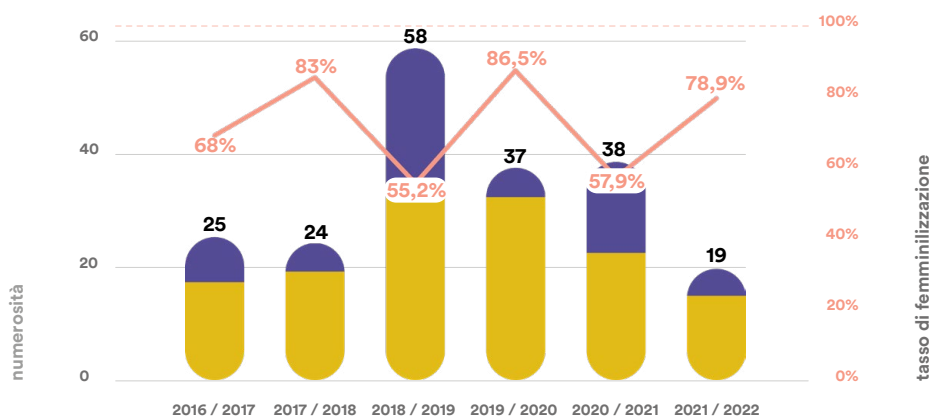
possono essere spiegati dal fatto che la maggior parte dei Master di I livello sono afferenti all'area dell'Architettura, tradizionalmente più partecipata dalla componente femminile rispetto a quella di Ingegneria.

La Figura 3.20.1 B, riferita alle iscrizioni al Master di II livello, mostra una segregazione orizzontale più marcata a fronte di valori assoluti più alti. Anche per il Master di II livello l'a.a. 2018/2019

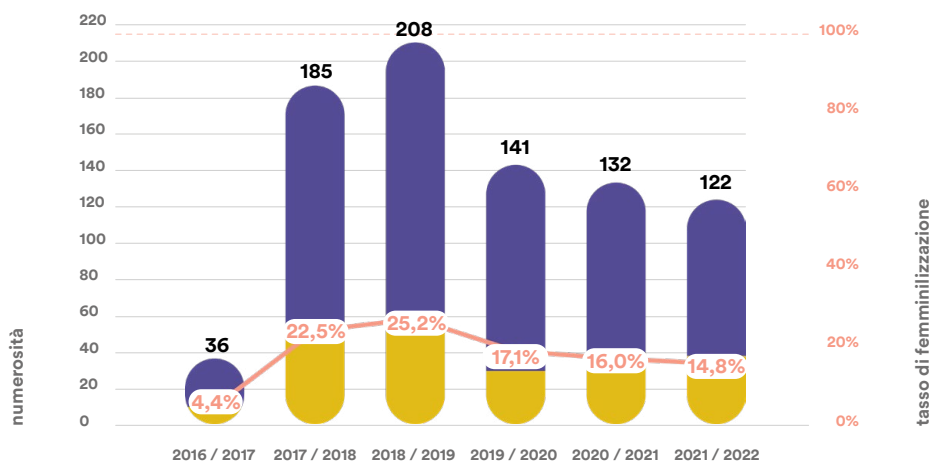
è stato anno con il più alto numero di iscritti/e ai Master, in cui si è toccata anche la più alta percentuale di partecipazione femminile, il 25,2%. Questa è andata calando negli anni seguenti, fino a toccare il minimo di 14,8% nell'ultimo anno disponibile. Le cause di tale trend negativo richiedono un approfondimento.

**legenda** ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 3.20.1 A ISCRIZIONI AI MASTER DI I LIVELLO**



**Fig. 3.20.1 B ISCRIZIONI AI MASTER DI II LIVELLO**



## 3.21

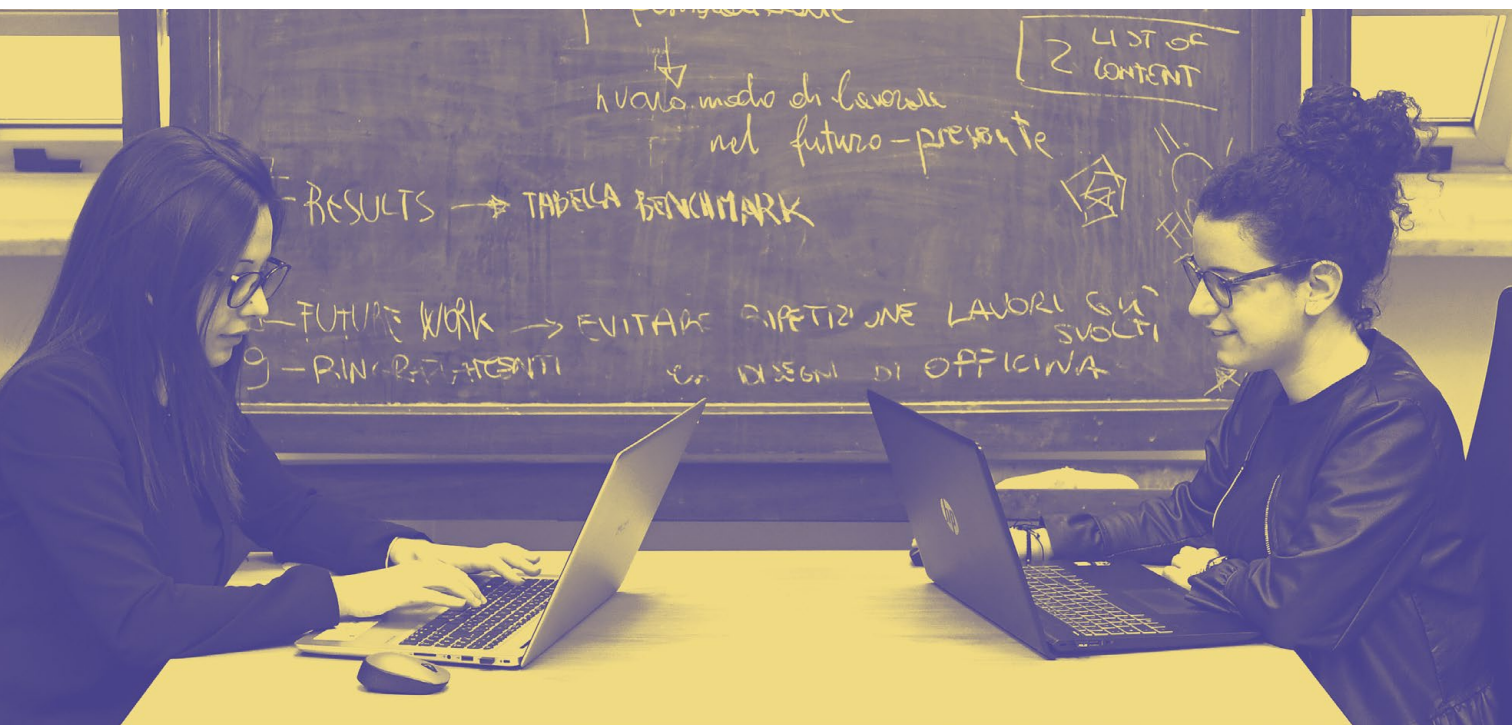
## Iscrizioni ai Corsi di Dottorato di Ricerca, per area di studio

La Scuola di Dottorato del Politecnico di Torino (SCUDO) ha iniziato il XXXVII ciclo di Dottorato il 1° novembre 2021 proponendo 17 Corsi di Dottorato sulle quattro aree di ricerca principali: (1) Ingegneria Civile e dell'Architettura, (2) Ingegneria dell'Informazione e delle Comunicazioni, (3) Ingegneria Industriale, e (4) Scienze Fisiche, Chimiche e Matematiche per l'Ingegneria. Un'analisi in ottica di genere della comunità studentesca della Scuola di Dottorato separatamente per i singoli Corsi di Dottorato per Anno accademico 2021/2022 (ciclo XXXVII), è presentata nella Figura 3.21.1. Il grafico documenta una situazione eterogenea, in termini di composizione di genere, per i Corsi di Dottorato presenti al Politecnico di Torino. I Corsi afferenti all'area delle Ingegnerie presentano una forte prevalenza maschile. Complessivamente, risultano segregati (cioè con una partecipazione di uno dei due generi maggiore

del 60%) 11 corsi su 17. La partecipazione femminile complessiva è pari al 32.4%.

I Corsi con una minore partecipazione femminile sono quelli in Intelligenza Artificiale (6,1% di iscritte), Ingegneria Aerospaziale (16,7%) e Ingegneria Meccanica (21,3%). Invece, presentano una percentuale maggiore di donne i Corsi di Ingegneria Chimica (51,9%), di Architettura, Storia e Progetto (66,7%) e di Metrologia (51,5%).

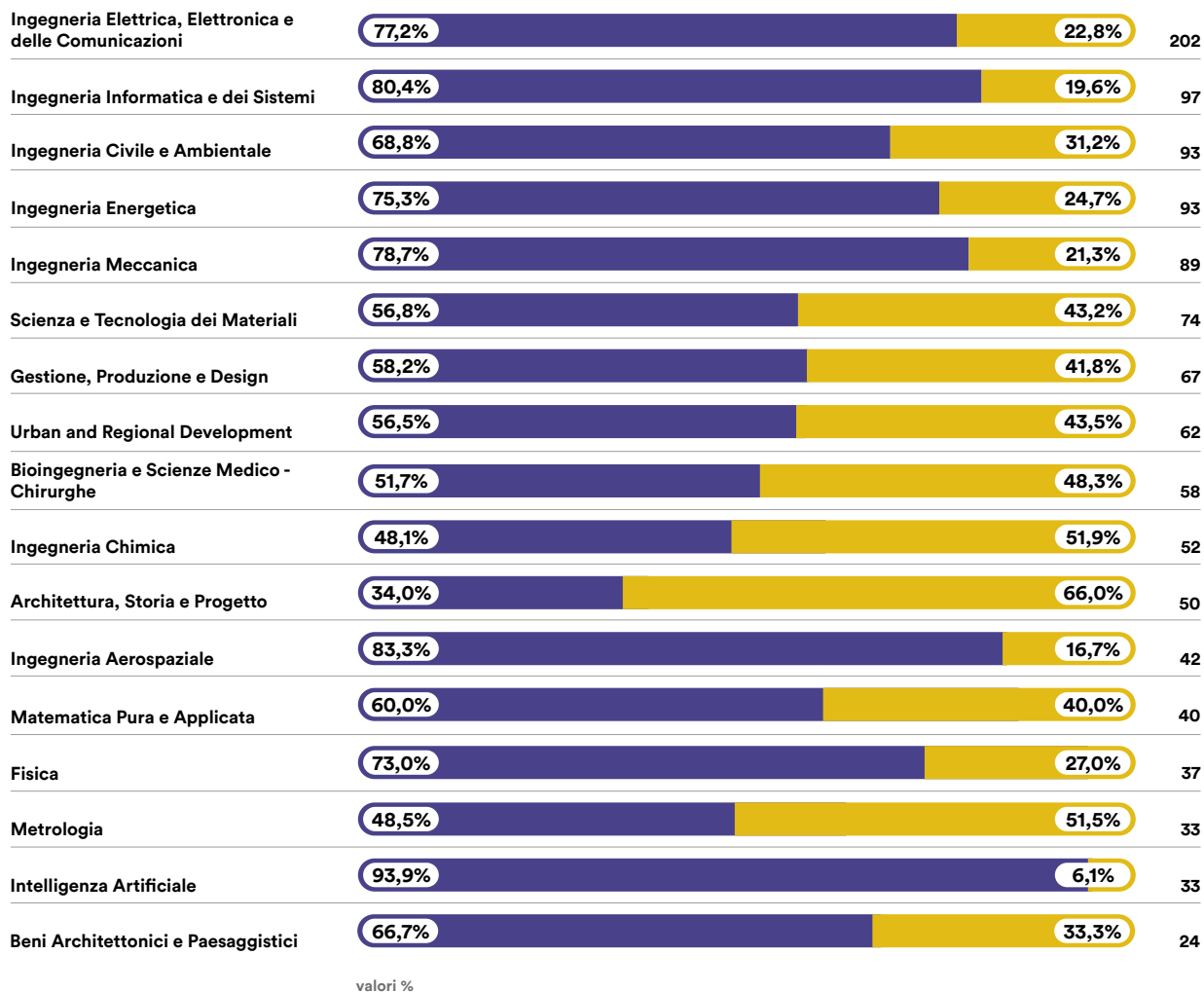
I Corsi di Dottorato in cui la segregazione orizzontale è più netta sono perlopiù Corsi di *hard sciences*, da cui le donne sono tradizionalmente escluse. Con l'eccezione di Architettura, Storia e Progetto, a sua volta segregato con una percentuale maggiore di studenti di genere femminile, gli altri Corsi di Dottorato presentano un relativo equilibrio di genere, seppur con una media prevalenza del genere maschile.





legenda ● donne ● uomini

Fig. 3.21.1 ISCRIZIONI AI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA



## 3.22

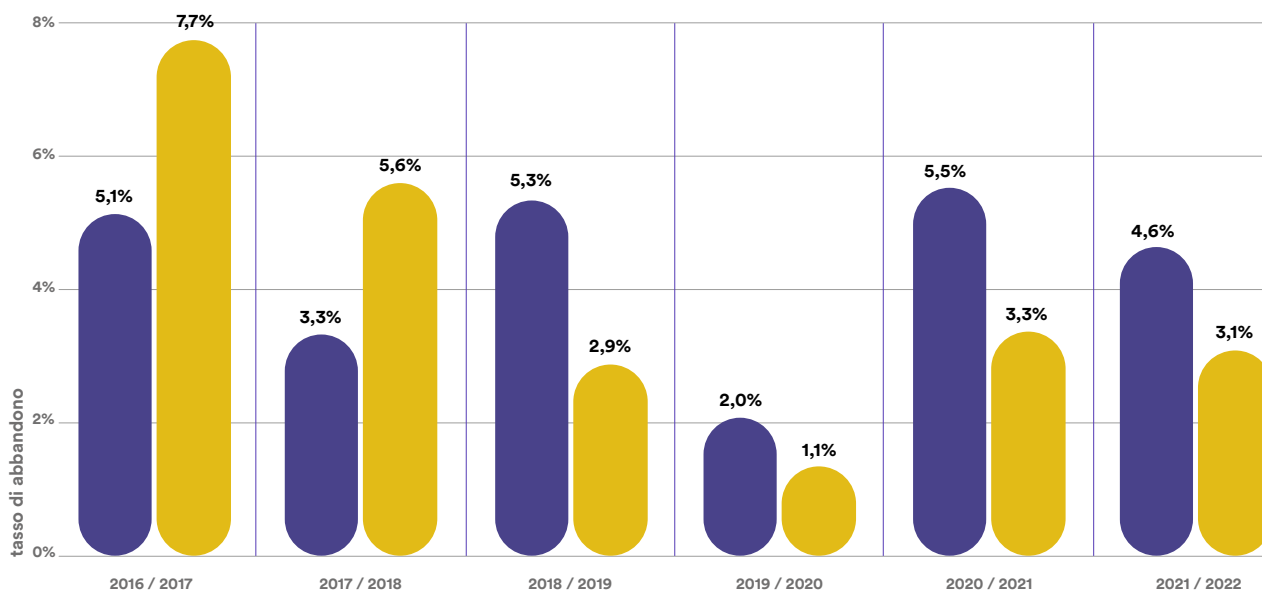
## Tasso di abbandono ai Corsi di Dottorato di Ricerca, per area di studio e genere

La Figura 3.22.1 mostra i tassi di abbandono ai Corsi di Dottorato di Ricerca relativamente al primo anno per gli ultimi cicli. Le percentuali di abbandono tra i due generi hanno subito delle variazioni: mentre fino al 2017/2018 erano le donne ad abbandonare in proporzione maggiore, nel 2018/2019 e nel 2019/2020 le donne rive-

lano un tasso di abbandono inferiore agli uomini, e la tendenza si conferma nei due anni successivi. Non si evidenziano differenze rilevanti fra i Corsi afferenti alle aree di ricerca nell'ambito dell'Ingegneria e quelli dell'Architettura.

legenda ● donne ● uomini

Fig. 3.22.1 SERIE STORICA DEL TASSO DI ABBANDONO AL DOTTORATO AL PRIMO ANNO, PER GENERE



## 3.23

## Serie storica delle iscrizioni ai Corsi di Dottorato di Ricerca

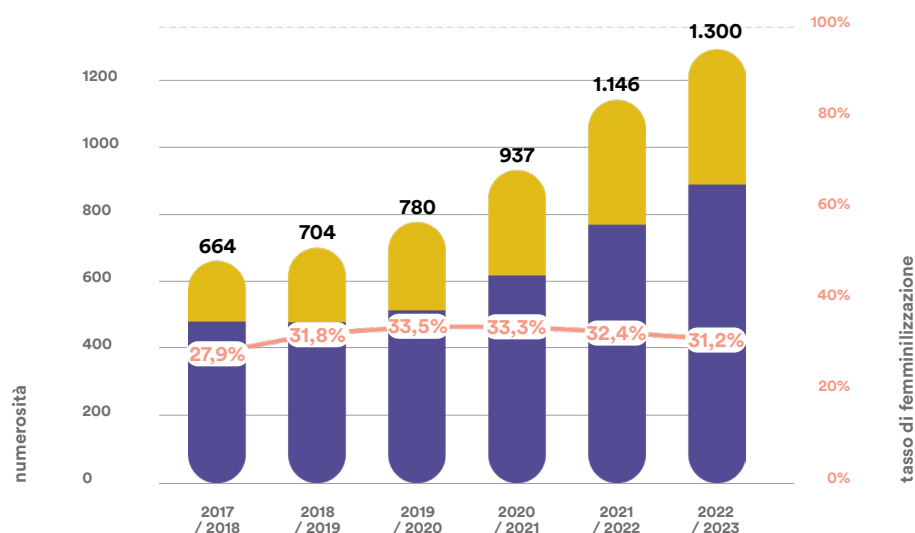
La Figura 3.23.1.A riporta la serie storica relativa alla percentuale di iscritti e iscritte ai Corsi di Dottorato offerti dall'Ateneo nel periodo tra l'a.a. 2016/2017 all'a.a. 2022/2023. Negli anni accademici considerati, la quota femminile della componente studentesca è in leggera crescita, seppure costantemente inferiore rispetto a quella maschile: dal 28,8% nell'a.a. 2016/2017 è passata al 33,5% nell'a.a. 2019/2020, per poi calare a 31,2% nell'a.a. 2022/2023, con un incremento complessivo nel periodo di 2,4 punti percentuali.

Le Figure 3.23.1 B e C mostrano il dato separatamente per Ingegneria e Architettura. Il quadro tra le due aree appare molto diverso. Mentre

ad Ingegneria la presenza femminile (passata dal 25,7% al 29,4%) è limitata e ha visto un costante aumento nel tempo, ad Architettura è stata in crescita e superiore a quella maschile fino all'a.a. 2019/2020, passando dal 49,4% al 66,9%, per poi iniziare una diminuzione costante che ha portato ad una percentuale di ragazze attualmente inferiore a quella dei ragazzi, seppure in equilibrio, col 45,2% nell'a.a. 2022/2023.

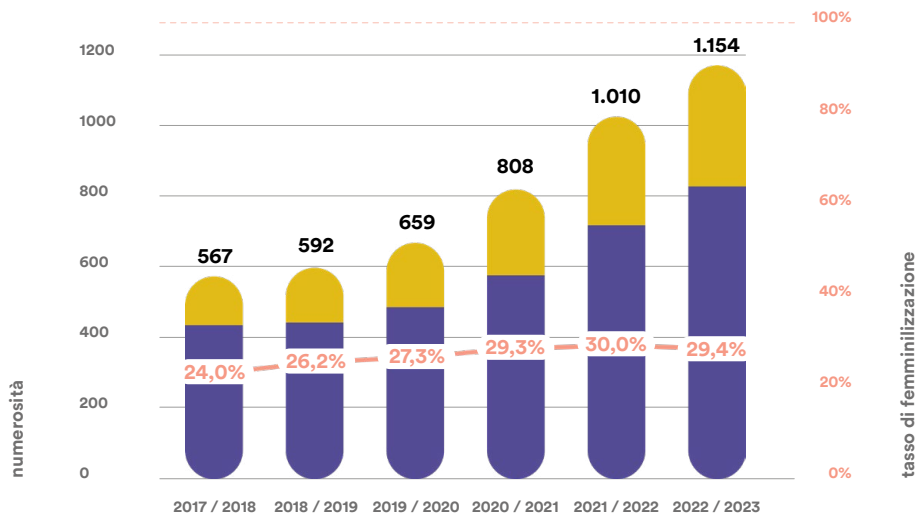
**legenda** ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 3.23.1 A SERIE STORICA DI ISCRIZIONI AL DOTTORATO DI RICERCA, PER GENERE - TOTALE**

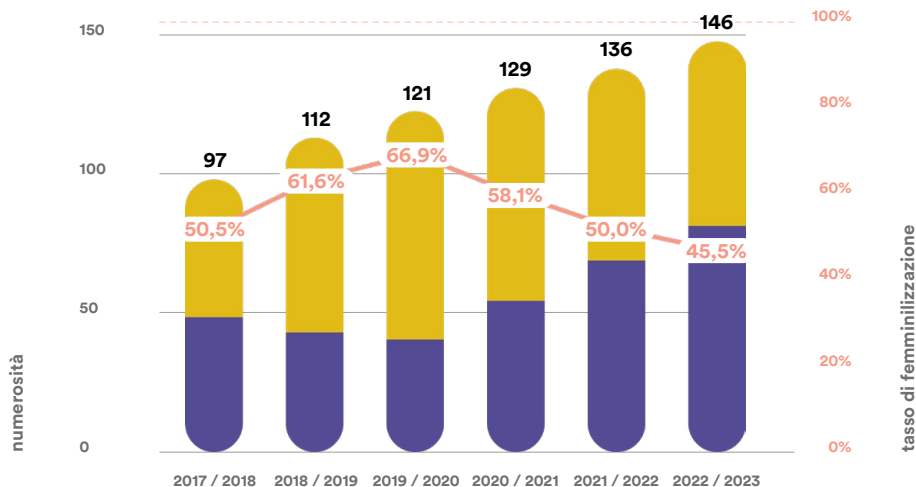


legenda ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 3.23.1 B SERIE STORICA DI ISCRIZIONI AL DOTTORATO DI RICERCA PER GENERE - INGEGNERIA**



**Fig. 3.23.1 C SERIE STORICA DI ISCRIZIONI AL DOTTORATO DI RICERCA PER GENERE - ARCHITETTURA**



## 3.24

## Discussione

I risultati dell'analisi della componente studentesca rivelano un quadro che mostra qualche differenza rispetto alla precedente edizione del Bilancio di Genere del 2020, e alcuni miglioramenti.

La popolazione studentesca del Politecnico rimane segregata per genere, con una minore partecipazione femminile nei Corsi di tipo ingegneristico, ad eccezione di quelli in Ingegneria Biomedica. Tuttavia, sembra essersi consolidato il trend iniziato nel 2019, che per la prima volta ha visto le immatricolate ai Corsi dell'area dell'Ingegneria superare il 25%, presumibilmente anche grazie al contributo del progetto WeAreHERE. La letteratura mostra infatti che il trend positivo registrato nelle immatricolazioni femminili ai Corsi dell'area dell'Ingegneria nell'ultimo quinquennio è peculiare del Politecnico di Torino, nella realtà italiana<sup>28</sup>. Nell'area dell'Architettura, tradizionalmente caratterizzata da un equilibrio di genere o da una maggioranza femminile, il Collegio di Pianificazione e Progettazione presenta ancora una segregazione orizzontale con una maggioranza di studenti maschi.

La provenienza geografica sembra avere un impatto nel ridurre il gap di genere nelle immatricolazioni: la percentuale di donne provenienti da fuori regione è infatti leggermente più alta rispetto a quella sul totale delle immatricolazioni. Ulteriori ricerche sono necessarie per meglio approfondire il fenomeno della segregazione orizzontale, in particolare all'atto dell'iscrizione. Indichiamo due possibili linee di approfondimento. La prima riguarda un'indagine sulle caratteristiche del complesso delle persone iscritte e di quelle imma-

tricolate, al fine di esaminare la correlazione tra genere e altri potenziali fattori determinanti, come il tipo di scuola superiore frequentata, il reddito e i titoli di studio/professioni nel nucleo familiare e la motivazione. La seconda riguarda il TIL, dove le candidate tendono ancora a ottenere risultati inferiori rispetto ai candidati; le differenze, seppur in riduzione, incidono significativamente sulla selezione all'ingresso, pur non trovando riscontro nel percorso di studi precedente (voto di maturità), né in quello successivo al Politecnico.

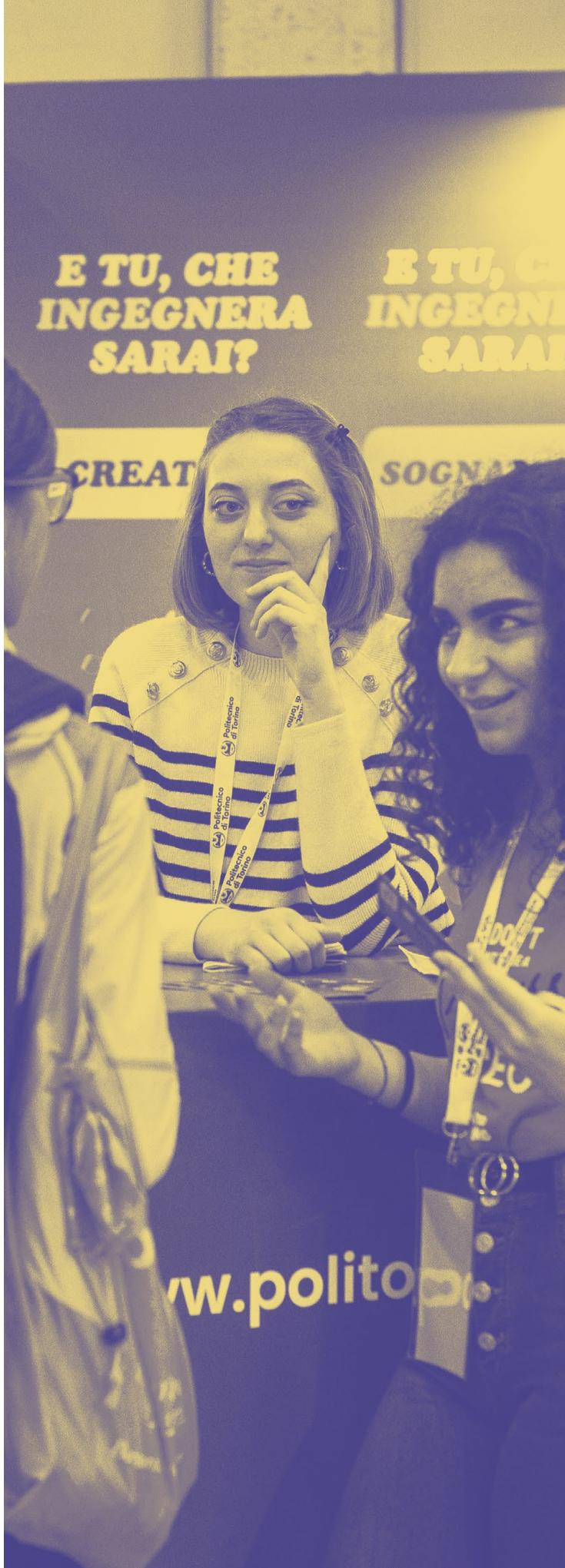
Per quanto riguarda le performance durante il percorso di studi, le evidenze del Politecnico sono in linea con la letteratura sul tema che evidenzia come le studenti ottengano risultati migliori da diversi punti di vista: oltre a conseguire voti più elevati durante il percorso di Laurea e a completarlo più rapidamente, manifestano anche un maggiore interesse per la mobilità internazionale, sia in entrata sia in uscita. Nel caso della mobilità in uscita, infatti, in percentuale le studenti sembrano essere più propense ad intraprendere esperienze di mobilità. Questi dati nel complesso potrebbero indicare che le motivazioni delle meno numerose studenti che si iscrivono a ingegneria siano in media maggiori di quelle degli studenti maschi, anche per via della maggiore determinazione necessaria a fare una scelta ancora considerata controcorrente.

I fenomeni di segregazione orizzontale persistono successivamente alla selezione in ingresso. Sebbene si registri una riduzione del fenomeno rispetto al precedente Bilancio di genere, i dati indicano anche la presenza di un effetto di leaky pipeline, una maggior perdita di risorse umane

<sup>28</sup> Per approfondimenti, si veda il lavoro di Ballatore, M. G., De Giorgi, C., Montorsi, A., & Tabacco, A. (2022).

femminili, durante il percorso di studi e in misura minore nel mondo del lavoro dopo il conseguimento della laurea. Specialmente all'inizio dei Corsi di Laurea Triennali, le donne abbandonano il percorso in misura maggiore dei loro colleghi uomini. Le iscrizioni ai Corsi di Dottorato e di Master perpetuano la segregazione orizzontale già segnalata nelle altre iscrizioni, che sembra addirittura accentuarsi nel caso dei Master.

In generale, il perpetrarsi della segregazione orizzontale e gli episodi di glass door e leaky pipeline emersi dalle analisi possono essere attribuiti a cause di natura sistemica che richiedono un'analisi più approfondita, e suggeriscono un'opportunità di coinvolgimento del Politecnico nel contrastarla, sia all'interno della carriera accademica sia al di fuori dell'università. In questo senso va interpretata l'azione di mentoring peer-to-peer fra le studente di Ingegneria Magistrale e Triennale che viene proposta all'interno del progetto WeAreHERE. Nel medio termine, ci aspettiamo un impatto positivo anche degli eventi di conoscenza reciproca fra le studente di Ingegneria del Politecnico di Torino e le aziende organizzati nell'ultimo anno, in particolare l'evento della primavera 2022, "Il futuro è STEM: ispirazioni e aspirazioni", all'unione industriale organizzato insieme a STEM by Women e l'incontro analogo che si è svolto nella sala Emma Strada del nostro Ateneo, "Donna - Professione Ingegnera" in occasione dell'8 marzo 2023, entrambi partecipati da centinaia di nostre studente delle Lauree Magistrali. Infine, è da segnalare l'inaugurazione nell'a.a. 2022/2023 di un primo Master "HumanAlze" per il riorientamento a competenze STEM di studente con Lauree Magistrali diverse, in collaborazione con l'Università degli Studi di Torino e le aziende interessate. Questo percorso per la sua natura è rivolto prevalentemente alle laureate.



4

# Personale docente e ricercatore



La seguente sezione analizza il personale docente e ricercatore (PDR) del Politecnico di Torino. Nelle pagine seguenti si troveranno informazioni in ottica di genere sulle loro carriere, nei ruoli di professore/essa ordinario/a (PO) e associato/a (PA), ricercatore/trice a tempo indeterminato (RTI) e a tempo determinato (RTD) di tipo A o B, oltre che di assegnisti/e di ricerca (AR). Il PDR è composto da 1.114 persone, di cui 334 sono donne; assegniste e assegnisti di ricerca sono invece 358 (141 donne). Di queste 334 docenti e ricercatrici, 154 sono professoressse associate (contro i 280 colleghi associati), mentre solo 60 hanno raggiunto la posizione di professoressa ordinaria (contro i 274 colleghi ordinari).

I dati disaggregati ci consentono di vedere le differenze fra i Collegi dell'Architettura e dell'Ingegneria: il PDR dell'Architettura è composto da 175 persone e il 46,8% sono donne, mentre solo il 26,7% del PDR dell'Ingegneria è donna. Andando nel dettaglio dei singoli Dipartimenti emerge una situazione più variegata: anche se quelli con un tasso di femminilizzazione più alto sono effettivamente quelli dell'Architettura (DAD – 42,2% e DIST – 52%), il DISAT, Dipartimento dell'area dell'Ingegneria, ha un tasso di femminilizzazione del 39,4%; i Dipartimenti con una minore presenza di donne sono nell'ordine DAUIN (18,5%), DENERG (18,5%) e DET (19,2%). Nonostante la maggiore presenza di donne in generale nei

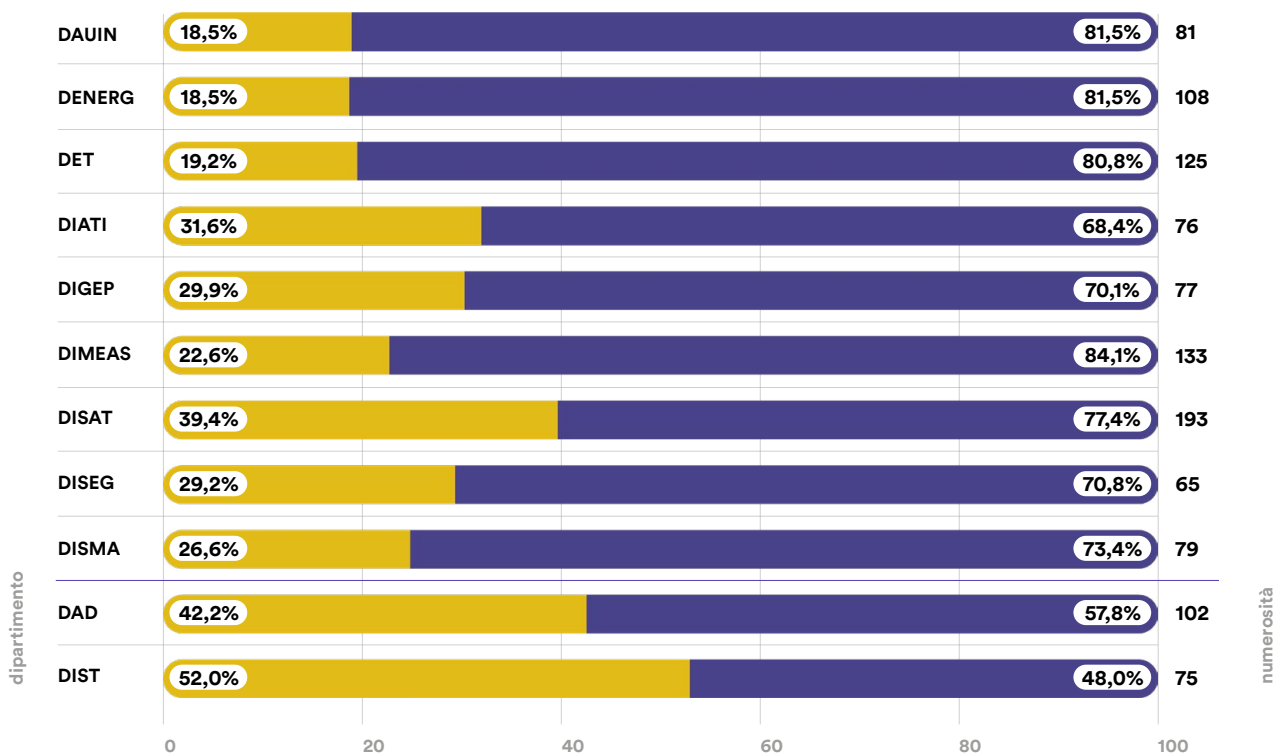
Dipartimenti dell'Architettura, nessuno dei Dipartimenti del Politecnico sembra sfuggire al fenomeno della segregazione verticale: le donne che hanno raggiunto la posizione apicale di PO sono ancora poche. Nelle prossime pagine, oltre ad analizzare la composizione di genere dei diversi ruoli e fasce d'età, sarà analizzato il contributo in un'ottica di genere ai lavori di ricerca dell'Ateneo, alla capacità di attrarre fondi e stipulare contratti di ricerca, alle commissioni di concorso e alla progressione di carriera, in particolare attraverso lo studio degli indici di glass ceiling e glass door<sup>29</sup>. La sezione si concluderà con alcune riflessioni basate su evidenze empiriche.

<sup>29</sup> Per la definizione di questi termini si rimanda al Glossario.



legenda ● donne ● uomini

Fig. 4.0.1 COMPOSIZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE E DIPARTIMENTO<sup>30</sup>



<sup>30</sup> Salvo indicazioni contrarie, ogni dato riportato risulta estratto al 31.12.2022



4.0.2

# Serie storica composizione personale docente e ricercatore per genere

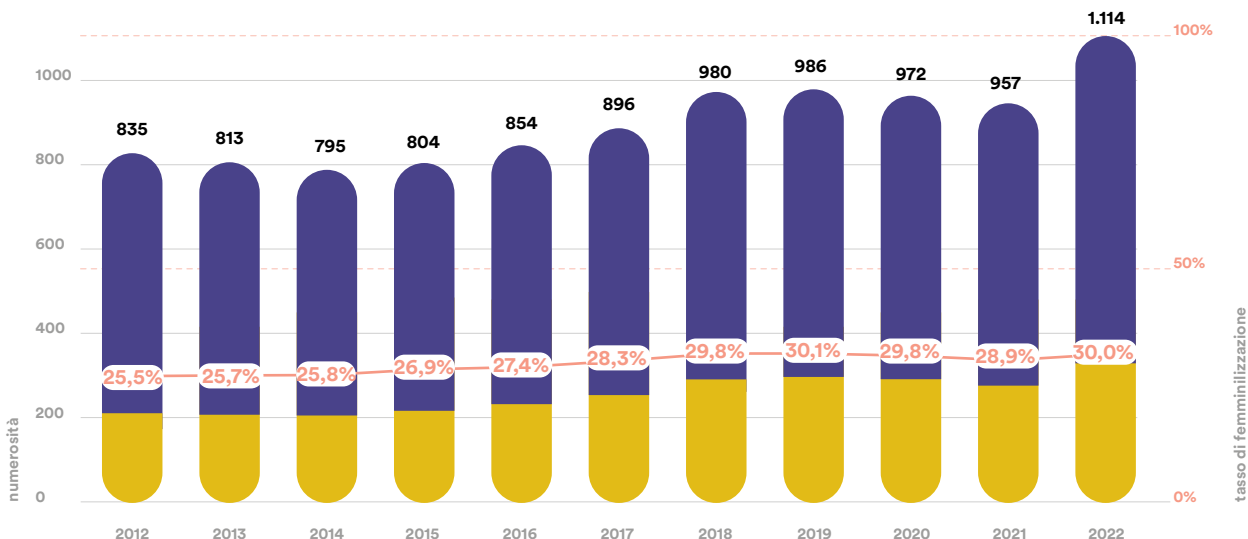
La Figura 4.0.2 fornisce la serie storica - dal 2012 al 2022 - della composizione del personale docente e ricercatore totale del Politecnico, per genere, in valore assoluto e in termini percentuali calcolati rispetto al genere femminile.

Il personale docente e ricercatore del Politecnico continua ad essere caratterizzato da una sottorappresentazione della popolazione femminile. Si osserva un incremento del numero totale di docenti nell'ultimo decennio (da 835 nel 2012 a 1.114 nel 2022, con un aumento relativo di circa un terzo), che ha portato a un corrispondente aumento nella popolazione femminile in termini

assoluti (da 213 nel 2012 a 334 nel 2022), tuttavia i risultati in termini percentuali non sono altrettanto marcati. Sebbene la quota di partecipazione femminile al PDR sia aumentata del 4,5% nel corso degli anni, rimane una situazione non equilibrata dal punto di vista del genere (si è passati dal 25,5% nel 2012 al 30% nel 2022). Inoltre, tale percentuale si è stabilizzata nell'ultimo quadriennio (dal 2018 al 2022), a dispetto dell'importante aumento del numero totale. Se ne deduce che ad esso non è corrisposta una rimozione significativa degli ostacoli che limitano la presenza di donne nel personale docente e ricercatore.

**legenda** ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 4.0.2 SERIE STORICA COMPOSIZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE**



4.1

# Distribuzione per genere e ruolo

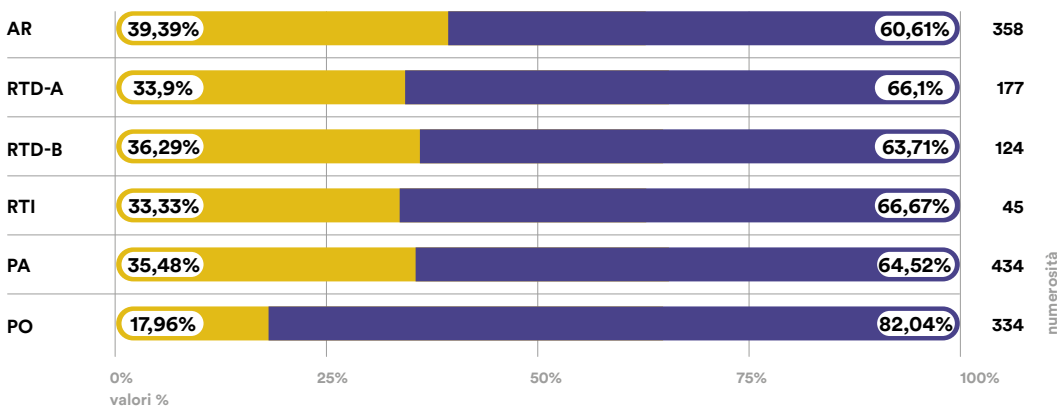
Nella Figura 4.1.1 A viene riportata la composizione totale del personale docente e ricercatore per genere e ruolo, con l'aggiunta di assegnisti e assegniste di ricerca, calcolata utilizzando i dati estratti al 31/12/2022. Nelle Figure 4.1.1 B e C, lo stesso dato viene riportato rispettivamente per le aree dell'Ingegneria e dell'Architettura. La Figura 4.1.2 mostra il medesimo dato disaggregato per i Dipartimenti dell'Ateneo.

Le evidenze rivelano sia un fenomeno di segregazione orizzontale, sia uno di segregazione

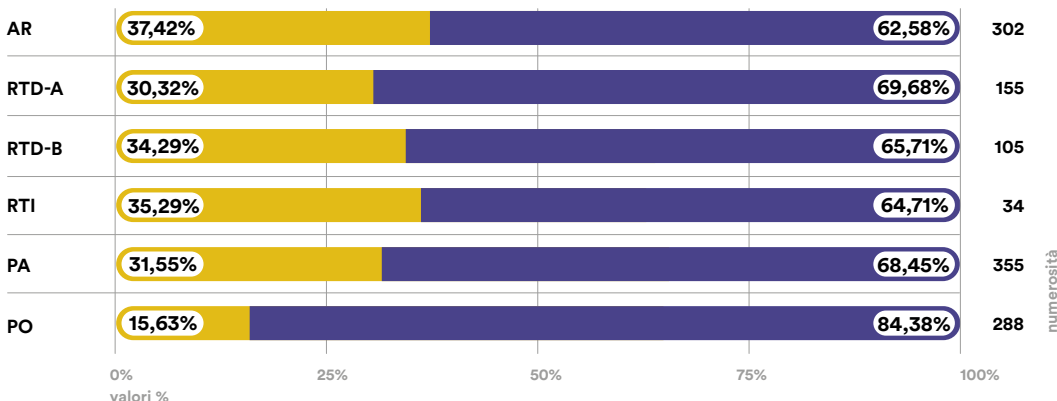
verticale. Vi sono infatti significative differenze fra i Dipartimenti afferenti all'area dell'Ingegneria (i primi in elenco) e quelli afferenti alle aree dell'Architettura (gli ultimi in elenco), con una maggiore partecipazione femminile fra questi ultimi. Tuttavia, tutti i Dipartimenti mostrano manifestazioni di segregazione verticale, con una minore presenza femminile nei ruoli apicali - in particolare quello di Professoressa Ordinaria - rispetto al ruolo iniziale di ricercatrice.

legenda ● donne ● uomini

**Fig. 4.1.1 A** COMPOSIZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE E RUOLO

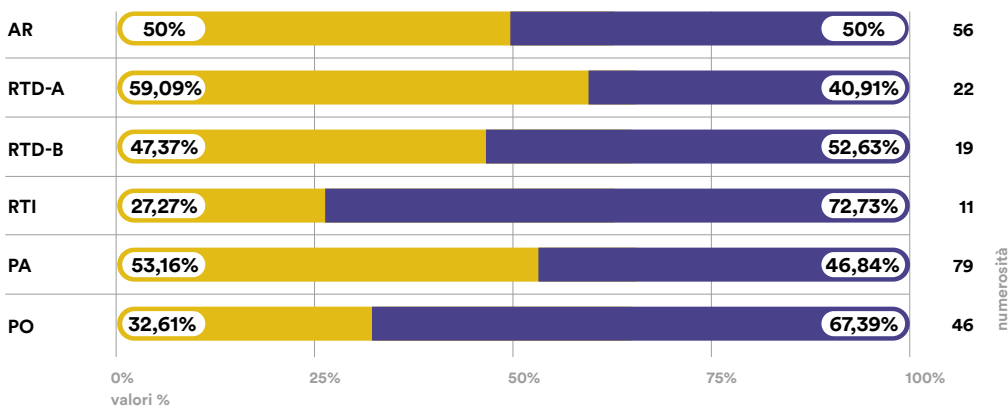


**Fig. 4.1.1 B** COMPOSIZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE E RUOLO - INGEGNERIA

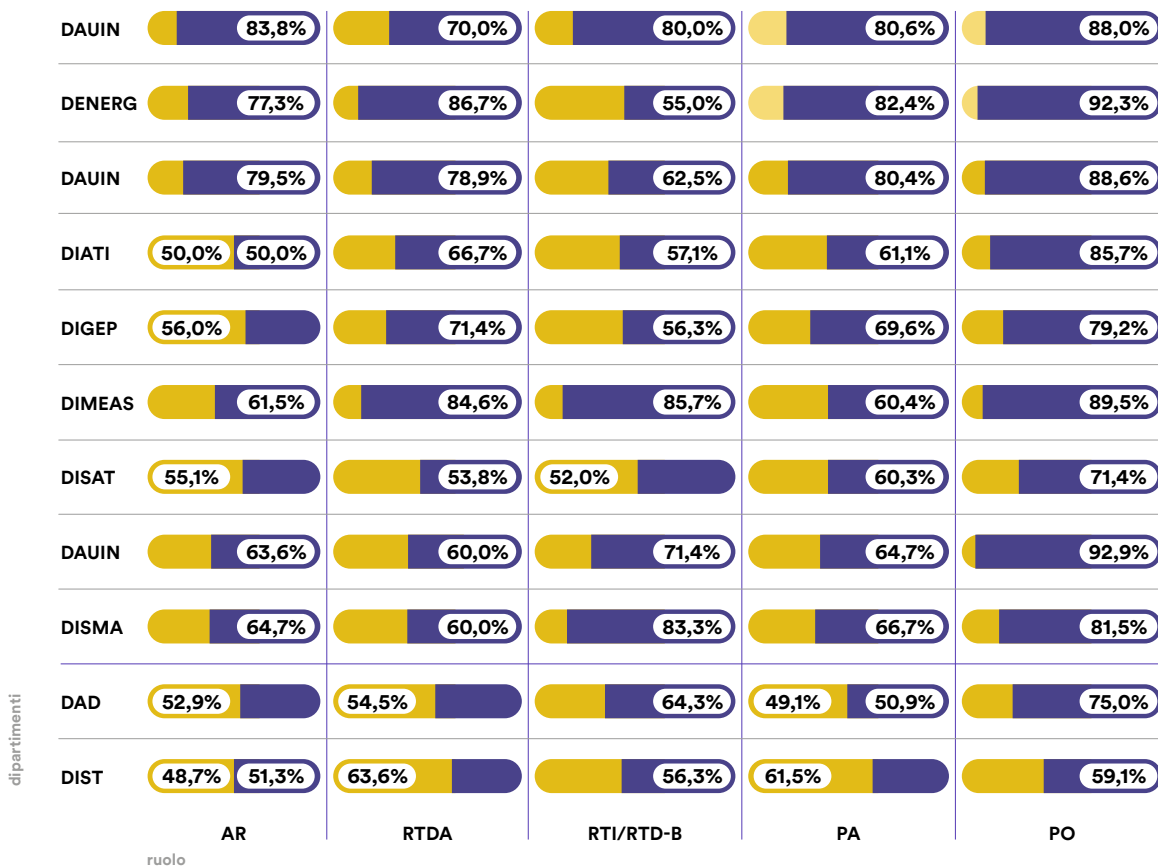


legenda ● donne ● uomini

**Fig. 4.1.1 C** COMPOSIZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE E RUOLO - ARCHITETTURA



**Fig. 4.1.2** COMPOSIZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE, RUOLO E PER DIPARTIMENTO



## 4.2

## Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

La Figura 4.2.1 A riporta la serie storica nel periodo 2017- 2022 delle donne e degli uomini nel ruolo di personale docente, personale ricercatore e titolare di assegno di ricerca (Grade A, B, C e D).<sup>31</sup>

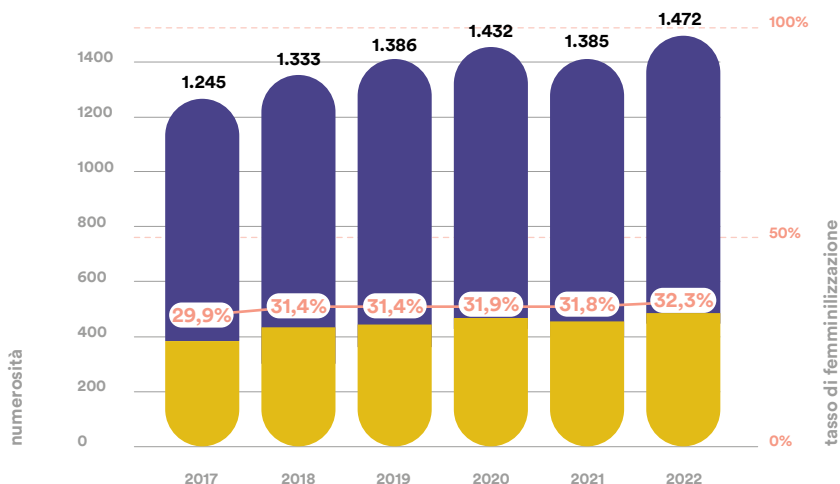
Il grafico mostra una lieve crescita di personale femminile, che è aumentata di 2,4 punti percentuali - dal 29,9% nel 2017 al 32,3% nel 2022. Tuttavia, a dispetto di questa crescita il quadro appare ancora segregato, anche a fronte dell'aumento in valori assoluti del personale preso in considerazione.

La scomposizione dei dati per Ingegneria e Architettura (Figure 4.2.1 B e C), evidenzia un trend positivo sebbene contenuto dal 2017 al 2022

della percentuale di donne nei Grade A, B, C e D per Ingegneria, e altalenante per Architettura. L'area dell'Ingegneria mostra infatti nel periodo 2017-2022 un incremento della presenza femminile pari a 2,7 punti percentuali, mentre nell'area dell'Architettura l'aumento complessivo è di soli 0,4 punti percentuali, a fronte del fatto che dal 2019 – anno in cui la popolazione femminile era del 51,1% – c'è stata una diminuzione della partecipazione femminile di 3,9 punti percentuali. Complessivamente, l'area dell'Architettura mostra comunque una situazione di equilibrio fra i generi, mentre l'area dell'Ingegneria mostra ancora una consistente segregazione.

**legenda** ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

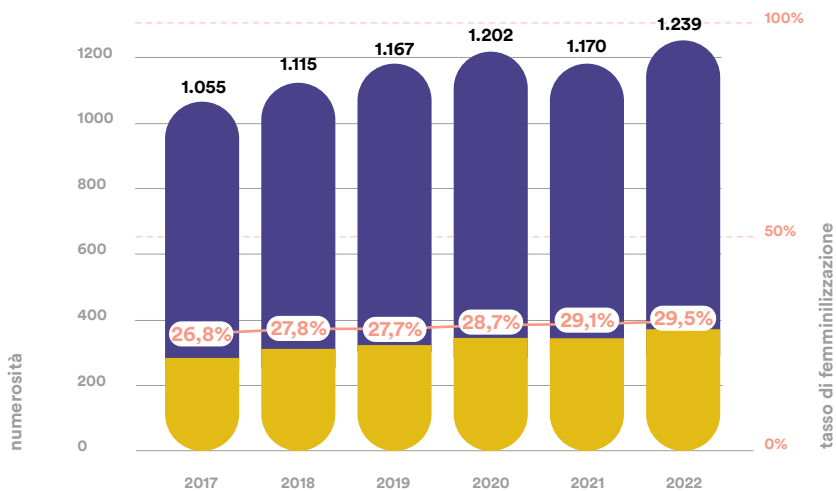
**Fig. 4.2.1 A SERIE STORICA PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER ANNO E GENERE**



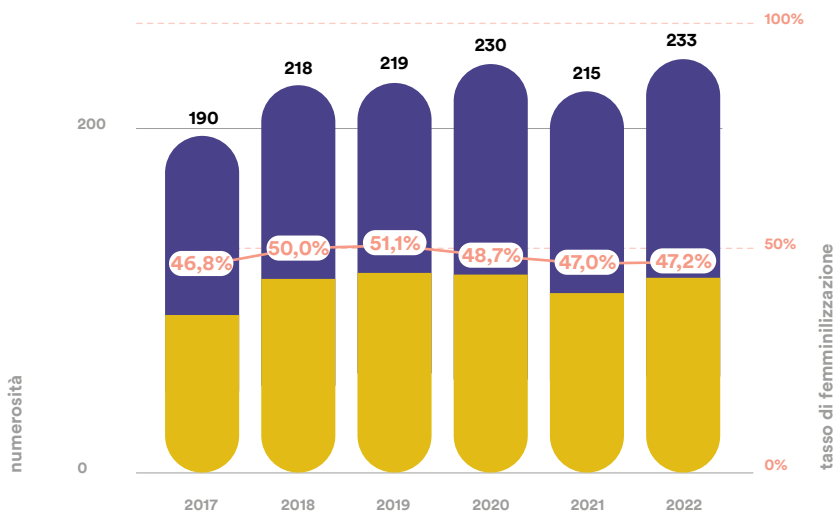
<sup>31</sup> Con il termine Grade A si fa riferimento al PDR di I Fascia, Grade B al PDR di II Fascia, Grade C al PDR a tempo indeterminato e determinato e Grade D ai/le titolari di assegno di ricerca.

legenda ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 4.2.1 B SERIE STORICA PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER ANNO E GENERE - INGEGNERIA**



**Fig. 4.2.1 C SERIE STORICA PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER ANNO E GENERE - ARCHITETTURA**



## 4.3

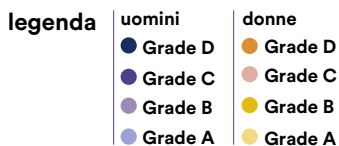
## Distribuzione per genere, ruolo ed età

I grafici in Fig. 4.3.1 A, Fig. 4.3.1 B e Fig. 4.3.1 C (che presentano rispettivamente i dati sul totale, su Ingegneria e su Architettura) riportano la distribuzione per ruolo e fasce d'età e genere. Le evidenze riportate in Figura 4.3.1 A rivelano come le differenze di genere in termini di distribuzione per ruolo aumentino all'aumentare dell'età. Già nella fascia d'età inferiore ai 34 anni si rilevano differenze di genere: in questa fascia il 73,5% delle donne appartiene al Grade D, relativo alle persone titolari di assegni di ricerca, rispetto all'63,1% per gli uomini, mentre il 25,8% delle donne appartiene al Grade C, contro il 36,5% per gli uomini. Troviamo maggiore rappresentazione di Grade A e Grade B, relativi a I e II Fascia rispettivamente, nella fascia d'età 34-44 anni in poi.

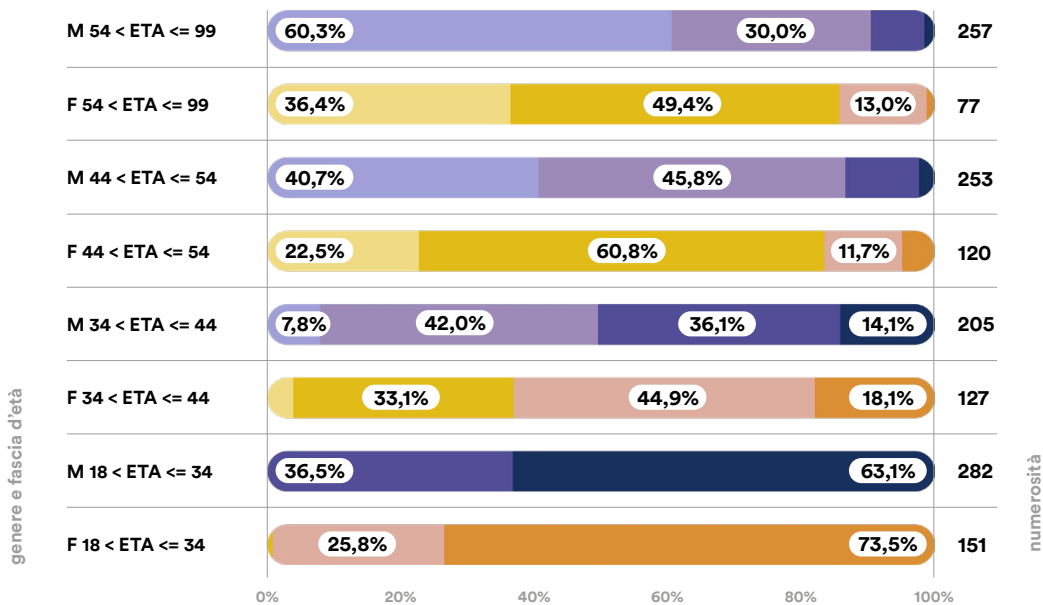
Le differenze di genere in relazione a queste due fasce crescono con l'aumentare dell'età. In particolare, in ciascuna delle fasce d'età dai 34 anni ai 54, le donne sono meno rappresentate rispetto agli uomini nei ruoli apicali: questo suggerisce che la maggiore difficoltà nell'accesso a tali posizioni permane a parità di età, e non può dunque ascrivere alla presenza femminile un tempo meno consistente nelle discipline ingegneristiche. Nella fascia d'età 34-44 le donne nei Grade D e C sono in totale il 63% rispetto al 44,1% per gli uomini, mentre nel Grade B e nel Grade A le donne sono rispettivamente il 33,1% e il 3,9% contro il 42% e il 7,8% per gli uomini. Nella fascia d'età 44-54 anni per entrambi i generi la quota di personale docente nei Grade A e B cresce notevolmente. Tuttavia, solo il 22,5% delle donne appartiene al Grade A contro il 40,7% degli uomini. La quota nel Grade B è invece pari al 60,8% per le donne e al 45,8% per gli uomini, segnale di una maggior permanenza delle donne nel ruolo di professoressa di II Fascia. L'11,7% delle donne appartiene al Grade C e il 5% al Grade D

contro l'11,1% e il 2,4%, rispettivamente, per gli uomini. Infine, superati i 54 anni queste differenze di genere si consolidano, con il 36,4% delle donne in Grade A contro il 60,3% degli uomini, mentre le percentuali di donne sono significativamente maggiori in Grade B e C (rispettivamente, il 49,9% e il 13% di donne contro il 30% e l'8,2% degli uomini). Nel complesso, queste evidenze segnalano una progressione di carriera più lenta per le donne e rivelano la presenza del fenomeno di segregazione verticale già emerso nelle sezioni precedenti.

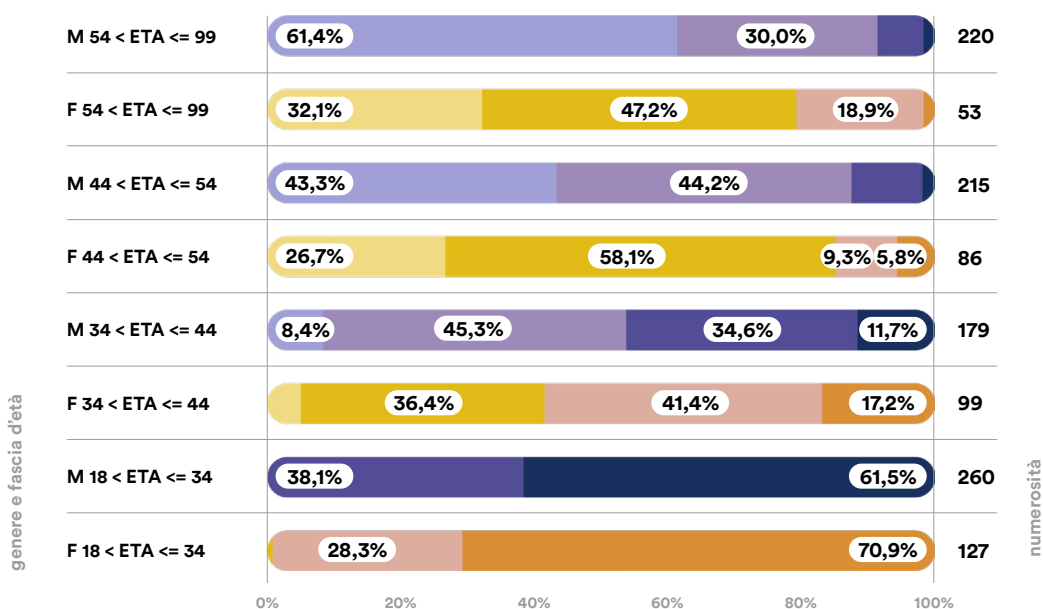
Un quadro simile emerge dalle Figure 4.3.1 B e C, che mostrano il dato disaggregato rispettivamente per le aree dell'Ingegneria e dell'Architettura. Per entrambe le aree le differenze di genere in relazione al peso del Grade A crescono al crescere dell'età e, di conseguenza, le donne sono più rappresentate nei Grade inferiori. La differenza è tuttavia più marcata per Ingegneria rispetto ad Architettura. In particolare, se si considera la fascia d'età che include il personale docente con età superiore ai 54 anni, si nota come le donne rappresentano il 32,1% del Grade A contro il 61,4% degli uomini ad Ingegneria, e il 45,8% contro il 54,1% ad Architettura



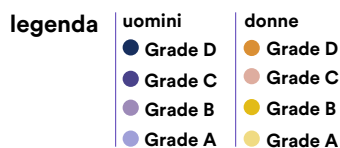
**Fig. 4.3.1 A** DISTRIBUZIONE RUOLI DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER FASCIA D'ETÀ E GENERE



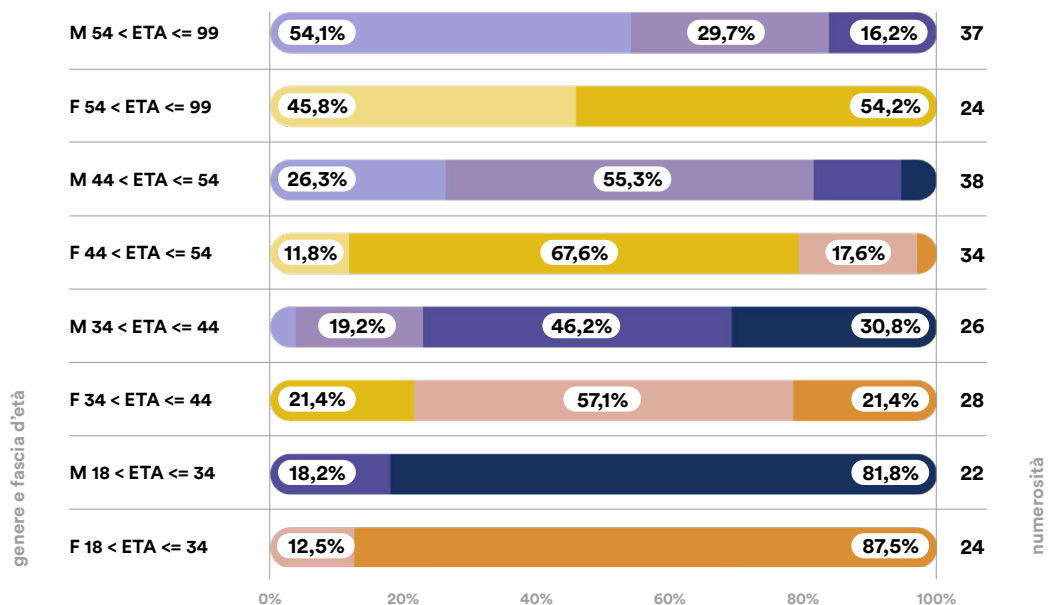
**Fig. 4.3.1 B** DISTRIBUZIONE RUOLI DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER FASCIA D'ETÀ E GENERE - INGEGNERIA







**Fig. 4.3.1 C DISTRIBUZIONE RUOLI DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER FASCIA D'ETÀ E GENERE - ARCHITETTURA**

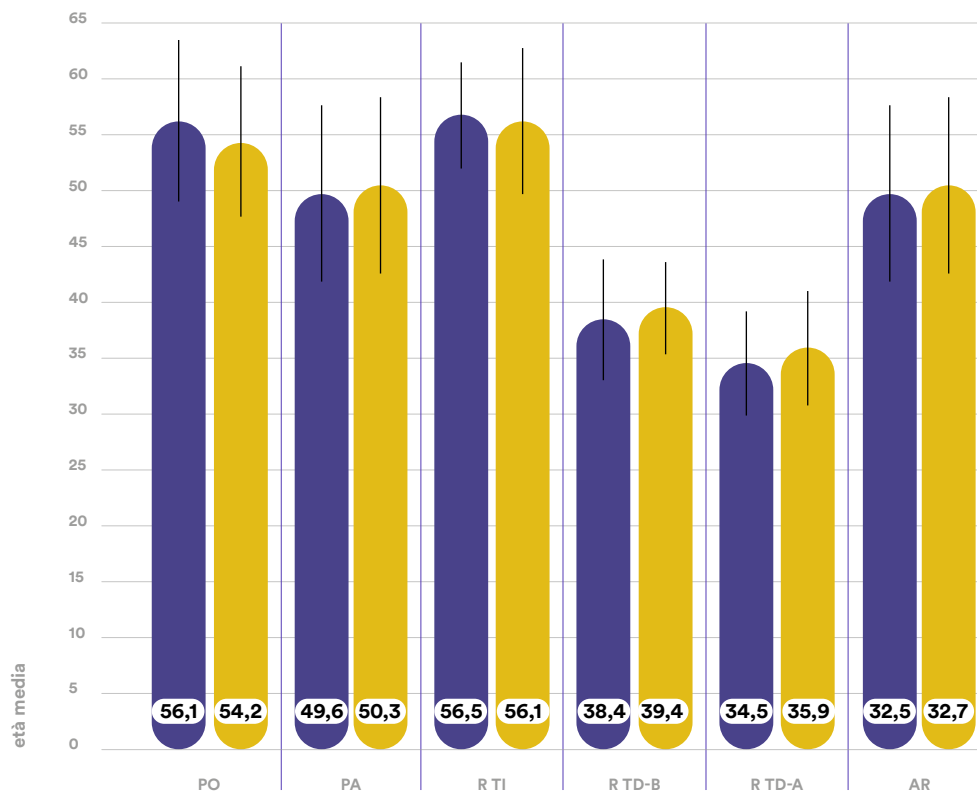


È stata analizzata anche la distribuzione dell'età, in termini di media e deviazione standard per ruolo (PO, PA, RTI, RTD-B, RTD-A, AR) e genere, come riportato in Fig. 4.3.2 A. Come atteso, l'età media delle persone percipienti assegni di ricerca è la più bassa (generalmente sono persone post-Master o post-PhD), con 32,5 anni in media per gli uomini e 32,7 per le donne, per poi variare con la progressione di carriera. Non sono presenti sostanziali differenze tra i due generi in termini di età media per ruolo. Tuttavia, per le donne l'età media tende ad essere più bassa nei ruoli di ricercatrici a tempo determinato e di professoresse ordinarie, mentre è più elevata nel ruolo di professoresse associate, RTD-B e RTD-A. Simili evidenze si riscontrano scomponendo il dato per Ingegneria e Architettura. La più giovane età media della componente femminile nel

ruolo di I Fascia si può spiegare con la sua minore consistenza nei decenni passati, oppure con un più recente trend positivo sul versante delle nuove assunzioni di docenti e ricercatrici. I dati relativi all'età media nel ruolo di II Fascia possono invece essere interpretati in relazione ad una più lunga permanenza in tale ruolo e una progressione di carriera più lenta per le donne, come già emerso dall'analisi precedente.

legenda ● donne ● uomini — deviazione standard

**Fig. 4.3.2 A CARATTERIZZAZIONE DELLA MEDIA E DEVIAZIONE STANDARD DELL'ETÀ PER RUOLO E GENERE**



## 4.4

## Analisi di genere per area CUN e ruolo

La Tabella 4.4.1 riporta la caratterizzazione del personale docente per Area CUN, ruolo (Grade A, B, C) e genere. L'Area 6 (Scienze Mediche) non appare nella in quanto non è presente al Politecnico.

Le aree CUN più rappresentate all'interno del Politecnico sono la 08 (Ingegneria Civile e Architettura) e la 09 (Ingegneria Industriale e dell'Informazione), conseguenza del fatto che l'Ateneo è tecnico-scientifico e non generalista. La segregazione orizzontale è particolarmente visibile nell'area 09, come prevedibile, ma è in parte presente anche nell'area 08, anche come conseguenza del fatto che Architettura è considerata insieme ad Ingegneria Civile. Per quanto riguarda le altre aree, la 01 (Scienze matematiche) e la 02 (Scienze fisiche) riflettono un fenomeno di segregazione orizzontale, nonostante i più bassi volumi di popolazione. È interessante evidenziare che le aree delle Scienze Sociali, la 12 (Scienze giuridiche) e la 14 (Scienze politiche e sociali), presentano una leggera maggioranza di personale femminile. I valori assoluti sono tuttavia molto bassi: il fenomeno andrà monitorato alla luce di una eventuale crescita del personale proveniente da queste aree nel prossimo futuro.

Le Figure 4.4.2 A, B e C mettono a confronto la distribuzione interna al Politecnico per genere e per aree CUN col dato nazionale, rispettivamente per Grade A, B e C. In questo caso, le Aree CUN poco rappresentate al Politecnico, ossia quelle che nell'ultimo triennio contano un numero di docenti inferiore alle 35 unità annuali, sono state aggregate (Aree 3,4,5 e Aree 11,12,13,14). Nonostante la naturale differenza in termini di valori assoluti, è possibile notare una più pronunciata segregazione verticale al Politecnico. Nella Tabella 4.4.1 A, infatti, si può vedere che il personale femminile in Grade A al Politecnico è costante-

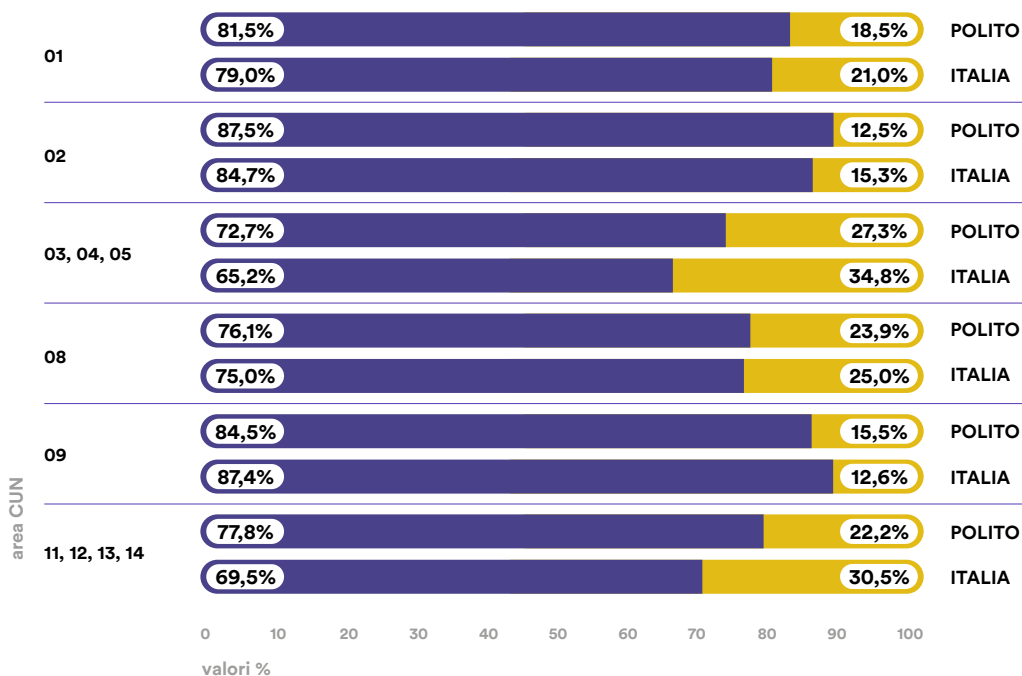
mente inferiore, in termini percentuali, al dato nazionale, tranne che nell'Area 9 – la più rappresentata al Politecnico, dove la differenza di genere interna è comunque marcata a favore degli uomini, con il 15,5% di partecipazione femminile contro il 12,6% del dato nazionale. Nell'esame del Grade B la differenza si ribalta, risultando l'Area 01 l'unica area in cui il Politecnico ha una minor percentuale di donne (33,3%) rispetto al dato nazionale (35,5%). L'esame del Grade C restituisce risultati simili, con l'eccezione di una sostanziale parità fra dato sulla partecipazione femminile di Politecnico e nazionale nell'Area 8 (43,1% vs 43,6%) e un leggero vantaggio del dato nazionale nell'Area 01 (26,1% vs 29%).

legenda ● donne ● uomini

**Tabella. 4.4.1** DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER RUOLO (GRADE A, B e C) E RISPETTO ALLE AREE CUN, PER GENERE

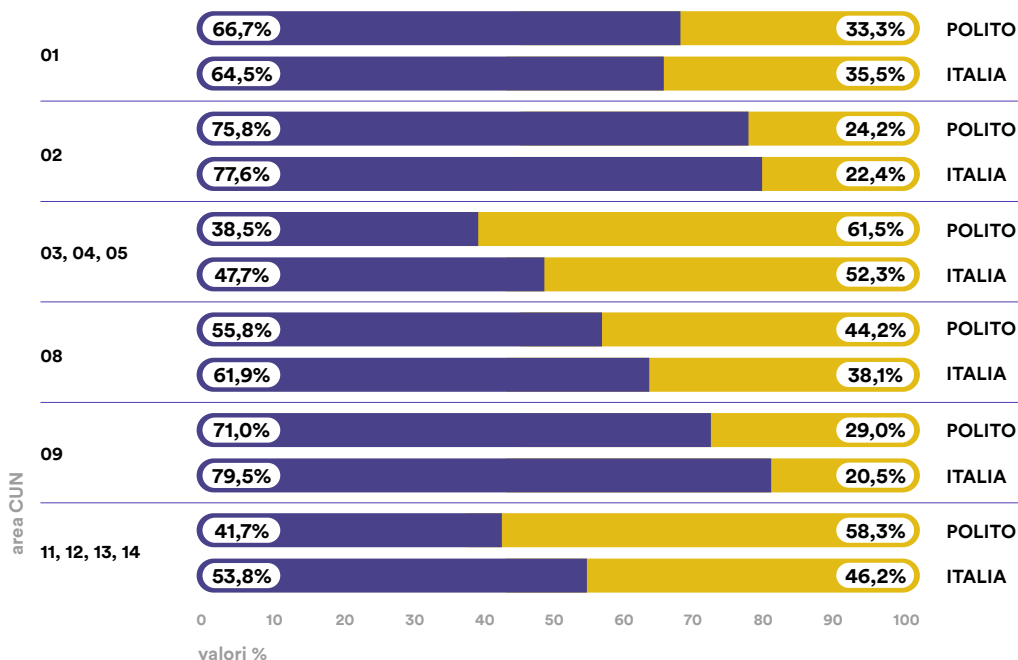
01	SCIENZE MATEMATICHE	59	21	80
02	SCIENZE FISICHE	55	19	74
03	SCIENZE CHIMICHE	12	15	27
04	SCIENZE DELLA TERRA	5	4	9
05	SCIENZE BIOLOGICHE	2	2	4
08	INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	173	110	283
09	INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	456	145	601
11	SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE	3	4	7
12	SCIENZE GIURIDICHE	2	3	5
13	SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	8	4	12
14	SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	5	7	12

**Fig. 4.4.2 A** PERCENTUALI DI GENERE NELLE DIVERSE AREE CUN: POLITECNICO DI TORINO E DATO NAZIONALE - GRADE A

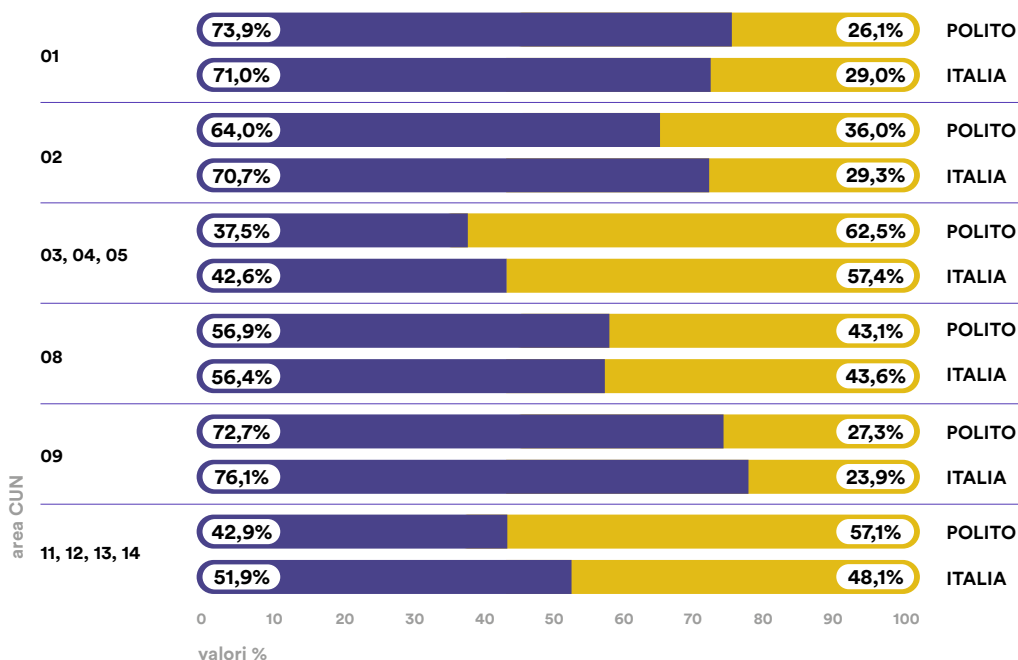


legenda ● donne ● uomini

**Fig. 4.4.2 B** PERCENTUALI DI GENERE NELLE DIVERSE AREE CUN: POLITECNICO DI TORINO E DATO NAZIONALE - GRADE B



**Fig. 4.4.2 C** PERCENTUALI DI GENERE NELLE DIVERSE AREE CUN: POLITECNICO DI TORINO E DATO NAZIONALE - GRADE C



## 4.5

## Rapporto di femminilizzazione

La Tabella 4.5.1 riporta il rapporto di femminilizzazione<sup>32</sup> del personale docente e ricercatore per ruolo (Grade A, B e C) e aree CUN per gli anni 2016, 2019 e 2022. Un valore del rapporto di femminilizzazione pari a 1 equivale alla parità numerica tra donne e uomini;  $R > 1$  corrisponde alla prevalenza del genere femminile;  $R < 1$  corrisponde alla prevalenza del genere maschile. Come si può facilmente osservare, i valori che assume l'indicatore al Politecnico sono per la quasi totalità minori di 1, a testimonianza della limitata presenza femminile in Ateneo. Inoltre, i valori assunti dall'indice sono minori per il Grade A e aumentano gradualmente nel passaggio al Grade B e C, segnalando la presenza del fenomeno di segregazione verticale. Più nel dettaglio, per il Grade A in tutti e tre gli anni considerati i valori che assume l'indicatore sono tutti minori di 1, arrivando ad assumere un valore minimo pari a 0 nell'Area 2 (Scienze fisiche).

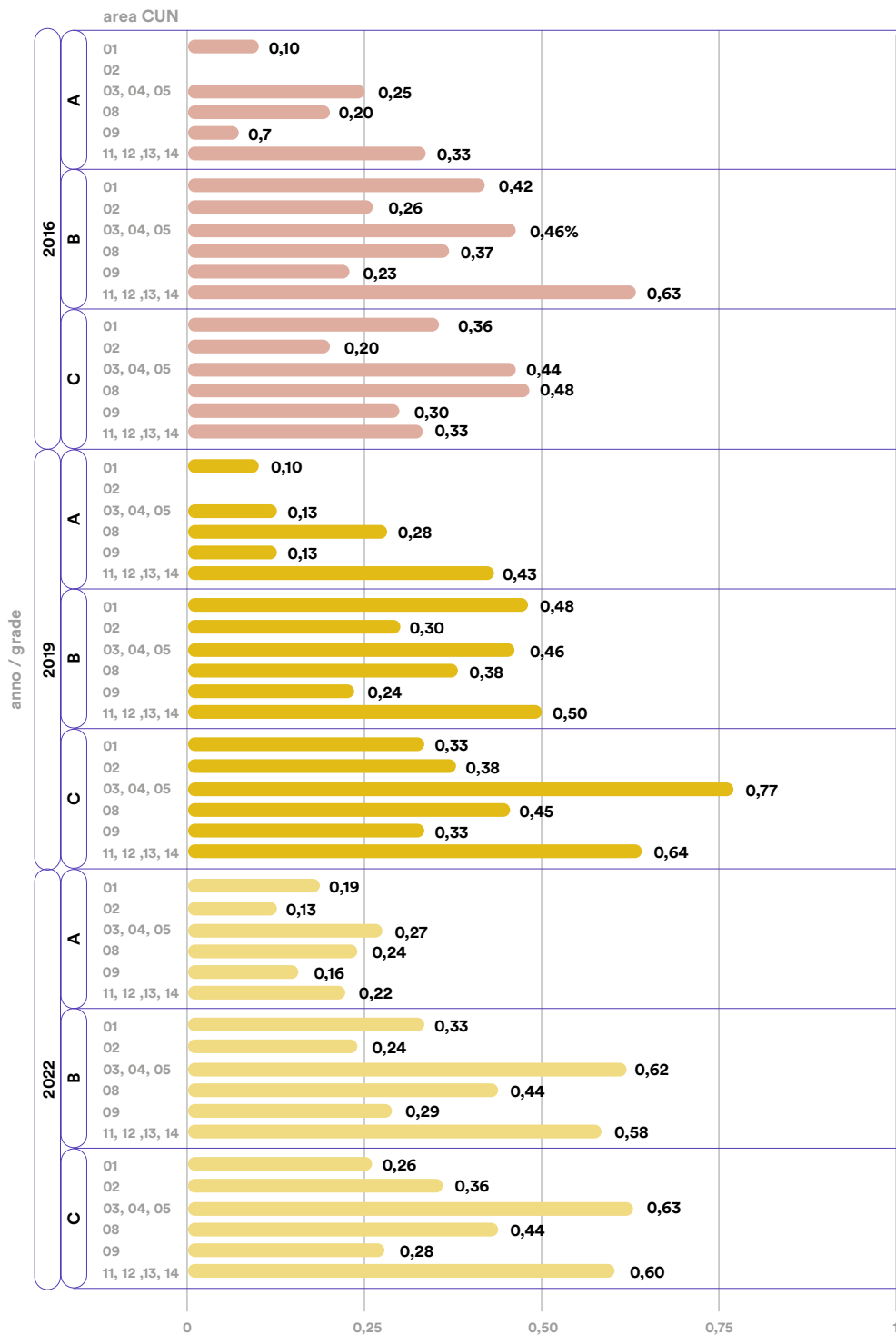
L'Area 9, la più rappresentata al Politecnico, mostra un rapporto di femminilizzazione tra i più

bassi, per quanto sia aumentato nel corso degli anni – dal 0,07 del 2016 allo 0,16 del 2022. Anche l'Area 8, seconda per dimensione al Politecnico, registra a sua volta valori bassi e un incremento lieve nel 2019 (0,28) che tuttavia subisce un peggioramento nel 2022 (0,24). I rapporti relativamente più elevati per il Grade A si ottengono invece nelle Aree delle Scienze sociali e umanistiche (11,12,13,14), pari al 0,33, che tuttavia nel 2022 ha subito un peggioramento (0,22). Anche per il Grade B i valori del rapporto di femminilizzazione sono tutti minori di 1. Nell'Area 9 è pari a 0,23 nel 2016, 0,24 nel 2019 e a 0,29 nel 2022, nell'Area 8 allo 0,37 nel 2016, 0,38 nel 2019 e 0,44 nel 2022. Per quanto riguarda il Grade C, nell'Area 9 l'indicatore assume un valore pari allo 0,3 nel 2016, 0,33 nel 2019 e 0,28 nel 2022. L'Area 8 registra lo 0,48 nel 2016, lo 0,45 nel 2019 e lo 0,44 2022, con un leggero peggioramento.

<sup>32</sup> Il rapporto di femminilizzazione è un indicatore costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo (r), anno (a) e Area CUN (sd).

legenda ● 2016 ● 2019 ● 2022

Fig. 4.5.1 RAPPORTO DI FEMMINILIZZAZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE



## 4.6

## Forbice delle carriere universitarie e accademiche

La Figura 4.6.1 presenta le percentuali di donne e uomini in un determinato ruolo (Grade A, B, C, D) o livello di formazione (Grade E) sul totale della popolazione nel medesimo ruolo/livello di formazione, nel 2019 e nel 2022. Il valore dell'indice è riportato in un grafico a linee continue che riaccolgono i diversi ruoli (forbice delle carriere) e consente di effettuare l'analisi dell'evoluzione temporale delle carriere universitarie e accademiche in una prospettiva di genere.

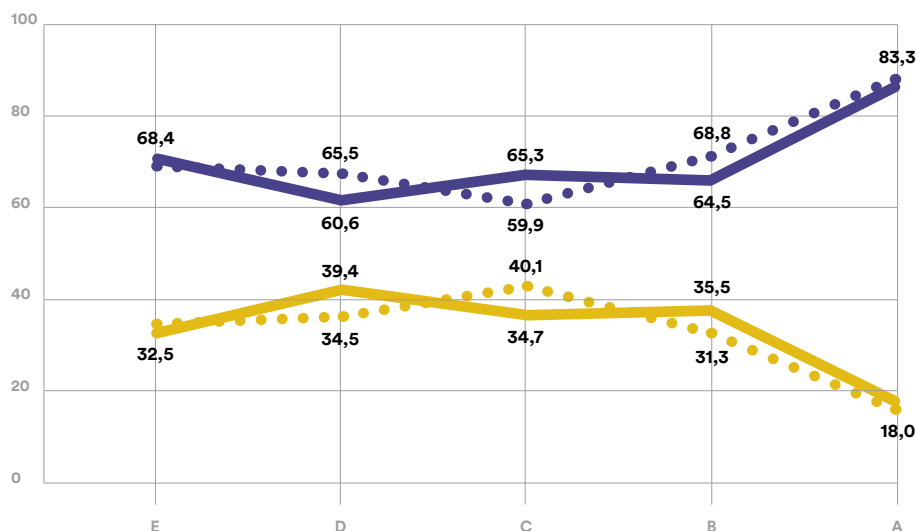
Il grafico mostra come a tutti i livelli la presenza femminile al Politecnico sia inferiore a quella maschile. In ottica evolutiva, la forbice delle carriere evidenzia un incremento della presenza femminile nel passaggio dal Grade E al Grade C, corrispondente alle posizioni RTD e RTI, e una progressiva

diminuzione nel passaggio ai ruoli successivi della carriera accademica, fino a un brusco decremento nel passaggio da Grade B a Grade A (nel 2022, si passa dal 35,5% di donne in Grade B a 18% di donne in Grade A). In altri termini, la percentuale di donne nei relativi ruoli accademici diminuisce molto con il progredire della carriera all'interno del Politecnico, ampliando così la distanza che separa i due generi. Questi risultati rafforzano quanto già espresso in precedenza in merito al fenomeno della segregazione verticale, ma anche di una più lenta progressione di carriera delle donne simboleggiata dalla metafora degli sticky floors (i.e. "pavimenti appiccicosi"). È interessante notare che l'andamento del 2022 segue da vicino quello del 2019: la diminuzione delle differenze di genere è stata lieve.

**legenda**

- donne 2019
- uomini 2019
- donne 2022
- uomini 2022

**Fig. 4.6.1 PERCENTUALI DI UOMINI E DONNE IN UN DETERMINATO RUOLO/LIVELLO DI FORMAZIONE SUL TOTALE DELLA POPOLAZIONE NEL MEDESIMO RUOLO/LIVELLO DI FORMAZIONE. DATI ANALIZZATI AL 31/12/2019 E 31/12/2022**





## 4.7

## Glass Ceiling Index

L'analisi prosegue con il Glass Ceiling Index (GCI), relativo ai dati del personale docente e ricercatore. Tale indicatore è utile a caratterizzare il decremento della popolazione femminile nel procedere verso le posizioni apicali, in maniera indipendente dal livello di presenza femminile nell'area esaminata. Il GCI è infatti definito come rapporto fra la percentuale di donne su tutto il personale docente e ricercatore e la percentuale di donne in posizione di I Fascia: misura, dunque, la probabilità relativa delle donne, rispetto a tutto il personale docente, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, in questo caso la I Fascia. Se l'indicatore GCI assume valore pari ad 1 significa che non è presente l'effetto glass ceiling (i.e. soffitto di cristallo), ovvero che la progressione di carriera non risente di discriminazioni di genere. Se è  $>1$  segnala che le donne sono sottorappresentate nel ruolo apicale, rispetto alla loro presenza nei ruoli inferiori, per cui è presente il cosiddetto effetto glass ceiling: tanto maggiore è il valore, tanto più spesso è il soffitto invisibile che si frappone al loro avanzamento. Se fosse  $<1$  segnalerebbe la sovra rappresentazione delle donne nel ruolo apicale.

La Figura 4.7.1 offre un confronto alla data del 31.12.2022 dei valori del GCI del Politecnico di Torino negli anni 2022, 2019, 2016 e 2013, in aggregato e separatamente per Ingegneria e Architettura, con il valore medio nazionale ed europeo (EU-28), ove disponibile. Il dato aggregato per il Politecnico mostra, per tutti gli anni considerati, un valore dell'indice maggiore di uno, anche se è possibile osservare una costante diminuzione: da 2,62 nel 2013 si è passati al 2,49 nel 2016 al 1,80 nel 2019, a infine 1,66 nel 2022. I dati per area rivelano una maggiore criticità per Ingegneria rispetto ad Architettura. Ciò può essere in parte spiegato come un effetto indiretto della più alta segregazione orizzontale nell'Ingegneria. Il GCI per Ingegneria, con un valore pari a 3,52

nel 2013, è gradualmente diminuito, passando a 2,64 nel 2016, a 2,03 nel 2019, per raggiungere l'1,71 nel 2022. Tale valore è superiore al dato dell'Architettura, che dimostra una volatilità maggiore a fronte di un GCI migliore, con un valore di 1,55 nel 2013, 1,88 nel 2016 e l'1,22 nel 2019, per poi aumentare di nuovo leggermente nel 2022 con l'1,42.

Nonostante i miglioramenti, il grafico evidenzia un GCI per l'area dell'Ingegneria del Politecnico di Torino costantemente superiore al valore medio italiano ed europeo negli anni considerati. L'indice medio per gli Atenei italiani è infatti pari a 1,73 nel 2013, 1,68 nel 2016, 1,55 nel 2019 e 1,47 nel 2022. Il confronto con il dato europeo, inferiore a quello medio italiano negli anni per cui vi è disponibilità di dati (2013, 2016 e 2019), risulta ancora più critico. Solo Architettura mostra un dato migliore di quello medio italiano nell'ultimo anno considerato, nonché di quello europeo rispetto all'ultimo anno disponibile (2019).

La Figura 4.7.2 riporta i valori del GCI per tutti gli Atenei italiani nel 2022, consentendo di analizzare più nel dettaglio il posizionamento del Politecnico nel contesto nazionale. Il grafico rivela che il Politecnico di Torino appartiene al quartile degli Atenei con il GCI più elevato e che ha un GCI superiore rispetto a quello degli altri Politecnici italiani: nel 2022 il GCI del Politecnico di Bari e del Politecnico di Milano assume infatti valore pari a 1,45 e 1,24, rispettivamente.

Al fine di approfondire il confronto, la Figura 4.7.3 mostra la serie storica dei GCI per gli Atenei italiani, in aggregato, e per ciascuno dei Politecnici negli anni dal 2013 al 2022. Per tutti gli Atenei considerati, il trend è positivo in quanto il GCI è in calo, anche se negli ultimi anni la diminuzione sembra essere rallentata fino a raggiungere una sostanziale stagnazione. Il GCI per il Politecnico di Torino si attesta costantemente al di sopra di quello degli altri Politecnici e degli altri Atenei; anzi,

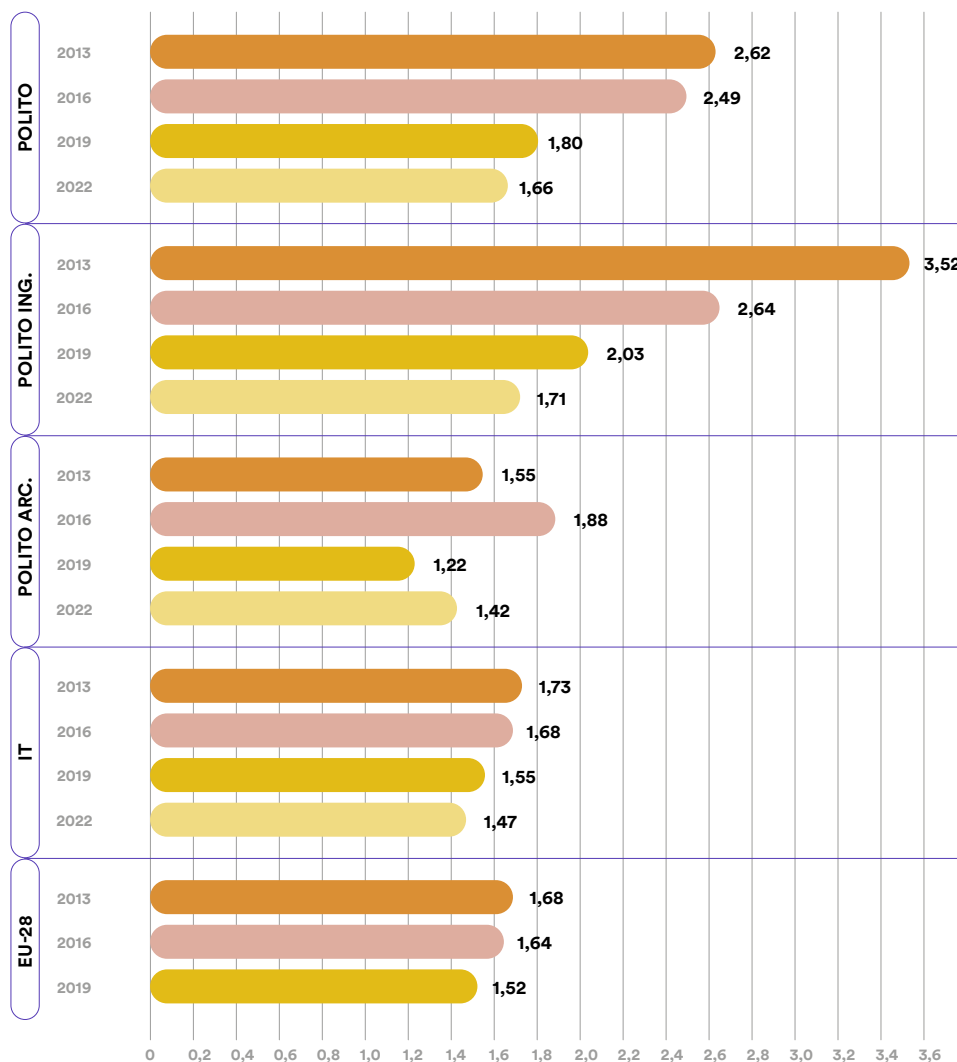
nel 2022 c'è stato un lieve peggioramento, con il GCI del Politecnico di Torino passato dall'1,62 all'1,66. È interessante notare come il Politecnico di Milano si collochi invece ben al di sotto della media nazionale, pur connotandosi per contenuti disciplinari molto simili a quelli del Politecnico di Torino.

La Figura 4.7.4 riporta il dato relativo al GCI disaggregato a livello di Dipartimento per gli anni

2013, 2016, 2019 e 2022. Il quadro che ne emerge è eterogeneo: alcuni dipartimenti mostrano un GCI inferiore al dato medio nazionale; nello specifico, nel 2022 DIGEP, DISAT, DISMA e DIST presentano un GCI pari rispettivamente a 1,43, 1,38, 1,44, 1,27. Tuttavia, gli altri Dipartimenti registrano valori dell'indice piuttosto elevati: sopra i 2 punti di GCI, troviamo il DENERG (2,41), il DIATI (2,21), il DIMEAS (2,14) e il DISEG (4,09).

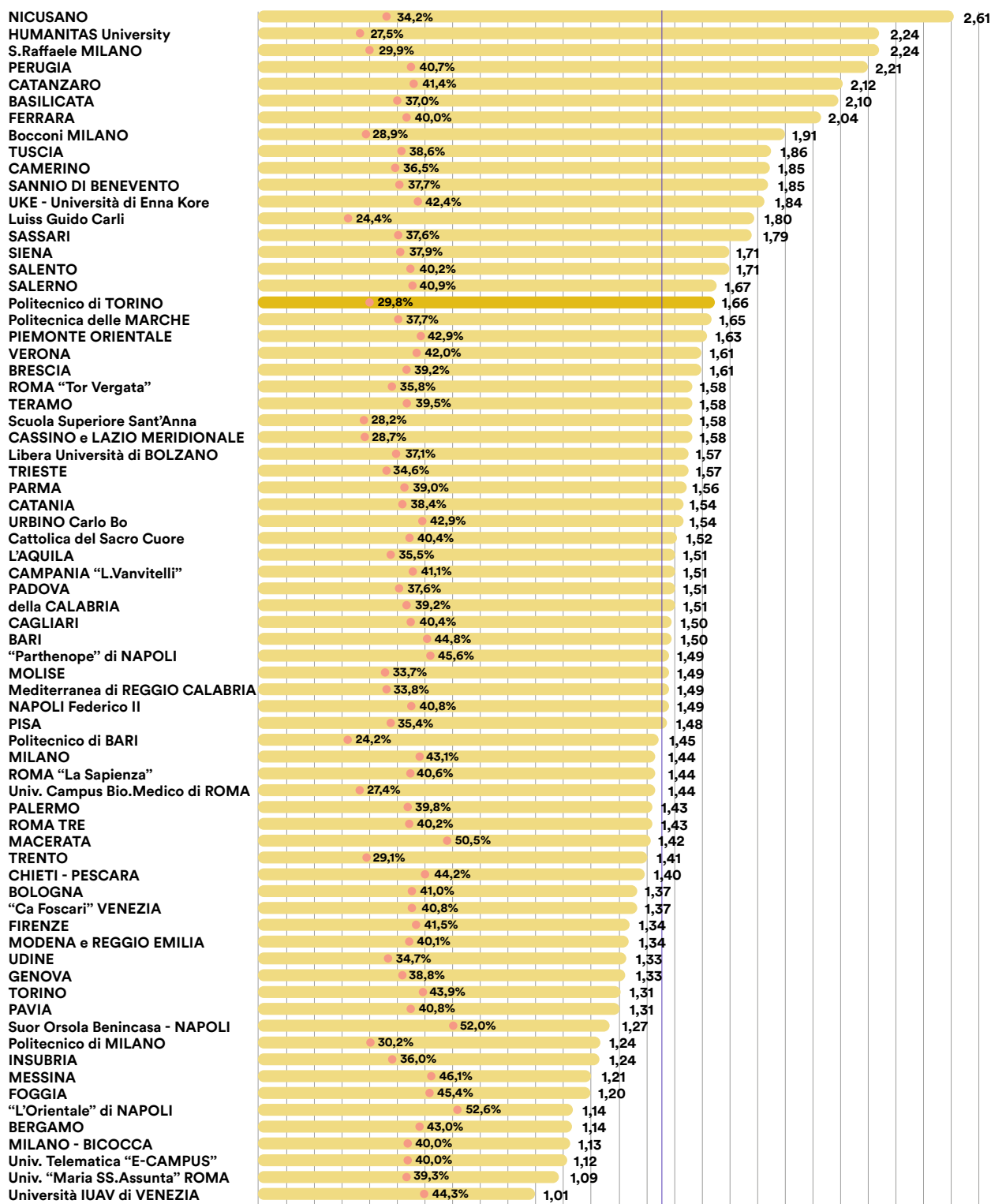
legenda ● 2013 ● 2016 ● 2019 ● 2022

**Fig. 4.7.1 GLASS CEILING INDEX (GCI) DEL POLITECNICO DI TORINO, INGEGNERIA E ARCHITETTURA, A CONFRONTO COL GCI NAZIONALE ED EUROPEO**



legenda ● Altro ● Politecnico di Torino ● % di donne

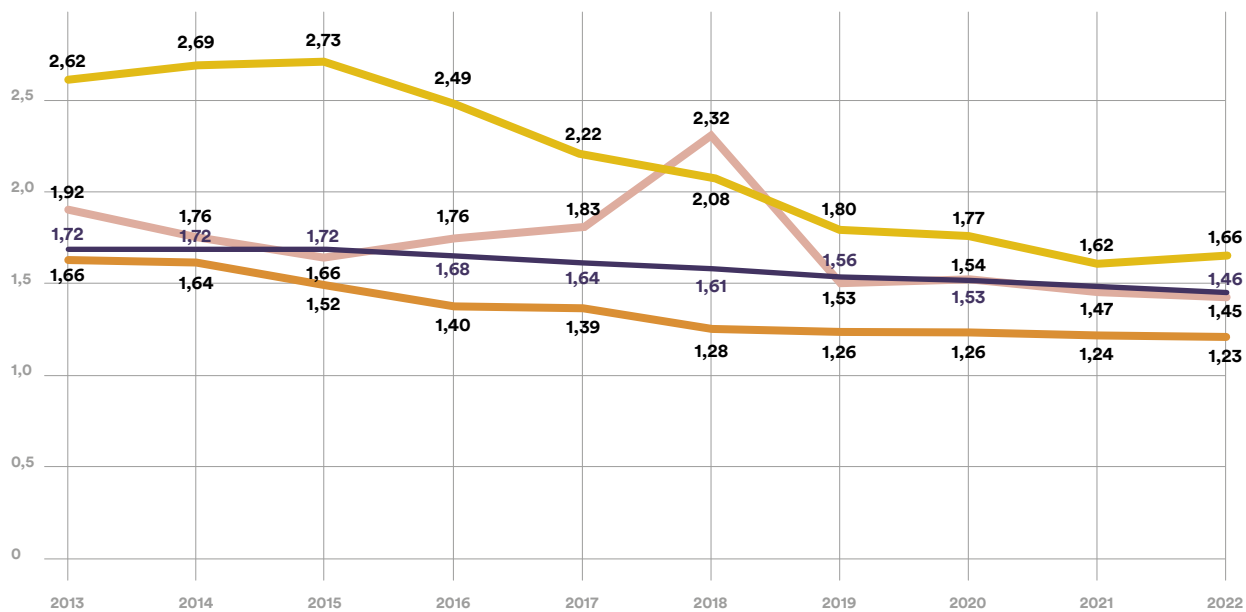
Fig. 4.7.2 GLASS CEILING INDEX DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE NEL 2022



1,466 MEDIA NAZIONALE

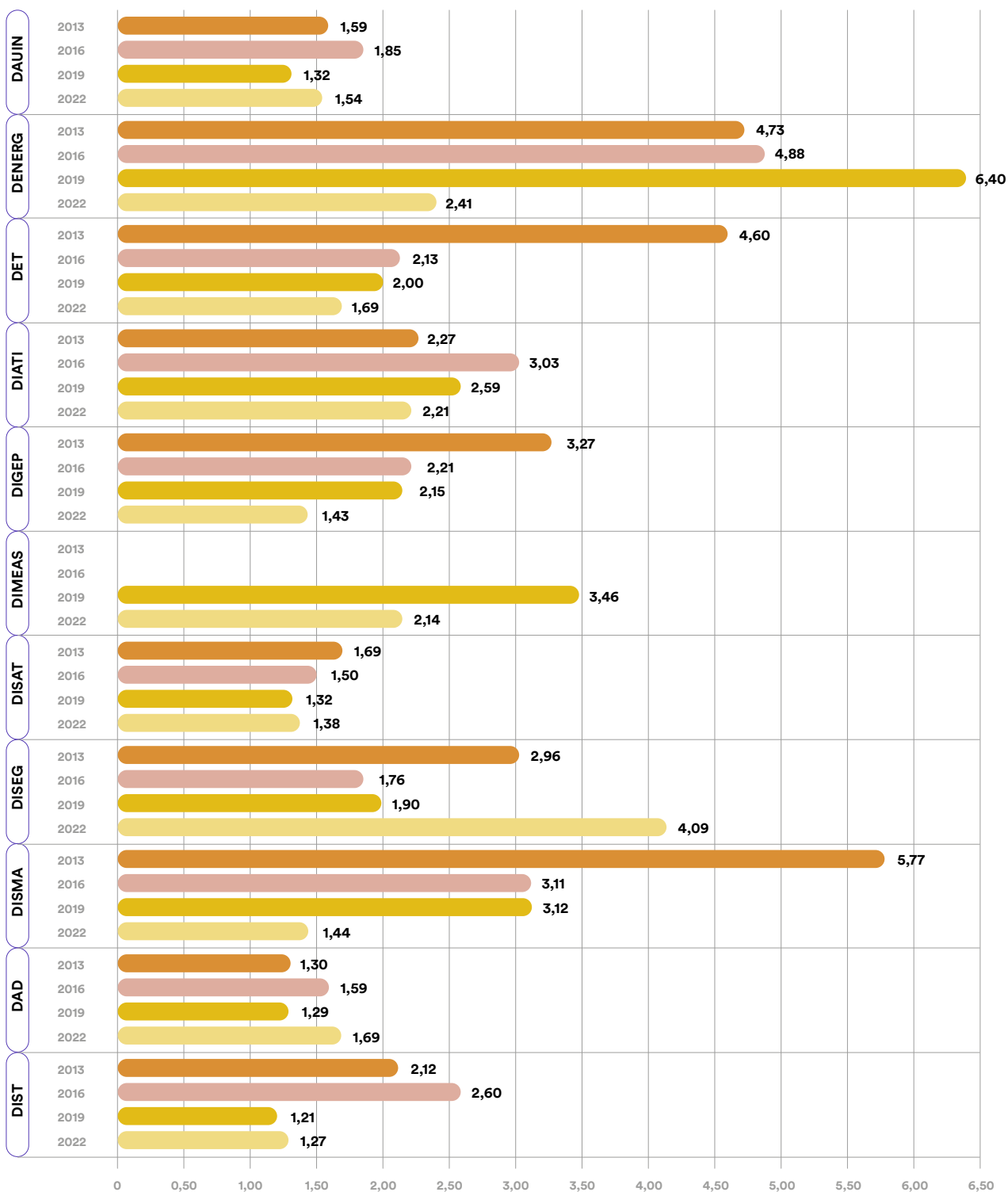
**legenda** ● Politecnico di Torino ● Politecnico di Milano  
 ● Politecnico di Bari ● Atenei italiani

**Fig. 4.7.3 SERIE STORICHE DEL GCI DEI POLITECNICI ITALIANI**



legenda ● 2013 ● 2016 ● 2019 ● 2022

Fig. 4.7.4 GCI DEI DIPARTIMENTI DEL POLITECNICO DI TORINO<sup>33</sup>



<sup>33</sup> Il DIMEAS ha un valore pari a 0 di GCI per i primi due anni della rilevazione in quanto non vi era nessuna donna che ricopriva la posizione di professoressa ordinaria.

## 4.8

## Passaggi di ruolo e genere

I grafici seguenti restituiscono un'immagine dettagliata dei passaggi di ruolo per genere della popolazione docente per gli anni che vanno dal 2019 al 2022 sia in aggregato (Fig. 4.8.2 A), che separatamente per Ingegneria (fig. 4.8.2 B) e Architettura (Fig. 4.8.2 C).

L'immagine che emerge dalla lettura dei dati è quella di una maggiore difficoltà per le donne (soprattutto per le docenti dell'area di Ingegneria) di raggiungere la posizione apicale di professoressa ordinaria. Un altro passaggio di carriera significativo è quello da ricercatrice a tempo determinato a professoressa associata, perché segna il passaggio ad una posizione a tempo indeterminato ed anche in questo caso possiamo vedere delle significative differenze di genere. Nel caso del passaggio da professoressa associata ad ordinaria, il dato aggregato ci dice che solo il 24,8% di coloro che lo hanno fatto sono donne, percentuale che scende per le docenti dell'Ingegneria (21,8 %) e che sale per le docenti dell'Architettura (46,8%). Per quanto riguarda invece il passaggio da RTD-B a professoressa associata, in tutto l'Ateneo il 32,8% di coloro che lo hanno fatto sono donne e di nuovo Ingegneria ha un dato leggermente più basso (29,2%) mentre per quanto riguarda Architettura la maggior parte di coloro che hanno fatto questo passaggio sono donne (52,6%). I dati dell'Architettura sono quindi più equilibrati per quanto riguarda il genere, ma incidono poco sul totale dell'Ateneo a causa della loro scarsa numerosità: inoltre, è utile ricordare che nonostante i dati incoraggianti per quanto riguarda i passaggi di ruolo, i professori ordinari sono ancora la maggioranza anche nei Dipartimenti dell'Architettura, così come quelli associati.

Infine, per quantificare possibili effetti di genere nell'immissione nel ruolo iniziale della carriera universitaria (RTD-B) da posizioni più precarie (assegnista e RTD-A), riportiamo in tabella (Fig. 4.8.1) un confronto fra i valori del Glass Door Index (GDI)<sup>34</sup> nel triennio 2020-2022 e nell'ultimo anno (2022), a livello di Ateneo e per i singoli Dipartimenti. Il GDI è definito come rapporto fra la percentuale femminile sull'insieme delle posizioni assegnista, RTD-A e RTD-B e la percentuale femminile nelle sole posizioni RTD-B. Similmente al GCI, un valore maggiore di uno indica segregazione di genere nella progressione, in questo caso, nel passaggio ad una posizione non precaria. Come si evince dai dati, mentre a livello di Ateneo il fenomeno sembra non essere presente (GDI=1.0), la situazione dei diversi Dipartimenti è molto più variegata, e in un caso questo valore è ben superiore a 2. Le fluttuazioni in alcuni casi notevoli dei valori fra le due colonne sono da attribuire al fatto che in alcuni Dipartimenti queste posizioni erano inizialmente poco numerose.

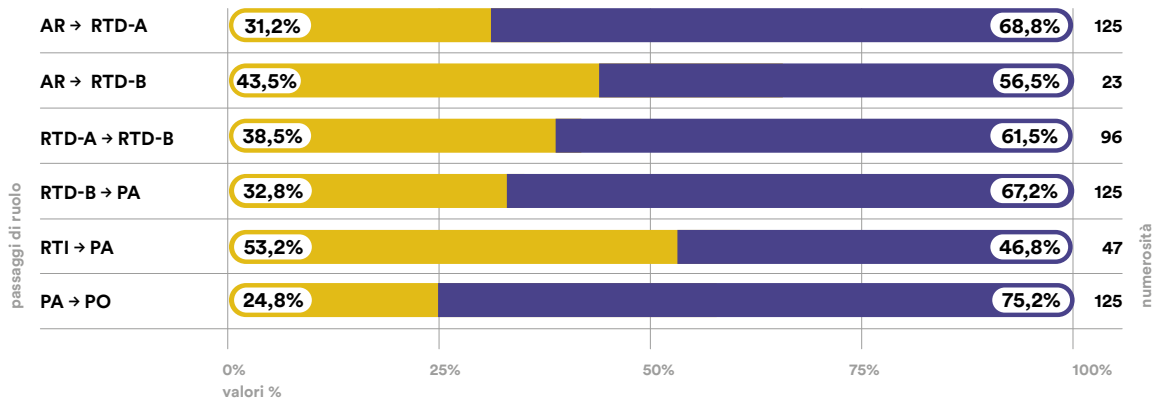
<sup>34</sup> Per approfondire il concetto di Glass Door e Glass Ceiling Index si rimanda a Picardi (2019)

**Fig. 4.8.1 CONFRONTO FRA VALORI GDI DEI DIPARTIMENTI DEL POLITECNICO DI TORINO**

DIPARTIMENTI	TRIENNIO	2022
DAD	1.14	1.33
DAUIN	0.96	1.04
DENERG	1.40	0.65
DET	1.38	0.45
DIATI	1.20	1.28
DIGEP	0.75	1.01
DIMEAS	0.86	1.54
DISAT	1.12	1.09
DISEG	0.75	0.80
DISMA	2.07	2.75
DIST	0.99	0.96
<b>POLITO</b>	<b>1.00</b>	<b>1.04</b>

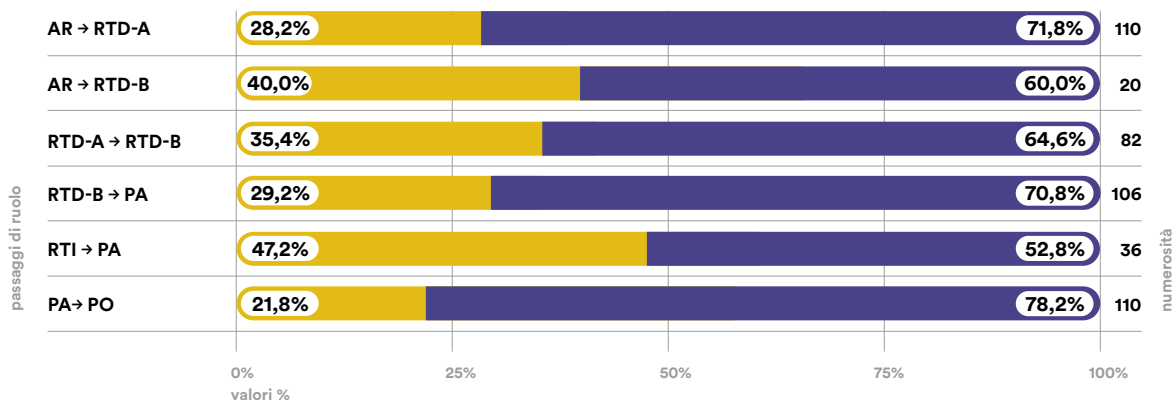
legenda ● donne ● uomini

**Fig. 4.8.2 A PASSAGGI DI RUOLO DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE**

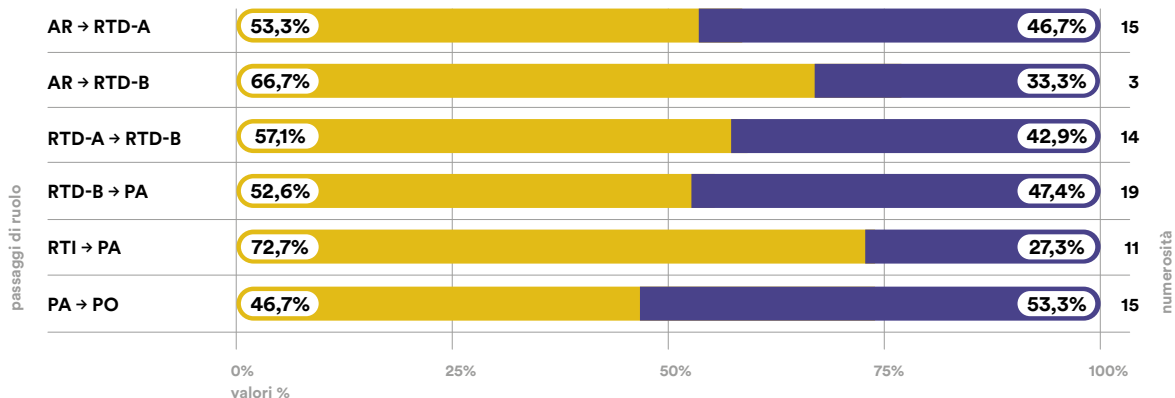


legenda ● donne ● uomini

**Fig. 4.8.2 B PASSAGGI DI RUOLO DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE - INGEGNERIA**



**Fig. 4.8.2 C PASSAGGI DI RUOLO DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE - ARCHITETTURA**





## 4.9

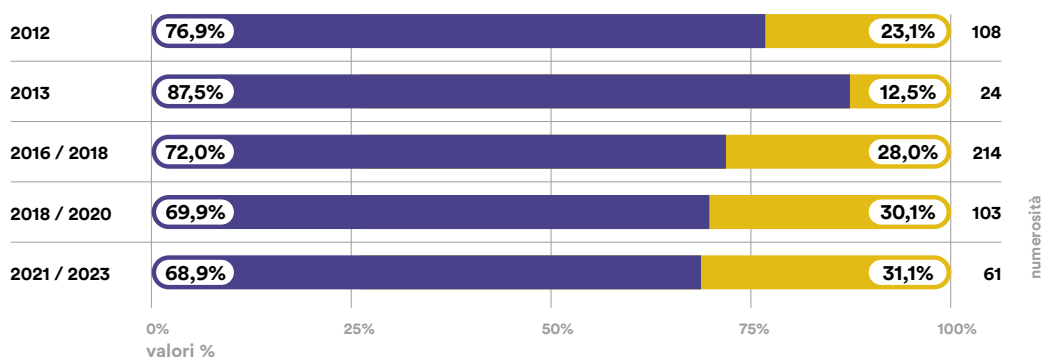
# Abilitazioni scientifiche per genere e per fascia

Le Figure 4.9.1 A e B mostrano la distribuzione di genere delle abilitazioni nelle tornate dal 2012 al 2021 per la I (Fig. 4.9.1.A) e la II Fascia (Fig. 4.9.1 B). Per entrambi i ruoli si conferma una percentuale di abilitazioni minore per le donne rispetto agli uomini in tutti gli anni esaminati, che appare in linea con la consistenza percentuale della fascia di provenienza. La percentuale femminile

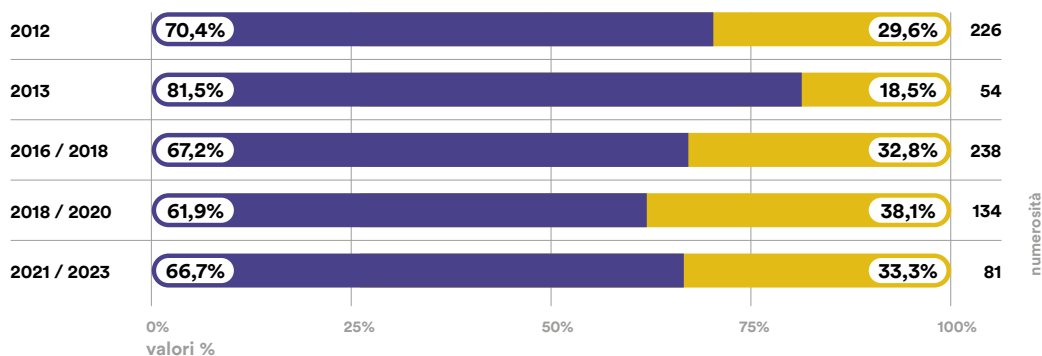
di abilitazioni alla I Fascia vede un aumento continuo (ad eccezione del 2013) che però tende a rallentare negli anni fino a raggiungere la percentuale del 31,1% nel 2021. L'andamento della II Fascia è più incostante, con una riduzione negli ultimi due anni esaminati: si passa dal 38,1% nel 2019 al 33,3% nel 2021.

legenda ● donne ● uomini

**Fig. 4.9.1 A** DISTRIBUZIONE DI GENERE DELLE ABILITAZIONI SCIENTIFICHE NELLE TORNATE DAL 2012 AL 2021 - I FASCIA



**Fig. 4.9.1 B** DISTRIBUZIONE DI GENERE DELLE ABILITAZIONI NELLE TORNATE DAL 2012 AL 2021 - II FASCIA



## 4.10

## Distribuzione tempo pieno/definito per genere

Per quanto riguarda la distribuzione del tempo pieno o definito tra il personale docente e ricercatore, i numeri ci dicono che il tempo pieno è utilizzato dalla grandissima maggioranza degli uomini (96,5%) e dalla totalità delle donne. Si potrebbe ipotizzare che l'uso del tempo parziale da parte degli uomini sia riconducibile al fatto che svolgo-

no una seconda attività lavorativa da professionisti, oltre a quella di docente o ricercatore. La plausibilità di questa ipotesi andrebbe approfondita attraverso altre ricerche, tenendo conto del fatto che gli uomini che usano il tempo parziale sono comunque una minoranza abbastanza ristretta.



4.11

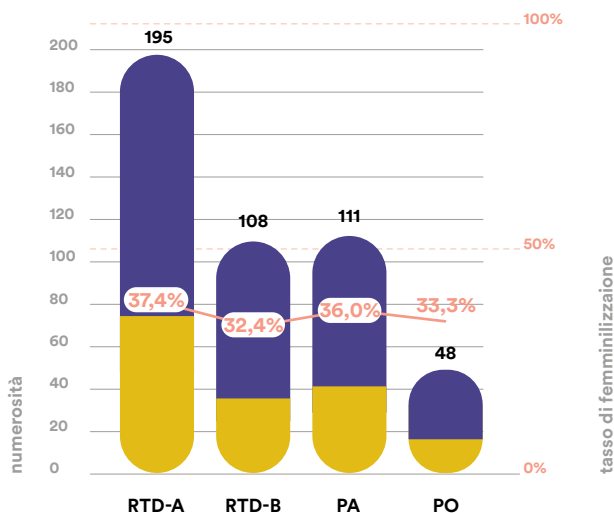
# Composizione per genere delle commissioni di concorso

In questa sezione si discute in un’ottica di genere la composizione delle commissioni di concorso per l’assunzione di docenti di I e II Fascia e di personale ricercatore, per quanto riguarda l’anno 2022. La fig. 4.11.1 A mostra il dato aggregato, mentre le figure 4.11.1 B e C riportano rispettivamente i dati relativi ad Ingegneria e ad Architettura. Si può notare un chiaro effetto di genere legato alla composizione delle commissioni: il dato aggregato ci mostra come nelle commissioni le donne siano

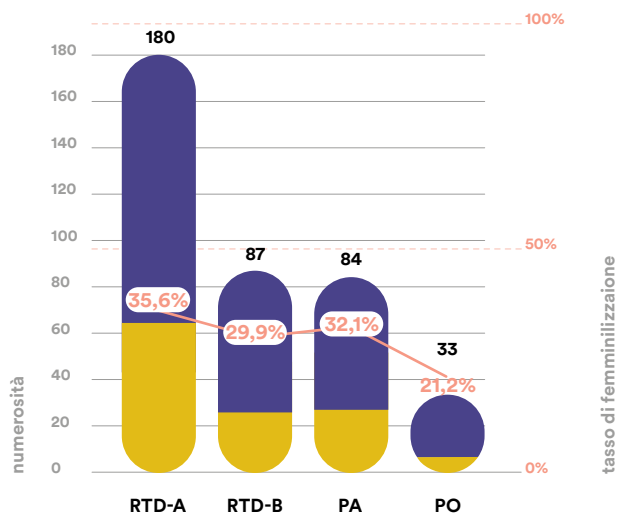
sempre una minoranza, soprattutto nel caso in cui debbano valutare l’assunzione di docenti di I Fascia (solo il 33,3% di donne in queste commissioni)<sup>35</sup>. Il dato per Ingegneria è maggiormente squilibrato (21,2% nelle commissioni per le valutazioni di docenti di I Fascia) ed è invece più equilibrato per Architettura, dove le donne in tutte le commissioni sono ben rappresentate e sono la maggioranza nelle commissioni per l’assunzione di RTD-A e docenti di I Fascia (60%).

**legenda** ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 4.11.1 A** COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER ASSUNZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE



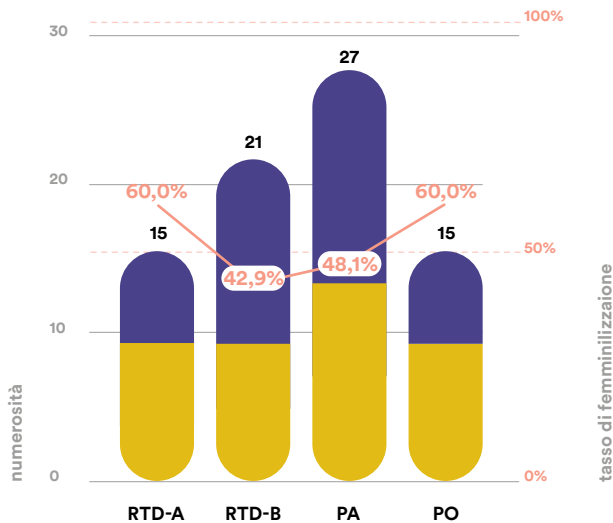
**Fig. 4.11.1 B** COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER ASSUNZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE - INGEGNERIA



<sup>35</sup> Si ricorda che il Regolamento di Ateneo per la formazione delle commissioni per la prima fascia prevede che almeno uno dei cinque nominativi scelti per formare la commissione di concorso sia di genere femminile.

legenda ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 4.11.1 C** COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER ASSUNZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE - ARCHITETTURA



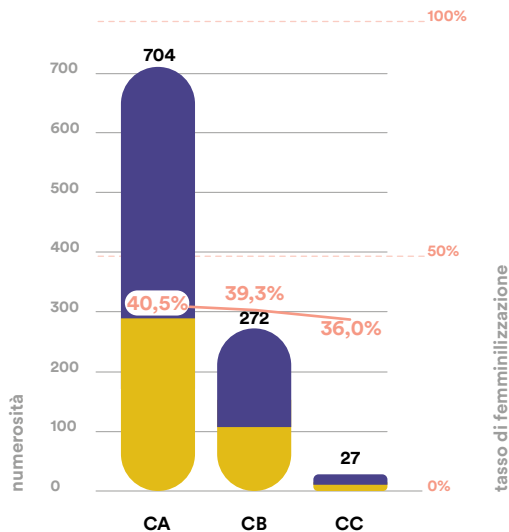
Se guardiamo invece ai dati della composizione di genere delle commissioni di concorso per posizioni diverse, come quelle di assegnista di ricerca<sup>36</sup>, si può notare come le donne continuino ad essere sempre una minoranza all'interno di queste commissioni ma sono, in termini percentuali, di più che nelle commissioni per l'assunzione di personale docente e ricercatore in altri ruoli, almeno per quanto riguarda il dato aggregato (Fig. 4.11.2. A) e quello relativo ad Ingegneria (Fig. 4.11.2 B). Questo è confermato anche dai dati relativi alle commissioni per l'assunzione di borsiste/i di ricerca, dove le donne rappresentano nel dato aggregato (Fig. 4.11.3 A) sempre più del 28% dei componenti alle commissioni e nell'ultimo anno la loro partecipazione è in crescita e ha raggiunto il 34% del totale; questi dati non si discostano molto da quelli per le commissioni dell'Ingegneria (Fig. 4.11.3 B) e anche i dati delle commissioni dell'Architettura

(Fig. 4.11.3 C) vedono una consistente presenza femminile, ma comunque inferiore a quella registrata nelle commissioni per l'assunzione di docenti. Questi dati ci dicono che le donne sono meno presenti, almeno per quanto riguarda Ingegneria, nelle commissioni per le posizioni apicali e più presenti per quelle che riguardano posizioni per ruoli non strutturati. Architettura è un caso particolare all'interno del Politecnico: per quanto riguarda le commissioni per l'assunzione di posizioni apicali le donne sono la maggioranza e tendono a diminuire – pur essendo quasi la metà – nelle commissioni per gli altri ruoli.

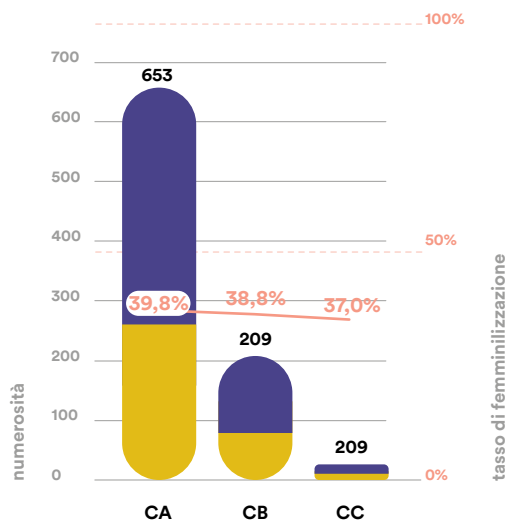
<sup>36</sup> In Figura sono riportati i dati per le commissioni di assegnisti di ricerca di categoria A (CA), categoria B (CB) e categoria C (CC).

legenda ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

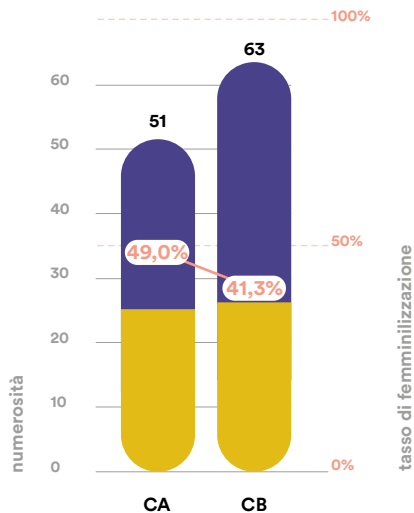
**Fig. 4.11.2 A** COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI PER ASSUNZIONE ASSEGNISTI/E DI RICERCA



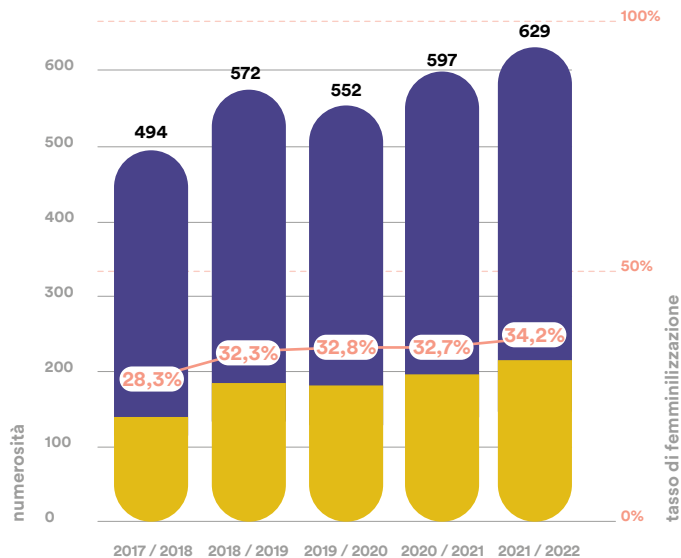
**Fig. 4.11.2 B** COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI PER ASSUNZIONE ASSEGNISTI/E DI RICERCA - INGEGNERIA



**Fig. 4.11.2 C** COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI PER ASSUNZIONE ASSEGNISTI/E DI RICERCA - ARCHITETTURA

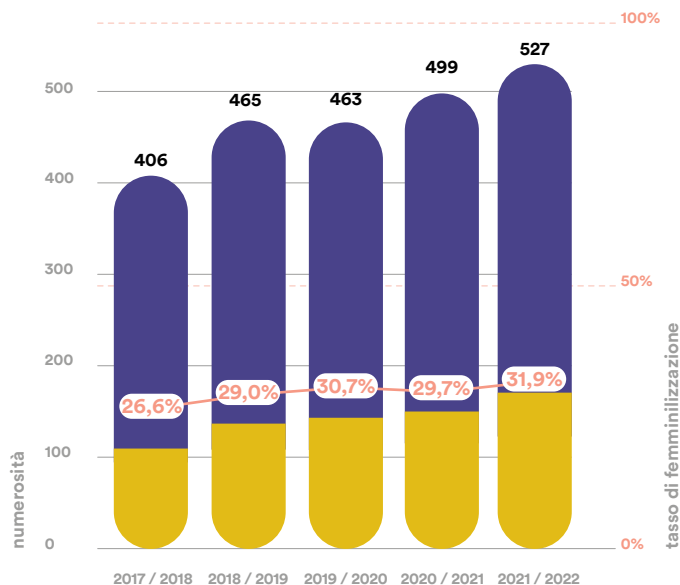


**Fig. 4.11.3 A** COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI PER ASSUNZIONE BORSISTI/E

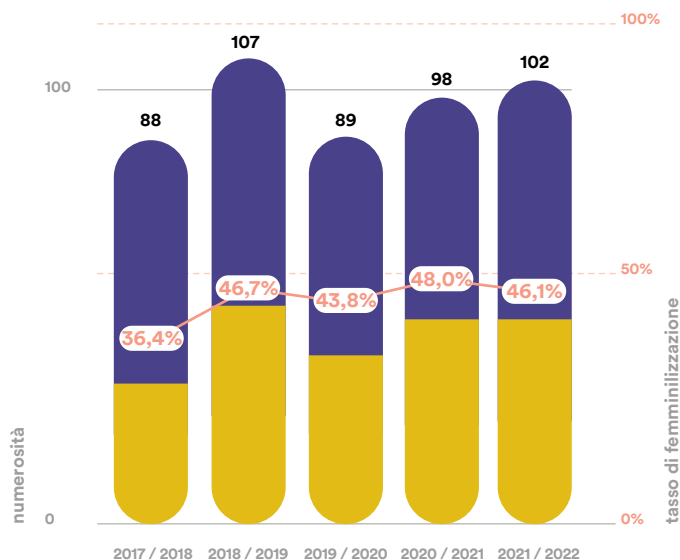


legenda ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 4.11.3 B** COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI PER ASSUNZIONE BORSISTI/E - INGEGNERIA



**Fig. 4.11.3 C** COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI PER ASSUNZIONE BORSISTI/E - ARCHITETTURA

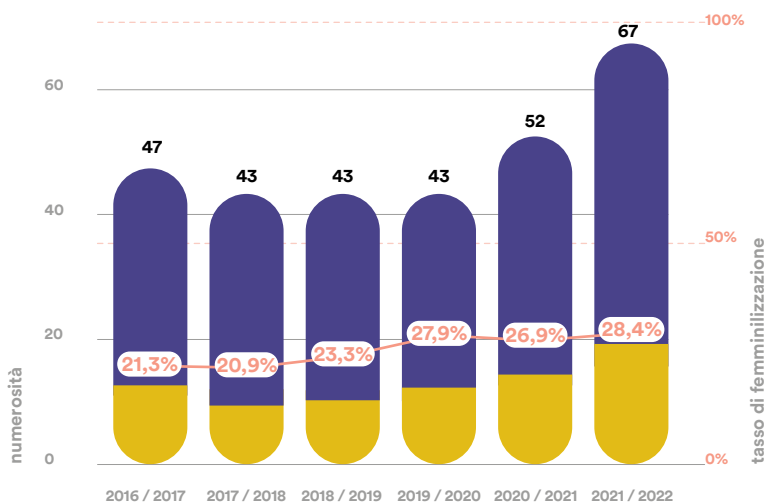


Infine, le Figure 4.11.4 A, B e C riportano rispettivamente le serie storiche per l'intero Ateneo, per Ingegneria e per Architettura della composizione di genere delle commissioni per i bandi di concorso per l'accesso al Dottorato di Ricerca. Il dato aggregato ha visto un aumento della partecipazione femminile a queste commissioni nell'a.a. 2019/2020 (27,9% di donne contro il

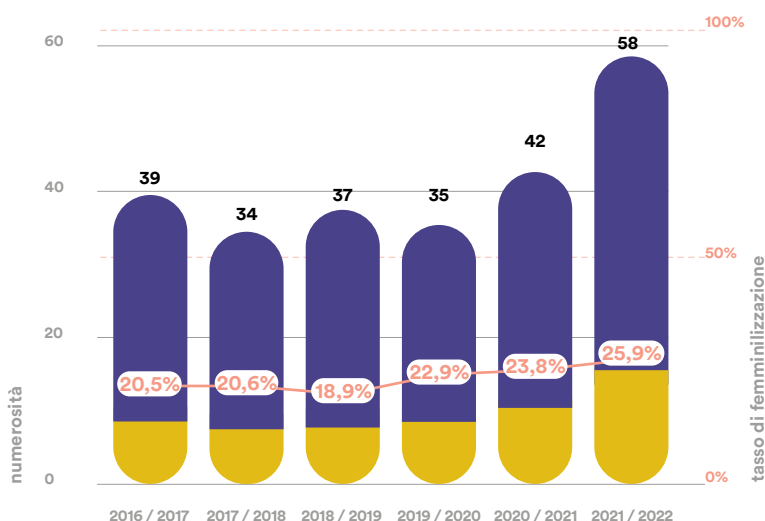
21,3% del 2016/2017), che corrisponde ad un aumento anche nelle commissioni dell'Ingegneria (22,9% contro il 20,5%) e Architettura (50% contro il 25%). Nell'anno successivo (l'a.a.2020/2021) invece la percentuale di donne è diminuita in tutti e tre i casi, per poi salire nuovamente nell'ultimo anno preso in considerazione, pur rimanendo minoritaria in tutti e tre i casi.

**legenda** | ● donne | ● uomini | — tasso di femminilizzazione

**Fig. 4.11.4 A** COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI VALUTAZIONE PER ACCESSO AL DOTTORATO DI RICERCA

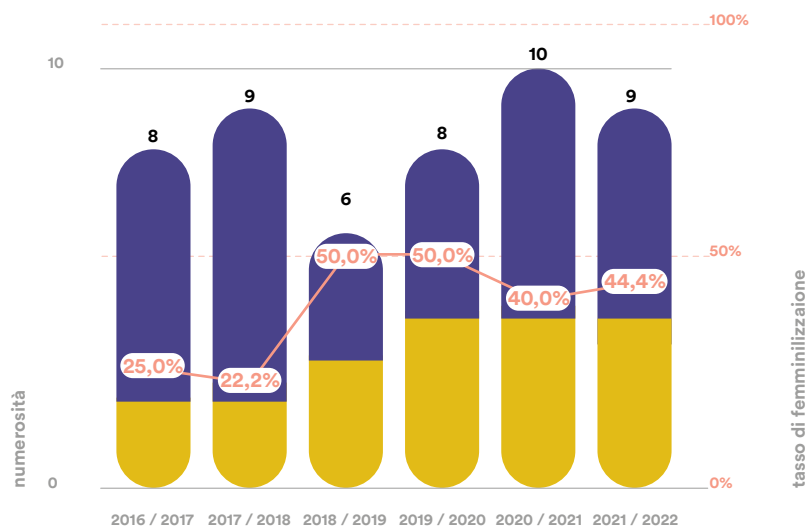


**Fig. 4.11.4 B** COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI VALUTAZIONE PER ACCESSO AL DOTTORATO DI RICERCA - INGEGNERIA



legenda ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 4.11.4 C** COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI VALUTAZIONE PER ACCESSO AL DOTTORATO DI RICERCA - ARCHITETTURA





## 4.12

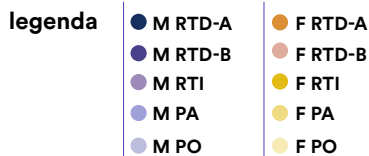
## Distribuzione per genere, ruolo e tipologia dei progetti

Nei grafici seguenti vengono riportati i dati relativi alla distribuzione di genere e ruolo delle persone che assumono il ruolo di responsabile scientifica/o dei progetti di ricerca presso il Politecnico per il periodo 2018-2020. Per ogni anno preso in esame si è effettuata un'analisi in base a diverse tipologie di progetto:

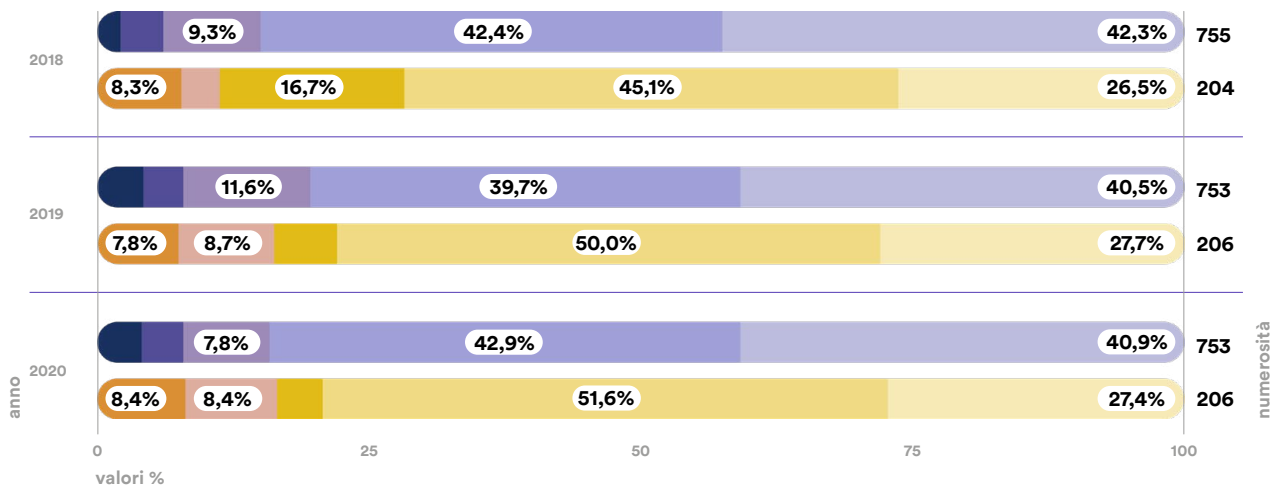
- **Attività commerciali;**
- **Ricerca Istituzionale – Progetti europei;**
- **Ricerca Istituzionale – Altri progetti;**
- **Ricerca Istituzionale – Progetti regionali;**
- **Ricerca Istituzionale – Progetti ministeriali;**
- **Altri progetti di ricerca.**

I grafici di questa sezione mostrano la percentuale di responsabili di progetto per tipologia di progetto, per genere e per ruolo, mentre nella sezione successiva (4.13) si analizzerà la numerosità di contratti stipulati e relativi importi separatamente per genere della persona responsabile del progetto. I grafici 4.12.1 A, B e C mostrano la percentuale di responsabili di progetto per genere e ruolo rispettivamente per l'intero Ateneo, per Ingegneria e per Architettura nel periodo 2018-2020. Questi dati mettono in luce gli effetti della segregazione verticale: mentre i docenti di I Fascia sono responsabili di progetti di ricerca in percentuale maggiore per quanto riguarda gli uomini, seguiti dai docenti di II Fascia – che insieme superano l'80% degli uomini responsabili di progetto in tutti gli anni esaminati – le docenti di I Fascia sono responsabili in percentuale maggiore per

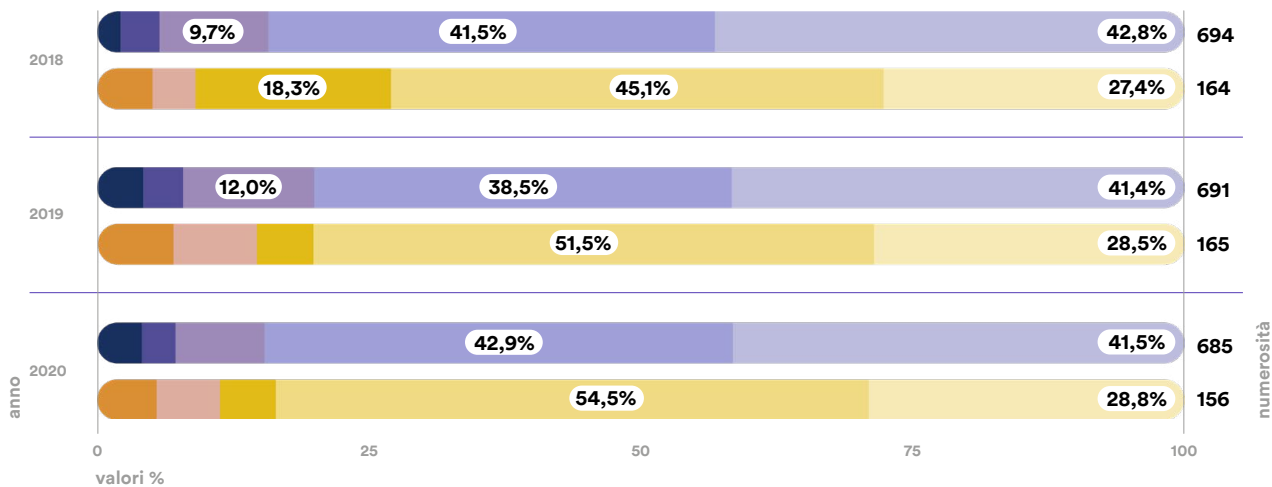
quanto riguarda le donne, seguite dalle docenti di I Fascia – le quali costituiscono solo il 27,4% delle responsabili nel 2020. Notabile come i dati delle aree di Ingegneria e di Architettura non si discostino di molto da quelli aggregati e nei tre anni presi in considerazione le percentuali siano sostanzialmente simili. In termini assoluti la numerosità dei progetti attratti nel 2020, con responsabili di genere sia maschile che femminile, presentano una leggera diminuzione rispetto al 2018 e 2019, molto probabilmente dovuto alle maggiori difficoltà lavorative causate dal COVID-19.

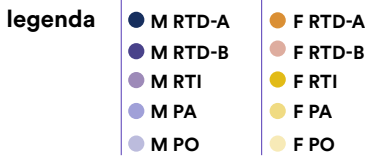


**Fig. 4.12.1 A CARATTERIZZAZIONE DEI/LLE RESPONSABILI DI PROGETTO PER GENERE E RUOLO**

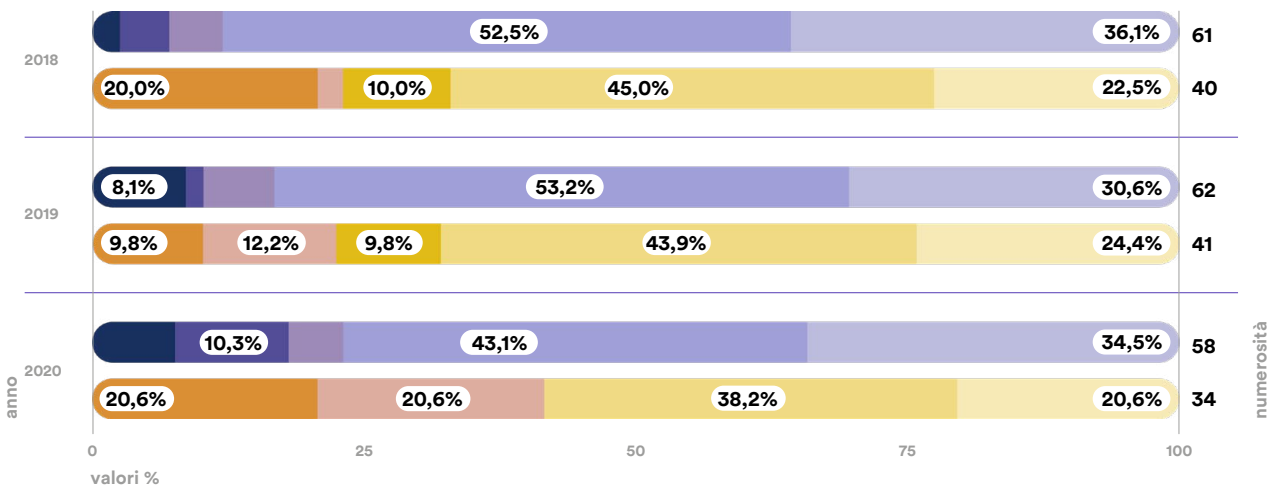


**Fig. 4.12.1 B RESPONSABILI DI PROGETTO PER GENERE E RUOLO - INGEGNERIA**



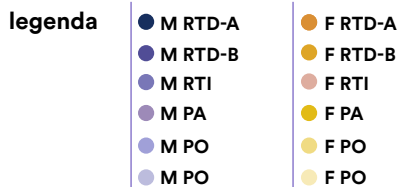


**Fig. 4.12.1 C RESPONSABILI DI PROGETTO PER GENERE E RUOLO - ARCHITETTURA**

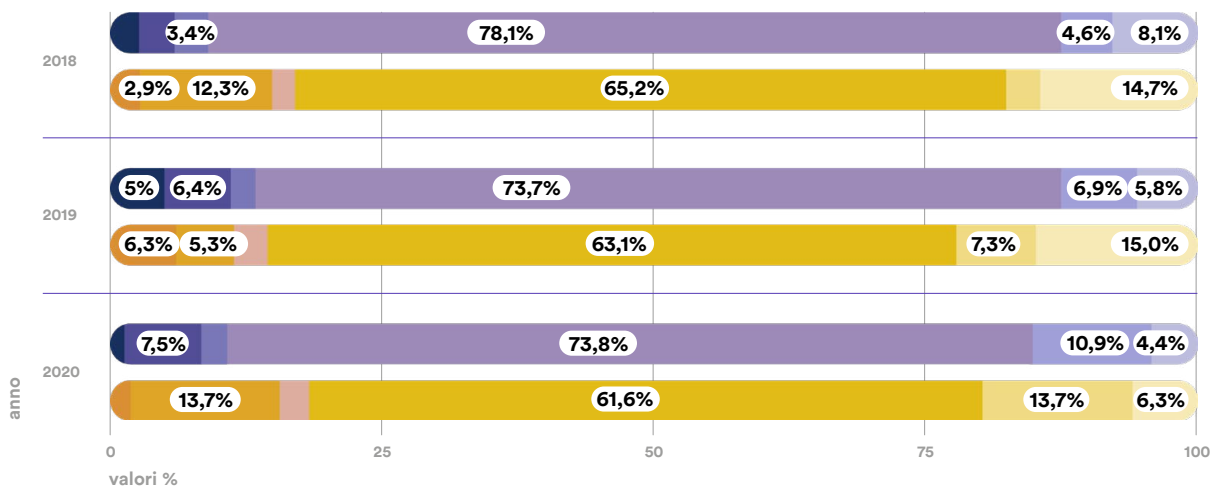


Le figure 4.12.2 A, B e C mostrano rispettivamente per l'intero Ateneo, per Ingegneria e per Architettura, la tipologia di progetti coordinati da donne o da uomini nel periodo 2018-2020. I progetti sono stati classificati come attività commerciali o progetti istituzionali; questi ultimi sono stati ulteriormente categorizzati come progetti regionali, europei o ministeriali, e progetti non di ricerca. La prima evidenza è che per tutti gli anni presi in considerazione, sia per il dato aggregato sia per quello disaggregato in Architettura e Ingegneria, sia uomini che donne dirigono soprattutto progetti legati ad attività commerciali, grazie alla fitta rete di contatti con le aziende del territorio, nazionali ed internazionali con le quali si svolgono quotidianamente attività di trasferimento tecnologico. Le docenti e le ricercatrici dell'Ingegneria si occupano in tutti gli anni considerati soprattutto di progetti legati ad attività commerciali, come i loro colleghi; a seguire si sono occupate soprattutto di altri progetti nel 2018 e nel 2019 e

di progetti istituzionali nel 2020, mentre gli uomini si sono sempre occupati principalmente di attività commerciali e di progetti istituzionali. Per quanto riguarda Architettura, le donne negli anni 2018 e 2019 si sono occupate in maniera consistente di attrarre fondi provenienti da attività commerciali; a seguire la percentuale più consistente di progetti in cui si sono impegnate è quella dei progetti ministeriali, che nell'ultimo anno preso in esame è aumentata. Guardando alle differenze di genere, in tutti i casi e in tutti gli anni, più uomini si occupano di attività commerciali e meno di attività di ricerca istituzionale legate a progetti ministeriali e a progetti europei rispetto al totale degli uomini, mentre la frazione di donne che si occupano di progetti europei e ministeriali rispetto al totale delle donne è più consistente. In generale l'evidenza dell'Ingegneria è quasi completamente sovrapponibile a quella di Ateneo, perché la quota più consistente di progetti è sviluppata in ambito ingegneristico.



**Fig. 4.12.2 A SERIE STORICA TIPOLOGIA DI PROGETTI COORDINATI DA UOMINI E DA DONNE**



**Fig. 4.12.2 B SERIE STORICA TIPOLOGIA DI PROGETTI COORDINATI DA UOMINI E DA DONNE AFFERENTI AL PDR - INGEGNERIA**

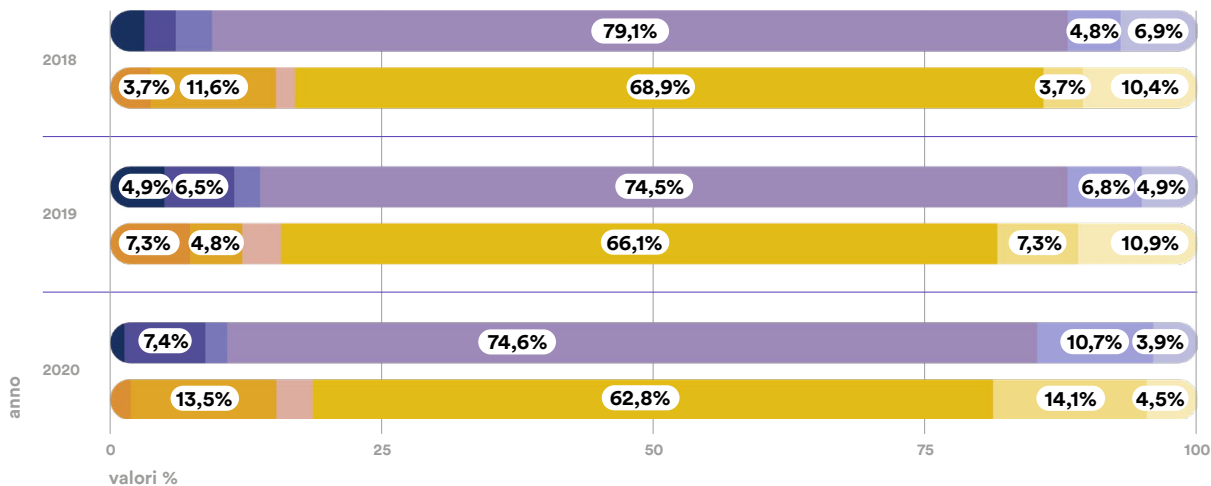
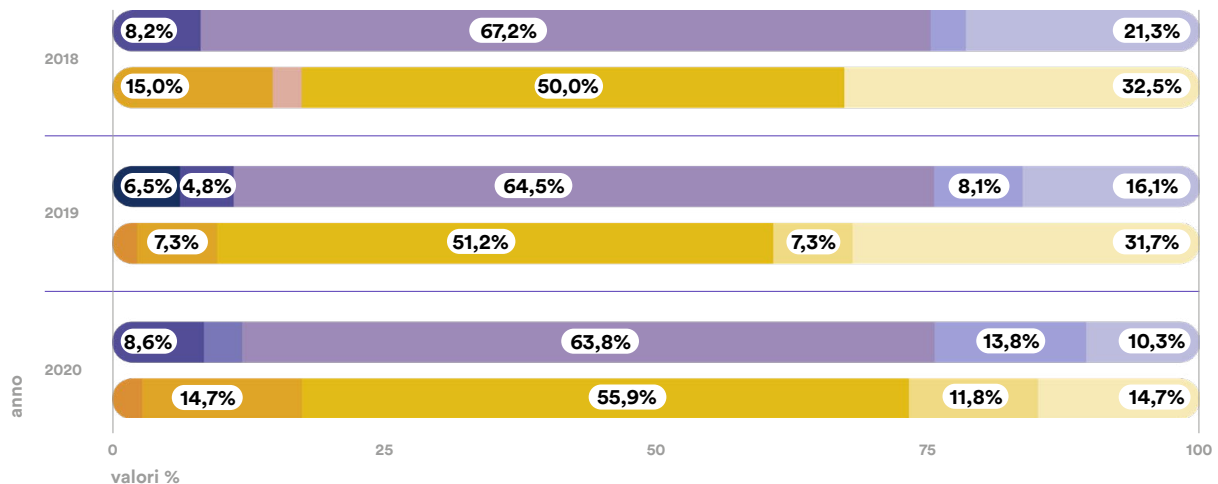




Fig. 4.12.2 C SERIE STORICA TIPOLOGIA DI PROGETTI COORDINATI DA UOMINI E DA DONNE - ARCHITETTURA



#### 4.13

## Caratterizzazione dei/le responsabili scientifici/he e della capacità di attrarre fondi: analisi per genere, numero di progetti e importo di finanziamento

I prossimi grafici riportano i dati relativi alla capacità di attrarre fondi in un'ottica di genere. I dati sono relativi alle attività di attrazione fondi realizzata nel 2020. La Figura 4.13.1 riporta i valori assoluti del numero dei progetti stipulati per ogni categoria di progetto, e la percentuale per ogni categoria di progetti stipulati rispettivamente da componente maschile e componente femminile del PDR. La Fig. 4.13.2 riporta i valori assoluti dell'ammontare degli importi dei progetti stipulati per ogni categoria di progetto, e la percentuale per ogni categoria di importo attratto rispettivamente da componente ma-

schile e componente femminile del PDR.

La Figura 4.13.1 restituisce cifre che rispecchiano la segregazione orizzontale nel PDR del Politecnico. La categoria con il più alto numero di progetti stipulati, quelli di attività commerciale, vede la percentuale di contratti stipulati dalla componente femminile attorno al 17,6%. La percentuale cresce passando alla ricerca istituzionale: sia per progetti europei che per progetti ministeriali, la quota di contratti stipulati dalla componente femminile è rispettivamente del 31,7% e del 30,8%, leggermente superiore alla percentuale femminile del corpo docente e ricercatore.

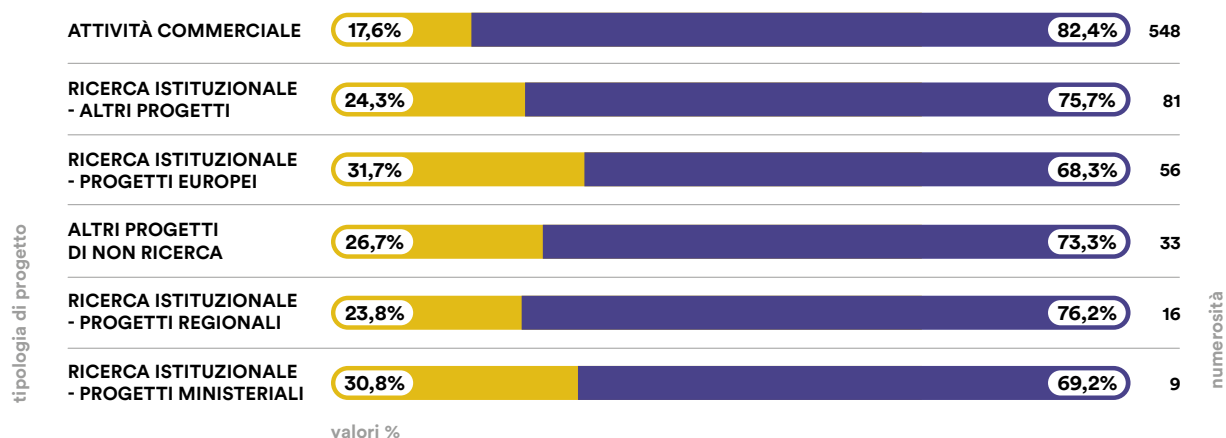
Quando si esaminano gli importi (Fig. 4.13.2), si nota che sulla categoria di progetti più redditizia, quella di attività commerciale, le percentuali sono quasi identiche a quelle della Figura 4.13.1. Pertanto, il quadro che emerge è connotato da una maggiore capacità di attrazione da parte degli uomini di attività commerciale. Il contributo minoritario delle donne sul totale si può spiegare considerando il fenomeno della segregazione orizzontale nel PDR. Viceversa, la capacità attrattiva delle donne, misurata sull'importo del progetto, è superiore alla loro consistenza percentuale nei progetti di ricerca europei (con il

35,6% dell'importo totale attratto dalla componente femminile) e nei progetti ministeriali (con il 43%).

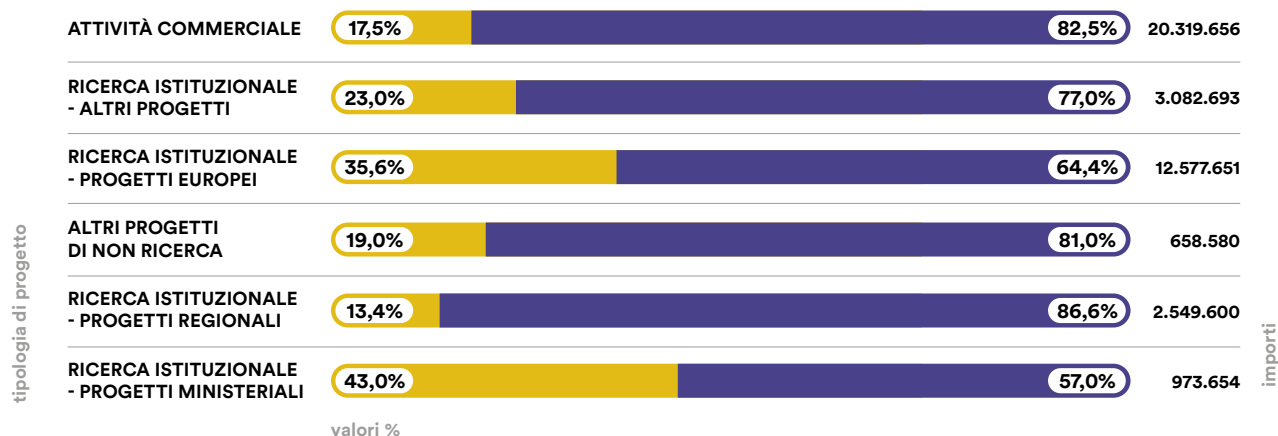
È interessante sottolineare che la letteratura scientifica evidenzia che le donne in STEM sono tradizionalmente più isolate e godono di un minor capitale sociale rispetto agli uomini, sia all'interno delle loro organizzazioni che all'esterno limitando la loro capacità attrattiva. Questo scenario, nel caso del Politecnico, sembra potersi applicare soprattutto alle attività commerciali, mentre appare diverso per la ricerca istituzionale, in particolare rispetto ai fondi attratti con la ricerca europea e ministeriale.

legenda ● donne ● uomini

**Fig. 4.13.1 NUMERO DI PROGETTI STIPULATI IN PERCENTUALE E VALORI ASSOLUTI, PER GENERE**



**Fig. 4.13.2 AMMONTARE DEGLI IMPORTI STIPULATI IN PERCENTUALE E VALORI ASSOLUTI, PER GENERE**



Per meglio comprendere l'incidenza del genere sulla capacità di attrarre fondi<sup>37</sup>, nelle Figure 4.13.3 A e B sono presentati gli indici relativi rispettivamente alla numerosità dei contratti attratti e agli importi dei progetti stipulati, normalizzati sulla base dell'incidenza di ciascun genere rispetto al totale del PDR per categoria di progetto e per il genere del/la responsabile scientifico/a, in riferimento all'anno 2020. Gli indici confermano la disparità di genere a vantaggio degli uomini circa la numerosità e l'importo dei progetti legati ad attività commerciale, nonché una maggiore incidenza del genere maschile circa la numerosità e l'importo di progetti non di ricerca, progetti regionali e altri progetti di ricerca istituzionale. Invece, gli indici in riferimento a progetti europei e ministeriali confermano una maggior incidenza del genere femminile sulla numerosità e, soprattutto, sugli importi.

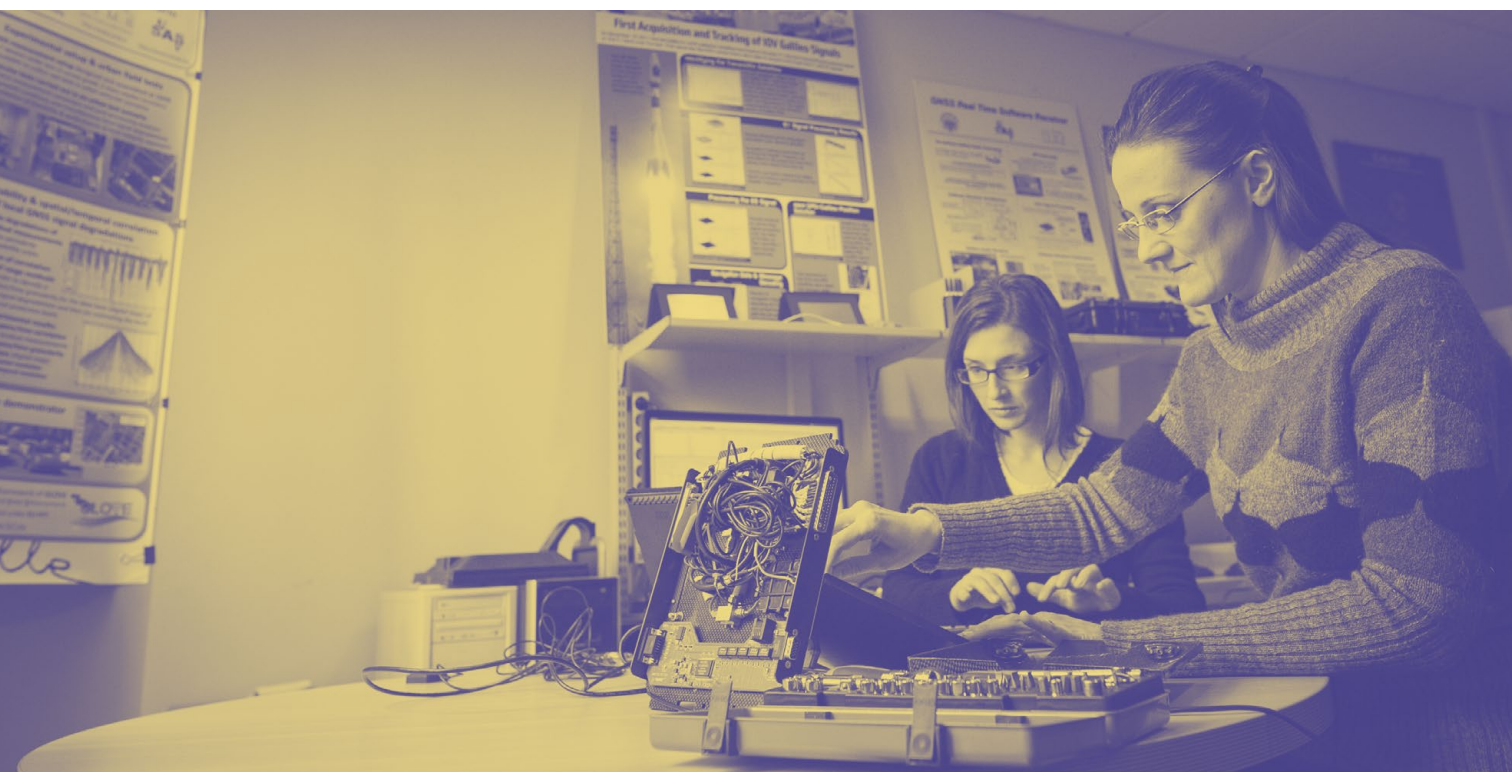
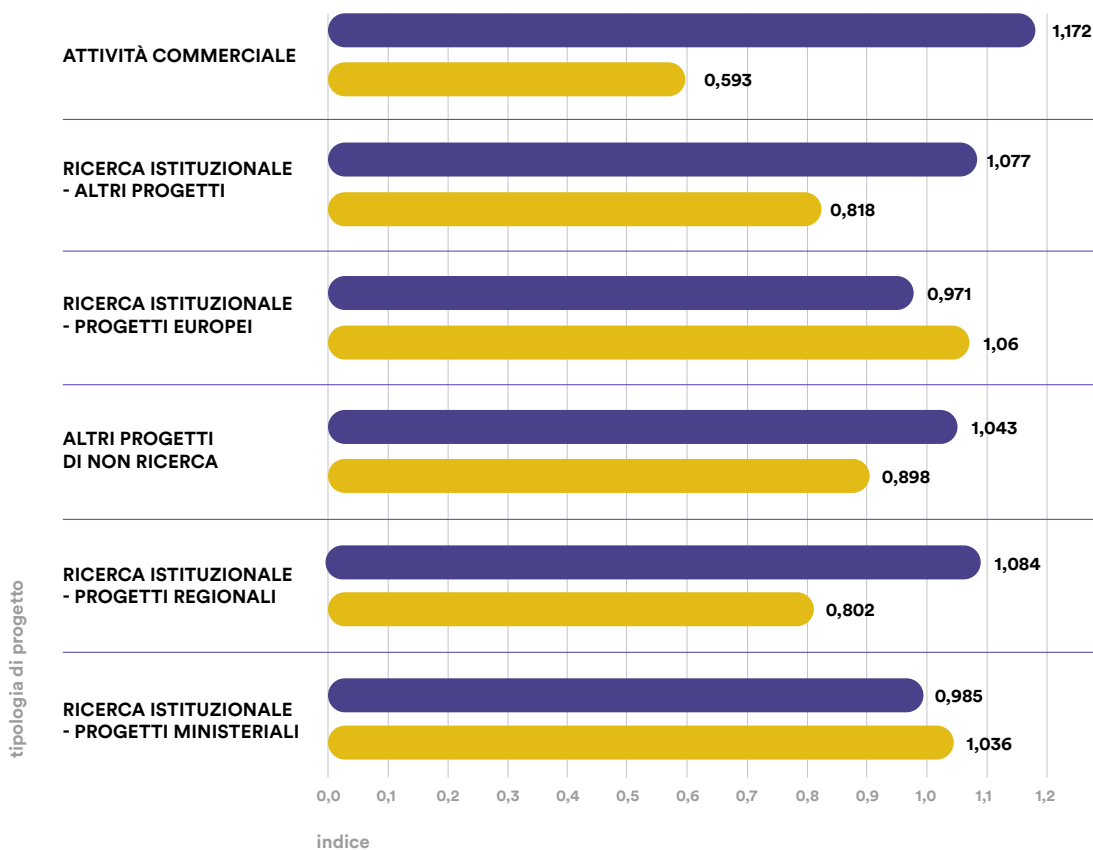
A tali indici, si affiancano anche quelli rappresentati nelle Figure 4.13.3 C e D, che riportano gli indici relativi rispettivamente alla numerosità dei contratti attratti e agli importi dei progetti stipulati, normalizzati sulla base dell'incidenza di ciascun genere rispetto al totale del PDR per ruolo e per il genere del responsabile scientifico, in riferimento all'anno 2020. Circa la numerosità dei progetti, nella Figura 4.13.3 C vediamo una maggior incidenza del genere maschile rispetto a tutti i ruoli professionali, particolarmente ampia per la categoria RTI – mentre il gap non è così ampio per la categoria RTD-B. Quando si guarda agli importi (Fig. 4.13.3 D), la maggior incidenza del genere maschile è molto alta per tutte le categorie tranne per quella dei/le docenti di I Fascia, dove l'indice di attrattività del genere femminile è pari al doppio di quella del genere maschile (1,76 vs 0,84).

Ciò potrebbe indicare che le donne che riescono ad abbattere il soffitto di cristallo dimostrano capacità attrattive e competitive essendo un sottoinsieme molto selezionato, mentre nei ruoli junior potrebbero essere ancora penalizzate dalla segregazione orizzontale e dal minor capitale sociale. Ad incidere sulla capacità attrattiva di donne in posizioni junior, inoltre potrebbe essere anche il gravare di compiti di cura maggiori, data l'età più giovane rispetto alle colleghe ordinarie; è possibile anche che gli effetti delle restrizioni dovute alla pandemia di COVID-19 nel 2020 abbiano colpito maggiormente queste donne, proprio perché per loro è aumentato il carico di cura.

<sup>37</sup> L'incidenza per il numero di contratti è calcolata come il rapporto tra la percentuale di contratti del genere e la percentuale del genere (es. % contratti con responsabile donna/% di donne). L'incidenza per l'importo stipulato è calcolata come il rapporto tra la percentuale di importo stipulato dal genere e la percentuale del genere (es. % importo stipulato con responsabile donna / % di donne)

legenda ● donne ● uomini

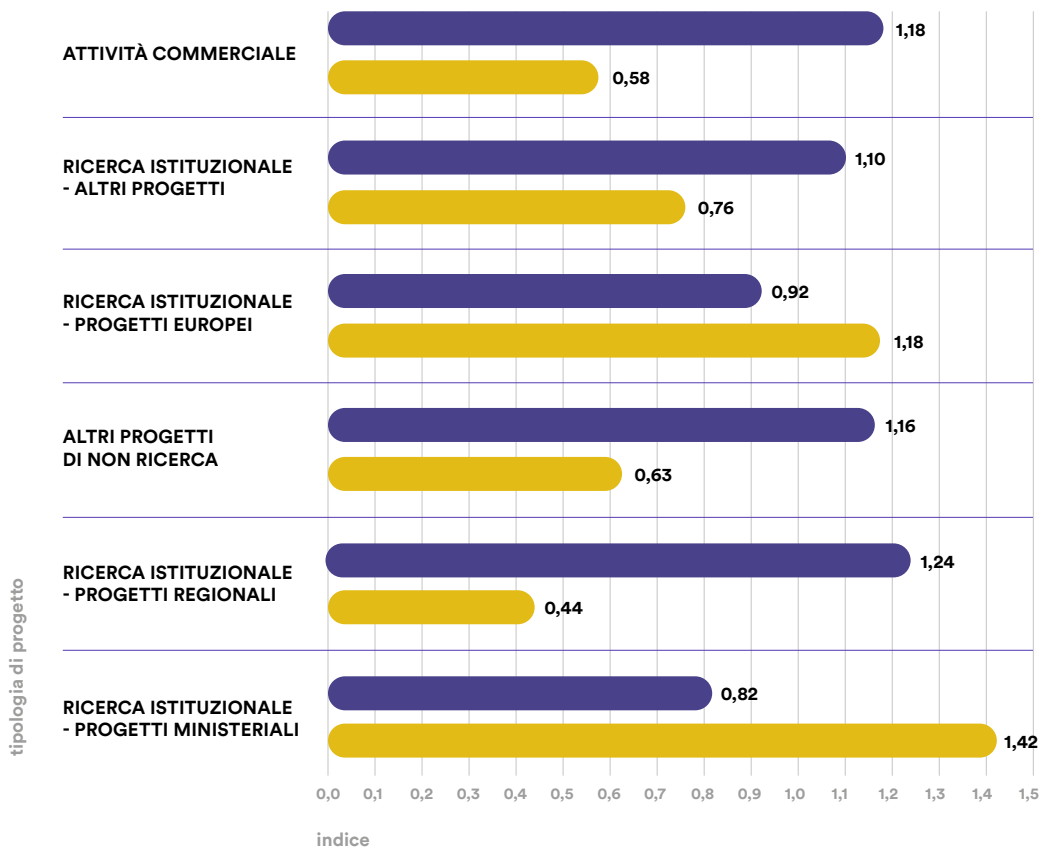
**Fig. 4.13.3 A** INCIDENZA SUL NUMERO DI CONTRATTI IN BASE ALLA CATEGORIA DI PROGETTO E AL GENERE DEL/LA RESPONSABILE SCIENTIFICO/A





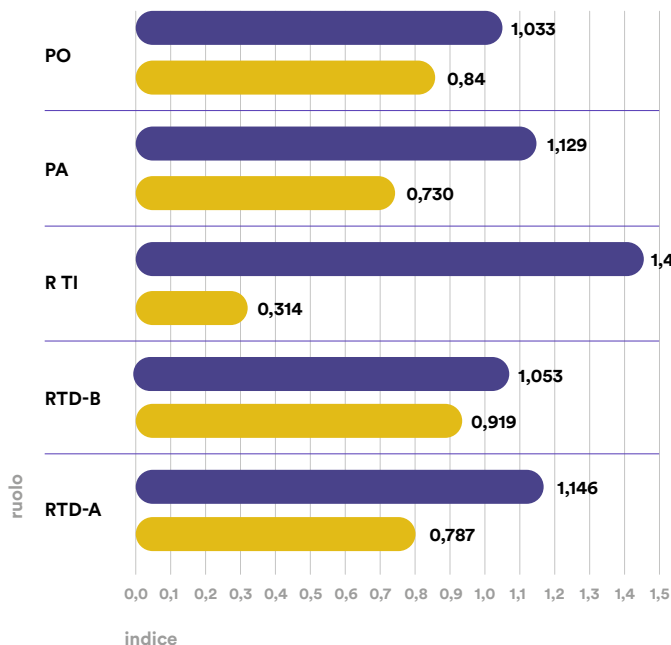
legenda ● donne ● uomini

**Fig. 4.13.3 B** INCIDENZA SULL'IMPORTO DEI CONTRATTI IN BASE ALLA CATEGORIA DI PROGETTO E AL GENERE DEL/LA RESPONSABILE SCIENTIFICO/A

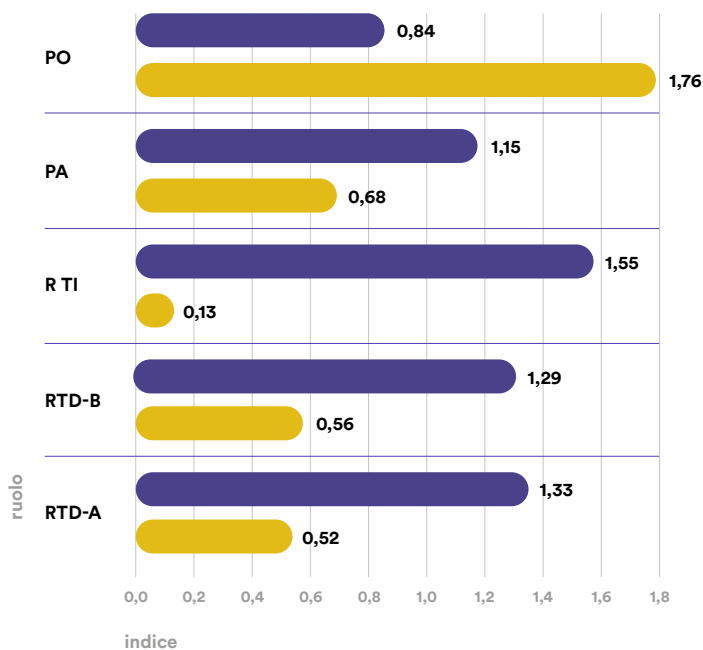


legenda ● donne ● uomini

**Fig. 4.13.3 C** INCIDENZA SUL NUMERO DEI CONTRATTI IN BASE AL RUOLO E AL GENERE DEL/LLA RESPONSABILE SCIENTIFICO/A



**Fig. 4.13.3 D** INCIDENZA SULL'IMPORTO DEI CONTRATTI IN BASE AL RUOLO E AL GENERE DEL/LLA RESPONSABILE SCIENTIFICO/A



## 4.14

## Prodotti scientifici del personale docente e ricercatore per genere

In questa sezione viene riportata e valutata la produzione scientifica del PDR in servizio per ruolo (PO, PA, e Ricercatori/trici denominate RT) e per genere per l'anno 2022. Per la valutazione delle pubblicazioni scientifiche, nei settori bibliometrici l'analisi fa riferimento alle metriche adottate dall'Ateneo a partire dall'anno 2020, che in particolare prevedono una valutazione basata su:

1. tutti i prodotti della ricerca presenti nella lista Top 15% Highly Cited di Scopus (HCS) e i brevetti nazionali e internazionali sfruttati commercialmente (denominata Metrica 1).
2. fino a 12 migliori prodotti (in aggiunta a (1)) nel triennio di riferimento, assegnando agli articoli su riviste una classe di merito (calcolata nell'anno di pubblicazione), da A a D a seconda del quartile in cui la rivista si trova rispetto alle altre della propria Subject Category (Wos) o ASJC (Scopus), denominata Metrica 2. Nei 12 prodotti possono anche essere inclusi brevetti (depositati), libri, capitoli di libro, proceeding (> 2 pagine), opportunamente valutati.

Come per la capacità attrattiva, si sono sviluppati degli indici che tenessero conto dell'incidenza del genere nelle due metriche appena presentate. Ad ogni prodotto di ricerca viene associato il punteggio massimo opportunamente pesato rispetto al numero di soggetti interni all'Ateneo che ne hanno la proprietà intellettuale. La valutazione delle pubblicazioni scientifiche per genere, sia in termini di

numero di prodotti sia in termini di punteggio ad essi associati, viene rapportata alla (1) numerosità del gruppo (uomini o donne autori/autrici di ateneo) e (2) all'incidenza del gruppo sul totale del corpo docente valutato. In altri termini, l'indice (1) è una stima del valore medio della singola persona per ciascun gruppo, mentre l'indice (2) stima il contributo del gruppo nella valutazione complessiva. Quindi ne consegue che valori elevati dell'indice (1) evidenziano un contributo medio individuale maggiore. Mentre più l'indice (2) si avvicina a 1 più ci si avvicina alla parità di contributo del genere nella valutazione complessiva, valori maggiori di 1 indicano un'incidenza di gruppo più elevata. L'analisi viene effettuata distinguendo tra settori bibliometrici e non, in base al SSD di afferenza, secondo quanto indicato da ANVUR per l'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN). I grafici 4.14.1 A e B mostrano i dati relativi alla metrica 1, rispettivamente per l'indice (1) e l'indice (2); i grafici 4.14.2 A e B invece mostrano i dati relativi alla metrica 2, rispettivamente per l'indice (1) e l'indice (2)<sup>38</sup>. Tutti i grafici si riferiscono al triennio 2019-2022 e ai settori bibliometrici dell'Ateneo. I risultati ci mostrano che soprattutto le professoresse ordinarie raggiungono dei risultati migliori in termini di pubblicazioni scientifiche in quasi tutte le categorie prese in esame rispetto al resto del personale docente e ricercatore. In particolare, le docenti ordinarie sono quelle che in entrambi gli indici e per entrambe le metri-

<sup>38</sup> Per ogni metrica adottata dall'Ateneo si calcola il contributo medio del singolo come rapporto tra (i) il valore della metrica associato al genere e ruolo e (ii) la numerosità del genere valutato nel ruolo (e.g., il rapporto tra il punteggio complessivo associato al genere femminile e la numerosità delle donne valutate). Per ogni metrica adottata dall'Ateneo si calcola l'incidenza del genere come rapporto tra (i) la quota percentuale della metrica associata al genere e (ii) la percentuale del genere rispetto al corpo docente valutato. L'analisi è effettuata separatamente per ruolo (e.g., l'incidenza delle professoresse ordinarie per la metrica punteggio è ottenuto calcolando il rapporto tra (i) la quota percentuale del punteggio associato alle pubblicazioni delle docenti PO rispetto al punteggio totale delle pubblicazioni di tutti i PO valutati (donne e uomini) e (ii) la quota percentuale delle professoresse ordinarie valutate sulla popolazione PO).

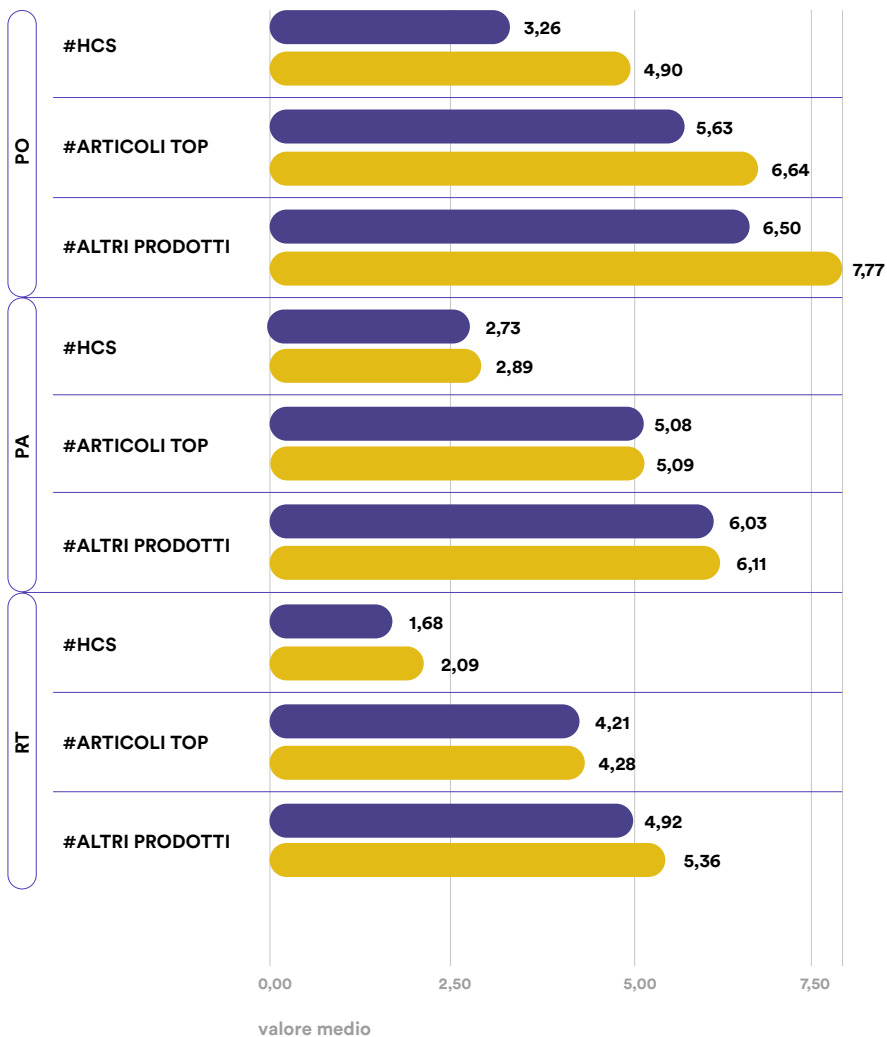


che ottengono risultati considerevolmente migliori dei colleghi ordinari, mentre ricercatrici e associate hanno performance simili a quelle dei colleghi, e in alcuni casi ottengono risultati migliori: ad esempio la metrica 1 evidenzia una performance femminile migliore in tutti i ruoli per quanto riguarda gli articoli highly cited.

A fronte dei dati presentati sulla produzione scientifica del PDR, si può ipotizzare che i fattori esterni causati dai periodi di lockdown, come l'aggravarsi di responsabilità di cura, la disgregazione di legami sociali e le difficoltà sistemiche di operare un aggiustamento alla situazione pandemica abbiano impattato uomini e donne in maniera differente. I dati dicono che le donne mantengono ottimi risultati nella ricerca di base e sembrano soffrire di più gli effetti della pandemia sulla loro capacità di attrarre fondi per alcune tipologie di progetti: i dati raccolti e presentati in queste pagine non ci consentono di azzardare ipotesi di correlazione fra questi elementi, ma potrebbe essere interessante approfondire il tema con ricerche specifiche.

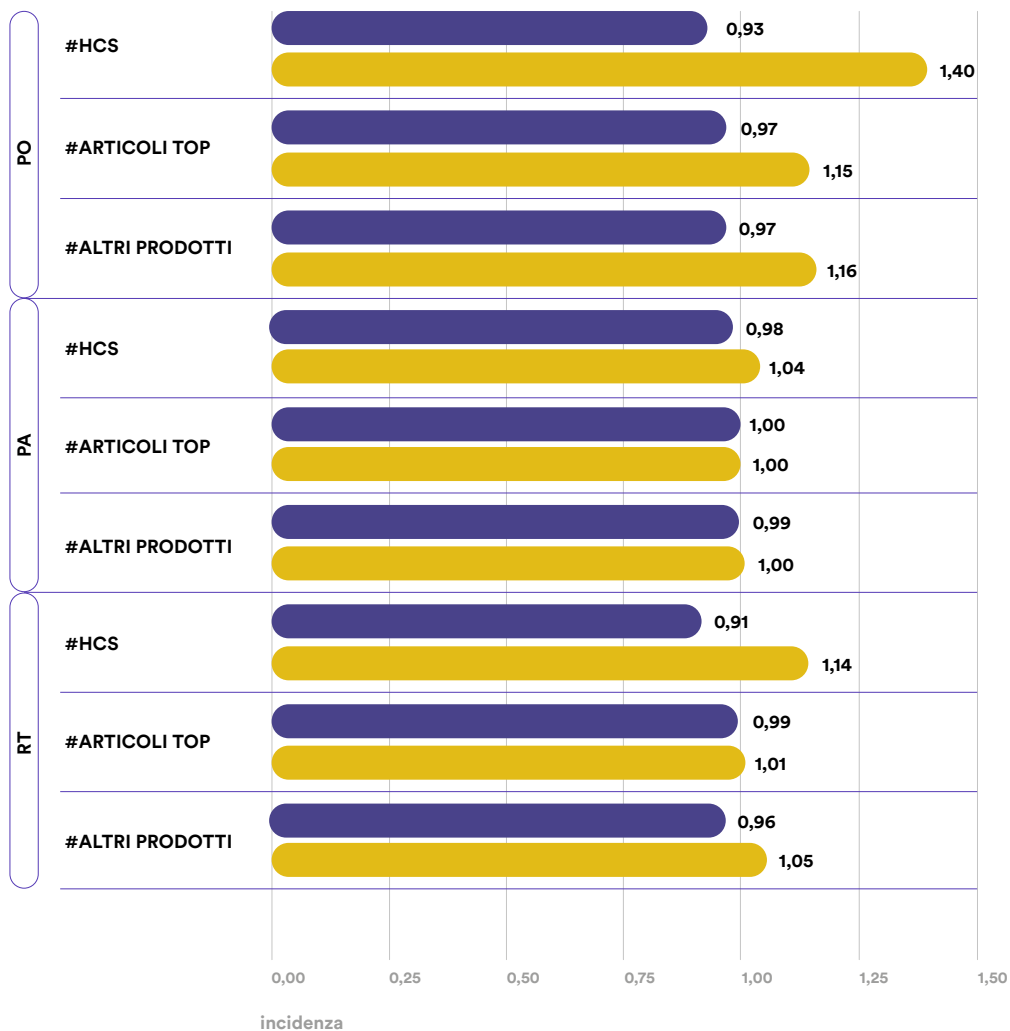
legenda ● donne ● uomini

Fig. 4.14.1 A METRICA 1, INDICE (1) SETTORI BIBLIOMETRICI



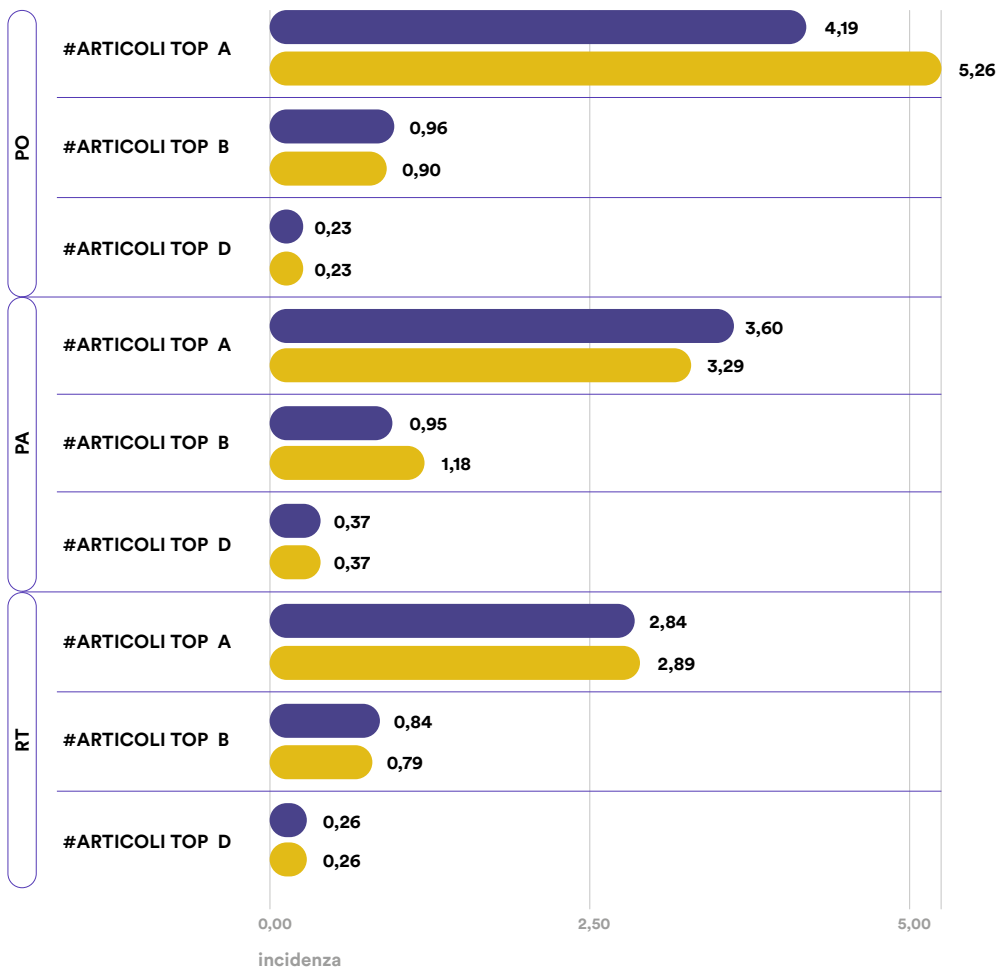
legenda ● donne ● uomini

Fig. 4.14.1 B METRICA 1, INDICE (2) SETTORI BIBLIOMETRICI



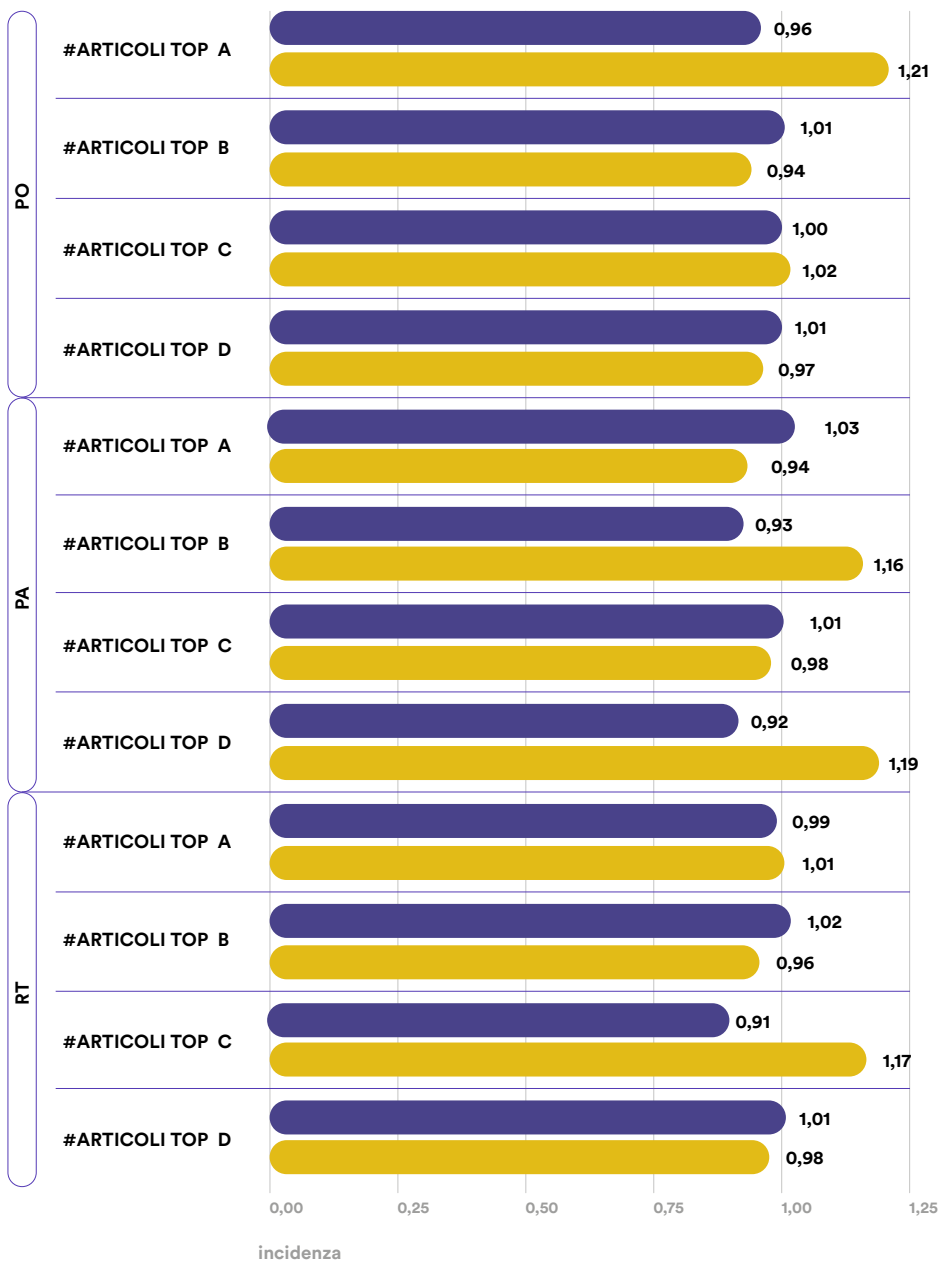
legenda ● donne ● uomini

Fig. 4.14.2 A METRICA 2, INDICE (1) SETTORI BIBLIOMETRICI



legenda ● donne ● uomini

Fig. 4.14.2 B METRICA 2, INDICE (2) SETTORI BIBLIOMETRICI



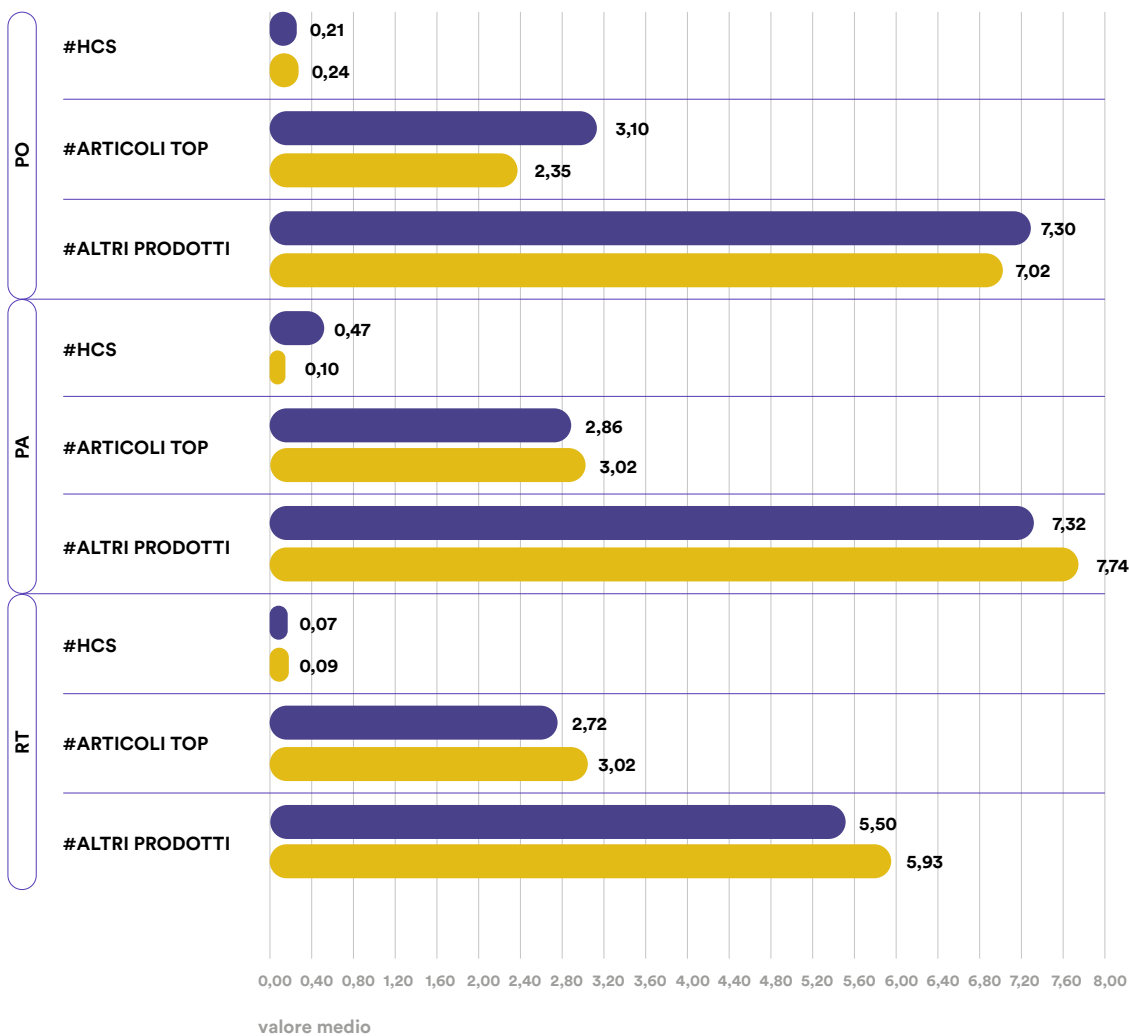


I grafici nelle figure 4.14.3 A e B e 4.14.4 A e B mostrano invece l'analisi per ogni metrica e per ogni indice dei settori non bibliometrici per il triennio 2019/2022. Bisogna tuttavia tener conto del fatto che la produzione in questi settori all'interno

del Politecnico è minoritaria. In questi settori la produzione degli uomini in posizioni apicali sembra essere di maggior qualità, ma in generale emerge un quadro di sostanziale equilibrio di genere.

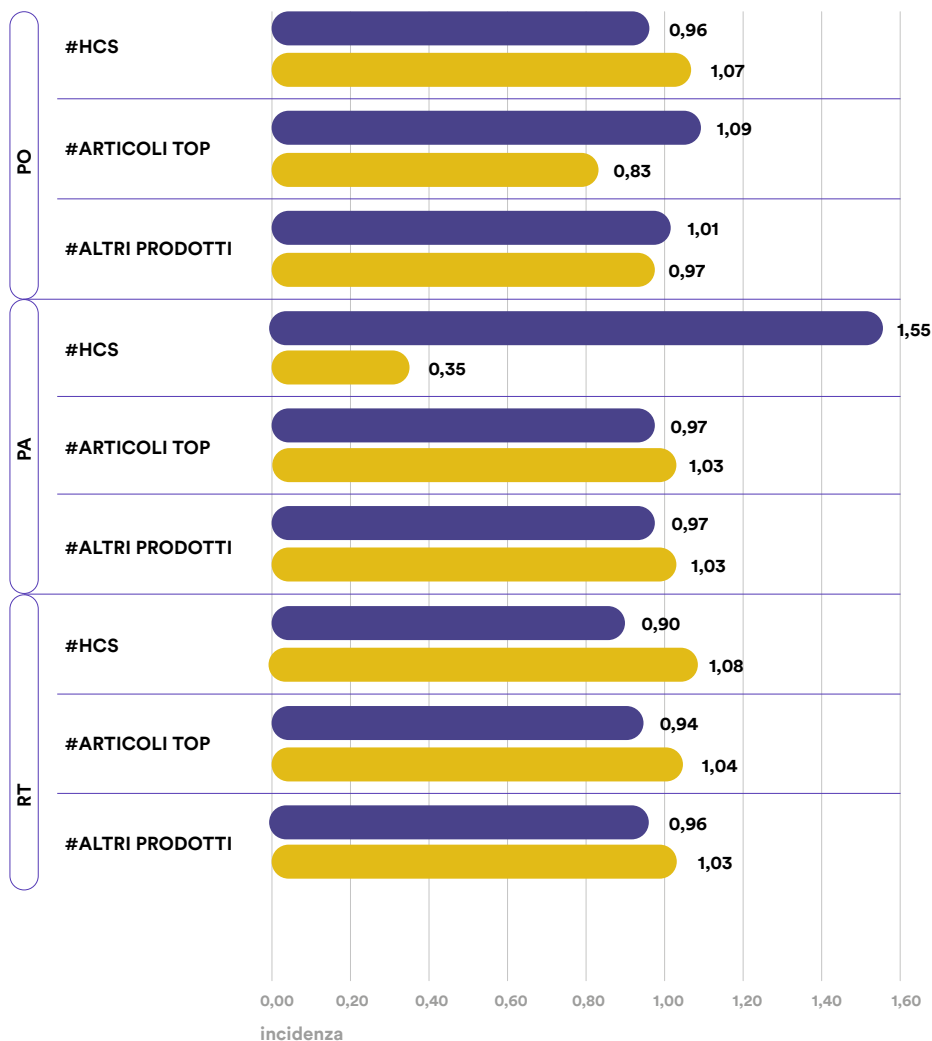
legenda ● donne ● uomini

Fig. 4.14.3 A METRICA 1, INDICE (1) SETTORI NON BIBLIOMETRICI



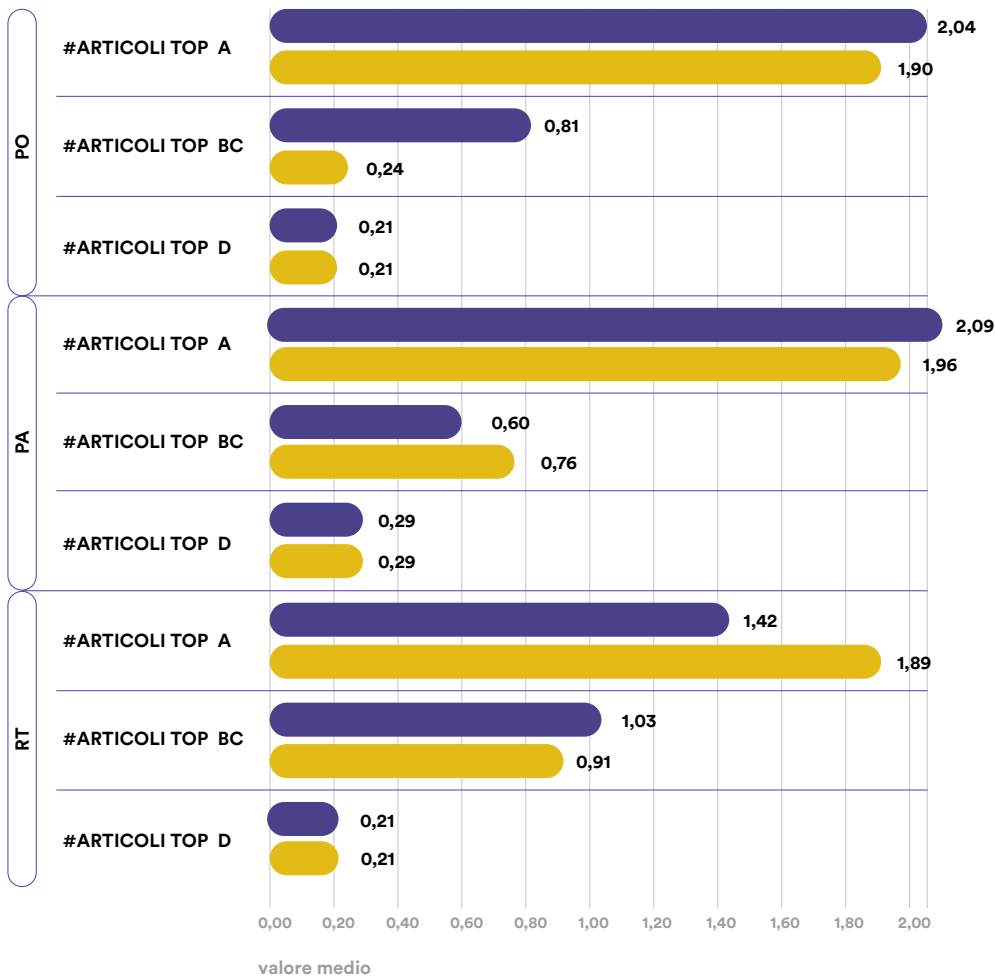
legenda ● donne ● uomini

Fig. 4.14.3 B METRICA 1, INDICE (2) SETTORI NON BIBLIOMETRICI



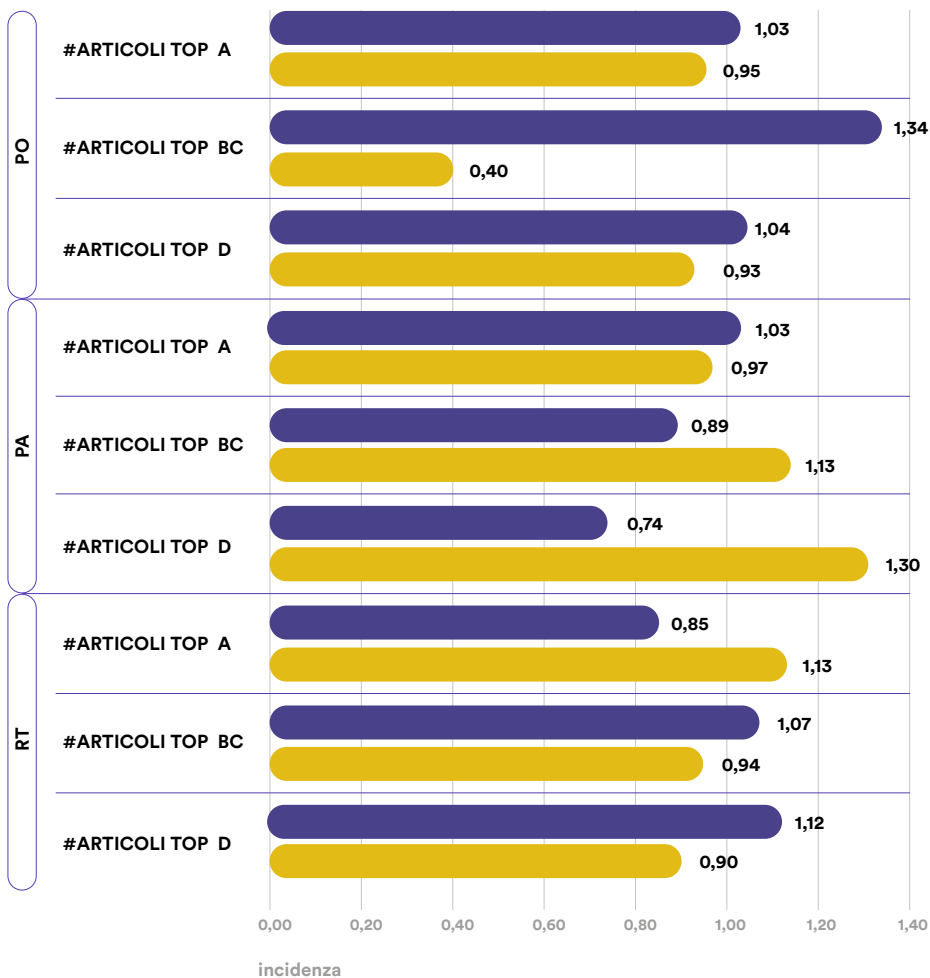
legenda ● donne ● uomini

Fig. 4.14.4 A METRICA 2, INDICE (1) SETTORI NON BIBLIOMETRICI



legenda ● donne ● uomini

Fig. 4.14.4 B METRICA 2 INDICE (2) SETTORI NON BIBLIOMETRICI



## 4.15

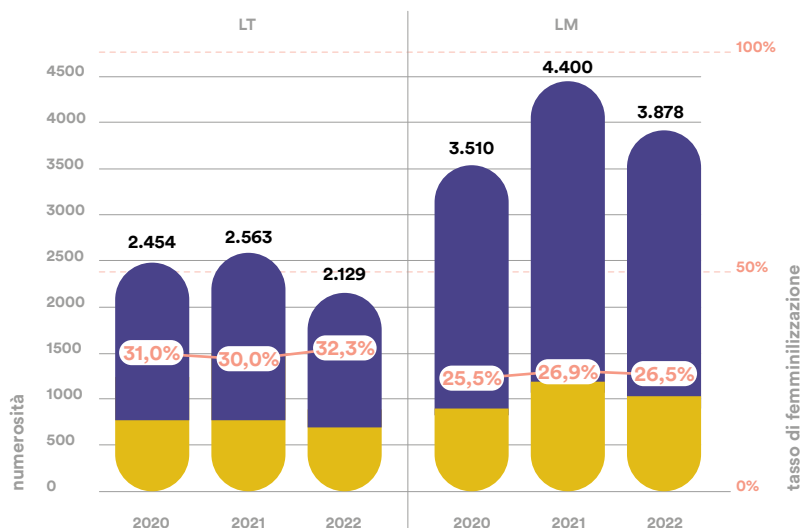
## Percentuali per genere di relatori e relatrici di tesi

In Figura 4.15.1 A è presentata la serie storica delle percentuali di relatori e relatrici negli anni dal 2020 al 2022. In termini percentuali le donne sono sempre la minoranza, rappresentando più o meno stabilmente circa un terzo del totale per quanto riguarda le Lauree Triennali e circa un quarto del totale per quanto riguarda le Lauree Magistrali. Sia per le Lauree Triennali sia

per quelle Magistrali i dati relativi alla percentuale di relatrici sono in crescita rispetto al primo anno preso in considerazione, ma mentre per quanto riguarda le Triennali la percentuale di relatrici sul totale è diminuita nel 2021 per aumentare nel 2022, per quanto riguarda le Magistrali è avvenuto l'opposto.

**legenda** ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 4.15.1 A SERIE STORICA PERCENTUALE DI RELATRICI E RELATORI PER LAUREE TRIENNALI E MAGISTRALI**



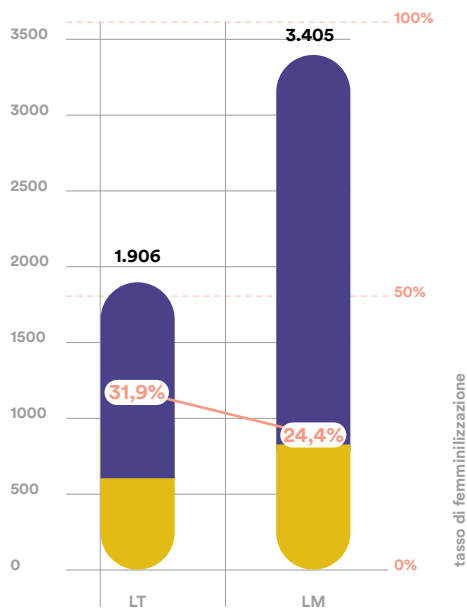
Se guardiamo ai dati per l'Ingegneria (Fig. 4.15.1 B) e l'Architettura (Fig. 4.15.1 C) relativi all'anno 2022, si può notare come le donne relatrici sono sempre una minoranza. Per quanto riguarda l'Ingegneria, le relatrici di tesi Triennale rappresentano il 31,9 % del totale e quelle di tesi Magistrale il 24,4% del totale; per quanto riguarda, invece, l'Architettura, vi sono il 35,4% di

relatrici di tesi Triennale e il 40,4% per quanto riguarda la Magistrale. Data la presenza minore di donne nel personale docente e ricercatore, il risultato qui presentato non è sorprendente: ulteriori analisi potrebbero calcolare l'incidenza del genere in questo particolare ambito per comprendere se esistono delle differenze tra il carico di lavoro di uomini e donne come relatori o relatrici di tesi.

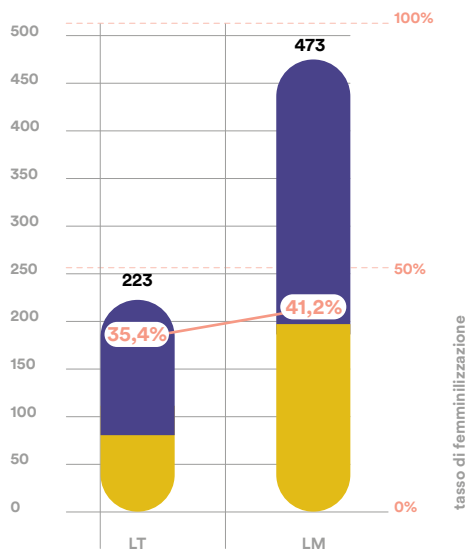


legenda ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 4.15.1 B** PERCENTUALE DI RELATORI E RELATRICI PER LAUREE TRIENNALI E MAGISTRALI NELL'ANNO 2022 - INGEGNERIA



**Fig. 4.15.1 C** PERCENTUALE DI RELATORI E RELATRICI PER LAUREE TRIENNALI E MAGISTRALI NELL'ANNO 2022 - ARCHITETTURA



## 4.16

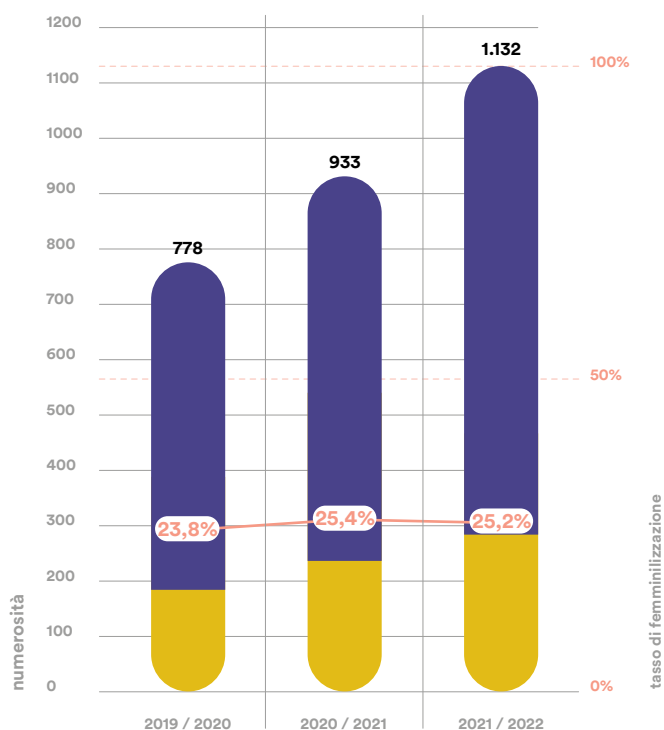
# Supervisor di Dottorato per genere

La Figura 4.17.1 mostra la serie storica per gli a.a. dal 2019/2020 al 2021/2022 della percentuale di supervisor di Dottorato per genere. Le donne sono sempre la minoranza rispetto agli

uomini ed il dato è leggermente in calo nell'ultimo a.a. considerato, a fronte di un lieve aumento nell'a.a. 2020/2021.

**legenda** ● donne ● uomini — tasso di femminilizzazione

**Fig. 4.17.1 SERIE STORICA SUPERVISOR DI DOTTORATO PER GENERE**



## 4.17

## Discussione

I dati appena esaminati ci restituiscono la fotografia di una segregazione di genere presente nel personale docente e ricercatore del Politecnico con più sfumature. Ciò è naturalmente conseguenza della segregazione orizzontale nelle aree STEM: meno studenti donne nei Corsi dell'Ingegneria equivalgono a meno ricercatrici e meno docenti. Tuttavia, fermarsi a questa considerazione sarebbe riduttivo rispetto a un fenomeno complesso.

Un dato positivo che emerge a livello di Ateneo è l'apparente assenza della cosiddetta glass door. Non sembrano esservi barriere invisibili nel processo di reclutamento in ingresso: la percentuale di donne in posizione RTD-B, pur essendo inferiore a quella di uomini come conseguenza della segregazione orizzontale appena discussa, è uguale a quella nelle posizioni più precarie di assegnista di ricerca e RTD-A. È altresì da notare che disaggregando l'analisi per dipartimenti la situazione è meno uniforme, e necessita di ulteriore monitoraggio. Successivamente al reclutamento in ingresso invece, al Politecnico si manifesta in maniera particolarmente consistente la segregazione verticale durante il progredire della carriera, problema ormai noto e discusso nelle discipline STEM e non solo. Le donne in posizioni apicali, in particolare Professoresse Associate e Ordinarie, sono molte meno in rapporto al totale delle docenti rispetto ai colleghi uomini. Il Glass Ceiling Index del Politecnico di Torino è uno dei più alti d'Italia ed è il più alto fra i Politecnici italiani. Sebbene sia sceso nell'ultimo triennio, in alcuni Dipartimenti – perlopiù quelli corrispondenti alle hard sciences – continua a presentare valori particolarmente preoccupanti. È importante notare come questo fattore non sia dovuto a una sottorappresentazione numerica delle donne nelle aree interessate, ma a barriere invisibili sistemiche: la percentuale di donne, infatti, è più alta nelle prime fasi della carriera accademica, in

corrispondenza delle posizioni più precarie e meno prestigiose della "piramide" del personale docente e ricercatore. Non sembra nemmeno dovuto alle percentuali minori di donne che sceglievano la carriera accademica STEM qualche decennio fa: nella fascia di età più elevata infatti, gli uomini in I Fascia sono oltre il 60% di tutti gli uomini, le donne intorno al 30%. Non sembrerebbe infine attribuibile esclusivamente alle maternità che possono incidere sui tempi lavorativi delle donne: negli ultimi 3 anni sono stati richiesti dalle docenti solamente 25 congedi di maternità obbligatori, anche se la numerosità particolarmente bassa potrebbe risentire del periodo pandemico. La progressione di carriera è semplicemente più lenta per le ricercatrici, che tendono a diminuire lungo il percorso sempre di più. Ciò rivela una duplicità del fenomeno: da un lato, gli sticky floors fanno sì che le donne restino bloccate nelle posizioni precedenti all'acquisizione del ruolo di Associate o Ordinarie; dall'altro, si manifesta anche una potenziale presenza di leaky pipeline, con perdita di personale femminile lungo il percorso accademico. Entrambi questi fenomeni necessitano di ulteriore approfondimento.

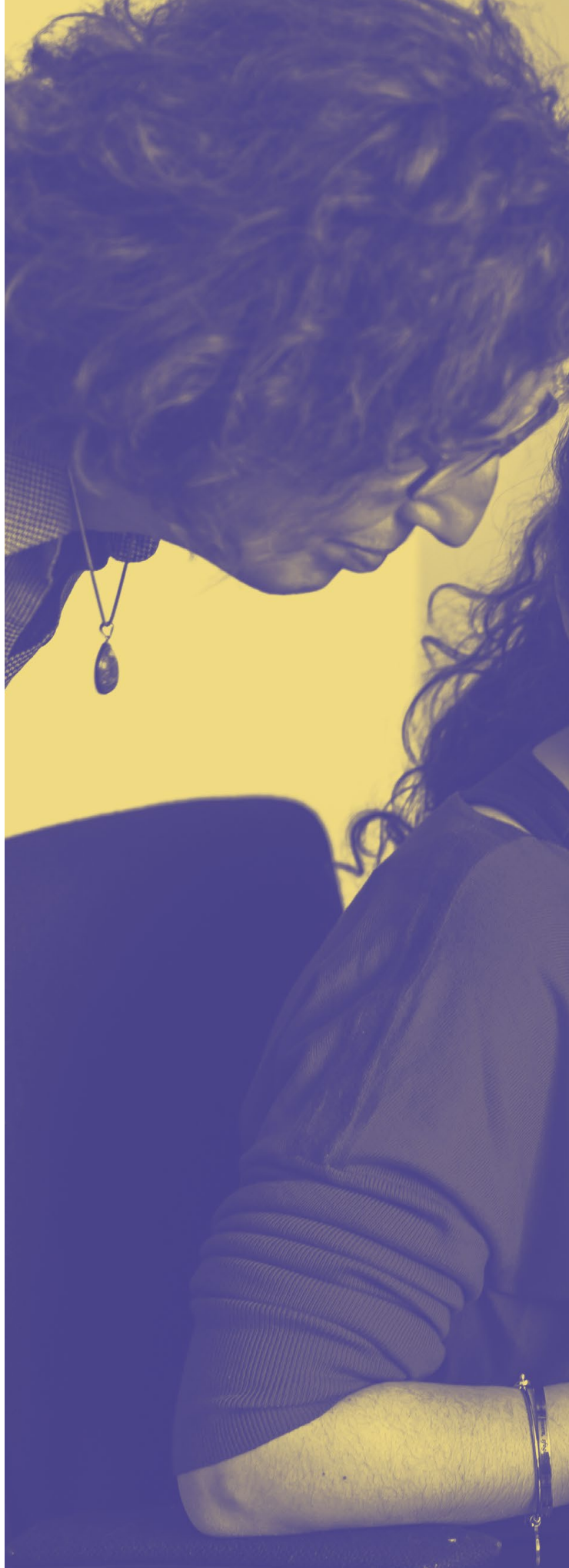
La differenza fra Dipartimenti è un altro aspetto da approfondire. Se generalmente le Professoresse Ordinarie sono poche in ogni Dipartimento, i numeri di docenti di II Fascia e di RTD-A, RTD-B e assegnisti di ricerca indicano un quadro molto più variegato, con alcuni Dipartimenti in cui le donne sono la maggioranza in alcune di queste categorie. È necessario, pertanto, effettuare indagini interne ai singoli Dipartimenti che si focalizzino non solo sul dato quantitativo, ma soprattutto sulle cause di questa sottorappresentazione e perdita progressiva di partecipazione femminile più accentuata in certi ambiti disciplinari, che metta in discussione anche la cultura organizzativa e le pratiche interne.

I dati sulle differenze di genere in termini di



performance evidenziano anche che questa perdita di presenza femminile rappresenta una perdita di risorse umane significativa. Le ricercatrici, infatti, presentano una qualità e quantità di produzione scientifica spesso superiore - di molto nel caso delle professoressse ordinarie - e in alcuni casi pari a quella dei colleghi, sebbene analizzata attraverso criteri bibliometrici che potrebbero penalizzarle<sup>39</sup>. Inoltre, le donne che riescono ad abbattere il glass ceiling (PO) dimostrano una capacità attrattiva maggiore di quella degli uomini per ottenere fondi di ricerca. In generale, il vantaggio maschile sull'attrazione di fondi di ricerca permanente, soprattutto in ambito commerciale: esso può spiegarsi non solo guardando alla segregazione orizzontale, ma anche al maggior isolamento e al minor capitale sociale di cui le ricercatrici e le docenti in ambiente STEM tendono a soffrire; inoltre è possibile che il maggior carico di cura delle donne più giovani - e quindi ancora in posizioni junior - influisca sulla loro possibilità di dedicarsi alla ricerca di investimenti. Al tempo stesso, rispetto allo scorso Bilancio di Genere (2020), si confermano alcune differenze circa l'ambito in cui si sviluppa questa capacità attrattiva, con una maggiore propensione delle donne verso l'attrazione di fondi di ricerca in ambito istituzionale, in particolare ministeriale ed europeo. Questo approfondimento necessita di ulteriori indagini, di tipo qualitativo, per caratterizzare correttamente il fenomeno. L'analisi delle performance in un'ottica di genere e ruolo evidenzia che le professoressse in media raggiungono risultati migliori in termini di pubblicazioni scientifiche in quasi tutte le categorie prese in esame rispetto al resto del personale docente e ricercatore. In particolare, le docenti ordinarie ottengono risultati conside-

<sup>39</sup> Per approfondimento, si veda Bendels, M. H., Müller, R., Brueggmann, D., & Groneberg, D. A. (2018).





evolvemente migliori dei colleghi ordinari, mentre ricercatrici e associate hanno performance simili a quelle dei colleghi, e in alcuni casi ottengono risultati migliori: ad esempio la metrica 1 evidenzia una performance femminile migliore in tutti i ruoli per quanto riguarda gli articoli highly cited. Si può ipotizzare che le donne, durante il periodo pandemico, anche a causa di fattori esterni dovuti ai periodi di lockdown si siano potute dedicare maggiormente alla ricerca di base, e meno ad attrarre fondi di ricerca.

5

# Il personale tecnico- amministrativo e bibliotecario



Nella sezione seguente saranno presentati i dati relativi al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB). In questo ambito la presenza di lavoratrici è maggiore rispetto a quella dei lavoratori: delle 711 persone impiegate nel settore, circa il 62% è donna. Le donne sono la maggioranza in tutti gli ambiti contrattuali, sia quelli dirigenziali sia quelli di inquadramento gerarchico più basso, mentre gli uomini rimangono maggioritari in alcune aree funzionali. Nelle pagine seguenti si darà conto della composizione del PTAB in termini di genere e della distribuzione del genere nelle varie aree; si approfondiranno altri fattori legati alla progressione di carriera delle lavoratrici e dei lavoratori, al titolo di studio da

loro conseguito e ai congedi dal lavoro presi da uomini e donne. Un altro aspetto approfondito è l'eventuale presenza del "soffitto di cristallo" attraverso lo studio del GCI del PTAB.

Nel periodo considerato l'Ateneo è stato oggetto di un lungo e complesso processo di riorganizzazione della Struttura tecnico-amministrativa come risultato di un'ampia condivisione e di numerosi incontri e colloqui<sup>40</sup>. Una proposta organizzativa che da una parte ha sintetizzato questi passaggi di condivisione, dall'altra ha dato compiutezza delle indicazioni programmatiche e strategiche del Rettore contenute nei documenti strategici approvati dagli Organi di Governo dell'Ateneo.

La nuova organizzazione dei

servizi amministrativi e tecnici è diventata operativa il 1° novembre 2022<sup>41</sup>, conseguentemente è in corso anche una rimappatura degli adempimenti, che risultano in parte ridistribuiti tra le strutture. Successivamente all'avvio del nuovo assetto organizzativo, all'inizio de 2023 si sono resi necessari alcuni aggiustamenti e variazioni in seno alle singole direzioni, a seguito di opportune valutazioni sulla migliore collocazione delle risorse.

Le dimensioni analizzate in questa sezione vanno osservate tenendo conto della riorganizzazione del PTAB avvenuta nel 2022. Tuttavia, è importante tenere presente che in molti casi è ancora troppo presto per vederne gli effetti.

<sup>40</sup> Questi colloqui sono stati tenuti sia direttamente dal Direttore Generale dal momento del suo insediamento avvenuto il 4 ottobre 2021, sia dal gruppo di lavoro appositamente costituito (DDG. 1836 del 25/10/2021), con i e le dirigenti, con il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB), con i Vice Rettori e le Vice Rettrici, i Delegati e le Delegate, con la docenza e con i e le responsabili delle Strutture accademiche.

<sup>41</sup> Ai sensi dei D.D.G. n.1532/2022 e n.1550/2022 reperibili alla pagina Organizzazione.

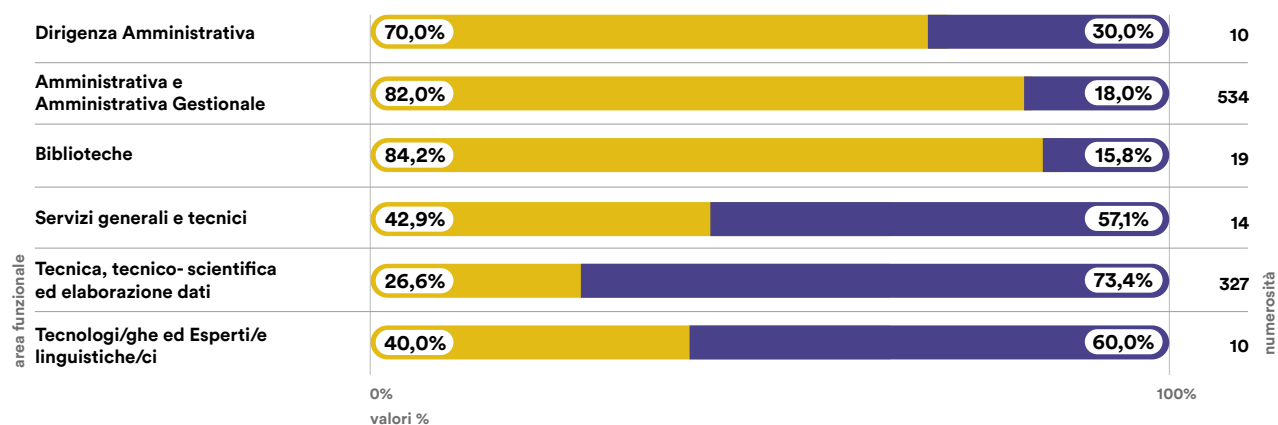
## 5.1 Distribuzione per genere e area funzionale di impiego<sup>42</sup>

La Figura 5.1.1 riporta le percentuali di lavoratori e lavoratrici per ogni area funzionale<sup>43</sup>. Mentre nelle aree della Dirigenza Amministrativa, delle Biblioteche e dell'Amministrativa e Amministrativa Generale la maggior parte delle persone che vi lavorano sono donne, nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati vi è una netta prevalenza maschile. Le aree dei Servizi generali e tecnici e dei/Ile Tecnologi/he ed Esperti/e linguistici/he sono invece quasi equilibrate dal punto di vista del genere, anche se le donne in queste aree sono ancora una minoranza. Rispetto alla scorsa

edizione del Bilancio di Genere è aumentata la presenza femminile nell'area della Dirigenza Amministrativa e quella maschile, seppur lievemente, nelle aree dei Servizi generali e dei/Ile Tecnologi/he ed Esperti/e linguistici/he. I risultati di questa edizione, non diversamente dalla precedente, ci restituiscono l'immagine di un fenomeno di segregazione orizzontale, con gli uomini più impegnati in aree riconducibili alle materie STEM e le donne in aree riconducibili alle materie economiche ed umanistiche.

legenda ● donne ● uomini

**Fig. 5.1.1** COMPOSIZIONE PERSONALE PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO PER GENERE E AREA FUNZIONALE



<sup>42</sup> Salvo indicazioni contrarie, ogni dato riportato risulta estratto al 31.12.2022

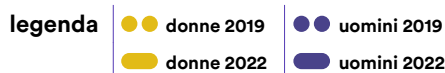
<sup>43</sup> Le aree funzionali, visibili nel grafico, sono le seguenti: Dirigenza Amministrativa, Amministrativa e Amministrativa Gestionale, Biblioteche, Servizi Generali e tecnici, Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, dei/Ile Tecnologi/he ed Esperti/e linguistici/he

## 5.2 Forbice delle carriere

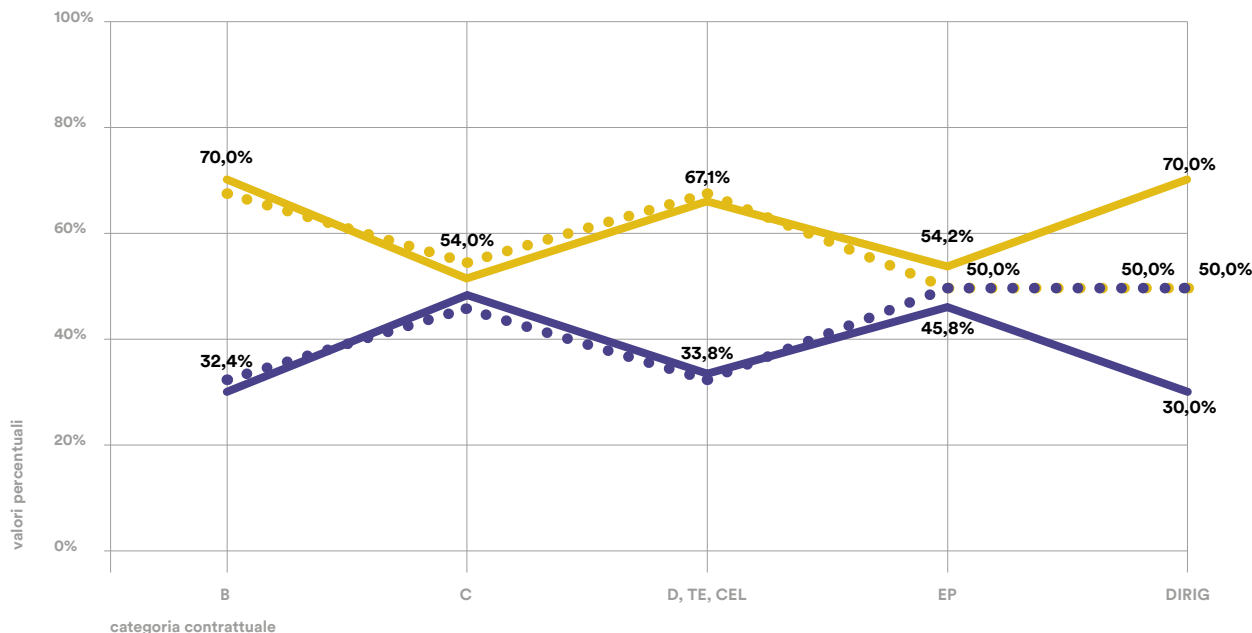
La forbice delle carriere<sup>44</sup> in Figura 5.2.1 riporta la presenza dei due generi nei diversi ruoli contrattuali nel 2019 e nel 2022. Le donne rappresentano sempre una maggioranza, in qualsiasi anno e in qualsiasi inquadramento contrattuale. Rispetto al 2019, nel 2022 la situazione di parità nei ruoli apicali di dirigente ed EP è mutata e le donne ora sono la maggioranza in entrambi i casi. Le donne sono la netta maggioranza (70% del totale) anche nel settore B e nel settore D (67% circa) nel 2022, numeri simili a quelli del 2019. La forbice si assottiglia nelle categorie C ed EP, anche se le donne

sono comunque la maggioranza in entrambi gli anni presi in considerazione. Mentre l'assottigliamento da B a C può essere conseguenza di un fenomeno di segregazione orizzontale (si vedano le sezioni successive), è da approfondire l'origine dell'assottigliamento nel passaggio da D a EP.

L'immagine che emerge è quella di una sostanziale stabilità dei numeri nei due anni presi in considerazione, con l'unica eccezione rappresentata dal settore dirigenziale. È da rilevare che in quest'ultimo caso la scarsa consistenza numerica rende possibili ampie fluttuazioni statistiche.



**Fig. 5.2.1 FORBICE DELLE CARRIERE**



<sup>44</sup> Nel grafico sono riportati i valori percentuali delle lavoratrici e dei lavoratori di una determinata categoria contrattuale sul totale delle persone che sono inquadrate in quella categoria in due anni diversi, 2019 e 2022.

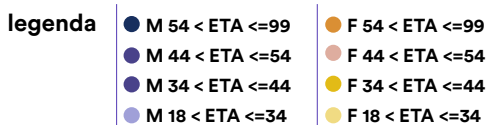


### 5.3

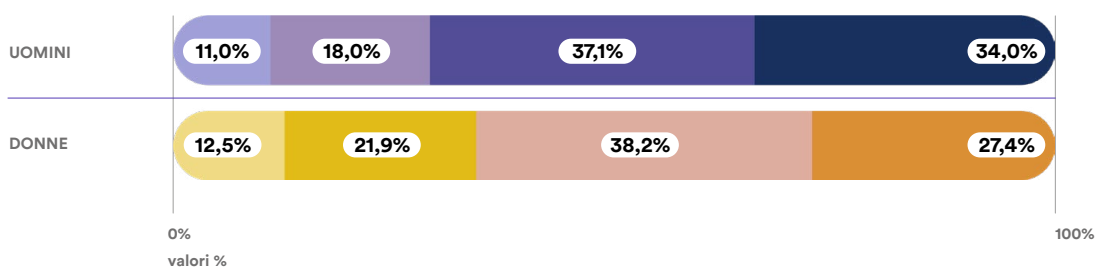
## Distribuzione per genere e fasce d'età

La Figura 5.3.1 mostra la distribuzione per genere e fasce d'età del PTAB<sup>45</sup>. La distribuzione di uomini e donne nelle fasce d'età è simile, con alcune piccole differenze che è importante notare. Ci sono più uomini sopra i 54 anni, sul totale,

mentre per le donne la fascia più rappresentata è quella tra i 44 e i 54 anni; la fascia più giovane, dai 18 ai 34, pesa leggermente di più in termini percentuali per le donne che per gli uomini.



**Fig. 5.3.1** DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO PER FASCE DI ETÀ PER GENERE



<sup>45</sup> Valore assoluto di donne o di uomini sul totale del PTAB per fasce di età.



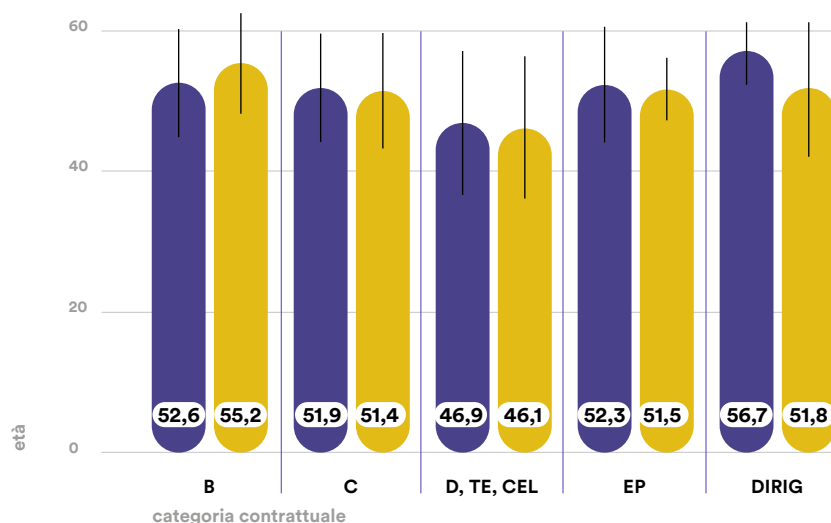
## 5.4 Età media per genere e categoria

La Figura 5.4.1 mostra l'età media di uomini e donne e la deviazione standard per ogni categoria contrattuale. Si può notare come l'età media delle donne sia leggermente inferiore nel settore

EP rispetto a quella degli uomini e inferiore nel settore dirigenziale. Le donne sono in media leggermente più anziane nei settori B e C e gli uomini lo sono nel settore D.

**legenda** ● donne ● uomini — deviazione standard

**Fig. 5.4.1** ETÀ MEDIA E DEVIAZIONE STANDARD PER GENERE E CATEGORIA CONTRATTUALE





5.5

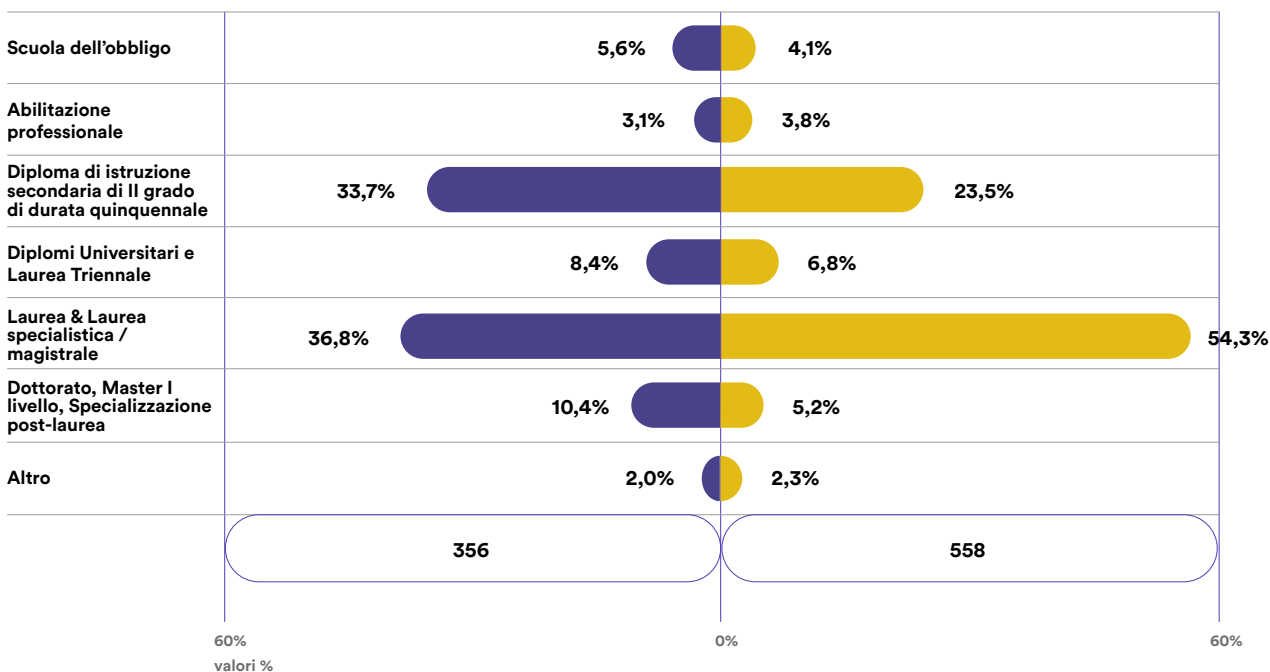
# Distribuzione livello di istruzione per genere

Nella Figura 5.5.1 è mostrata la distribuzione del titolo di studio per genere del PTAB. Le donne del PTAB sono soprattutto laureate (54% circa del totale, senza contare quelle col dottorato), mentre tra gli uomini i laureati rappresentano una percentuale inferiore (37% circa). Una possibile interpretazione di questi dati, già emersa nello scorso

Bilancio di Genere, è che gli uomini ricoprono per la maggior parte dei ruoli che non richiedono la laurea (es. tecnici) e pertanto i diplomati sono più rappresentati delle diplomate. È da prendere in considerazione anche una maggiore attrattività di queste posizioni per le donne laureate rispetto agli uomini laureati.

legenda ● donne ● uomini

Fig. 5.5.1 DISTRIBUZIONE DEL LIVELLO DI ISTRUZIONE PER GENERE

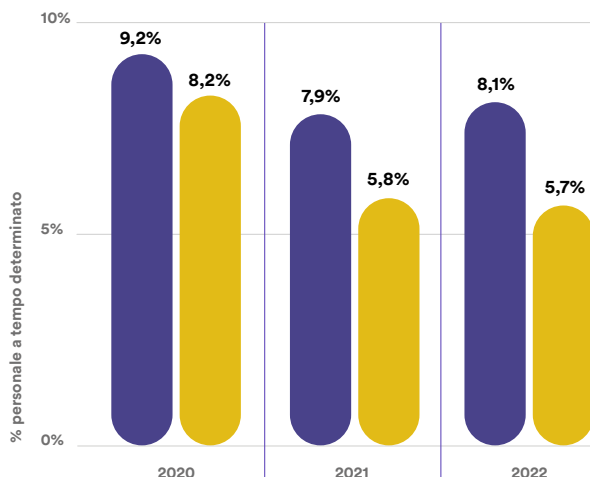


## 5.6 Distribuzione per genere e tipologia di contratto

La Figura 5.6.1 mostra la percentuale uomini e donne assunte a tempo determinato. La maggioranza di uomini e donne ha un contratto a tempo indeterminato: negli anni presi in considerazione, la percentuale di donne con un contratto a termine è diminuita sensibilmente fra il 2020 e il 2021 e leggermente nel 2022; per gli uomini invece, dopo una diminuzione tra il 2020 e il 2021, la percentuale di coloro che sono assunti con un contratto a tempo determinato è tornata a salire leggermente nel 2022.

legenda ● donne ● uomini

**Fig. 5.6.1 LAVORATORI E LAVORATRICI ASSUNTE CON UN CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER GENERE**



5.7

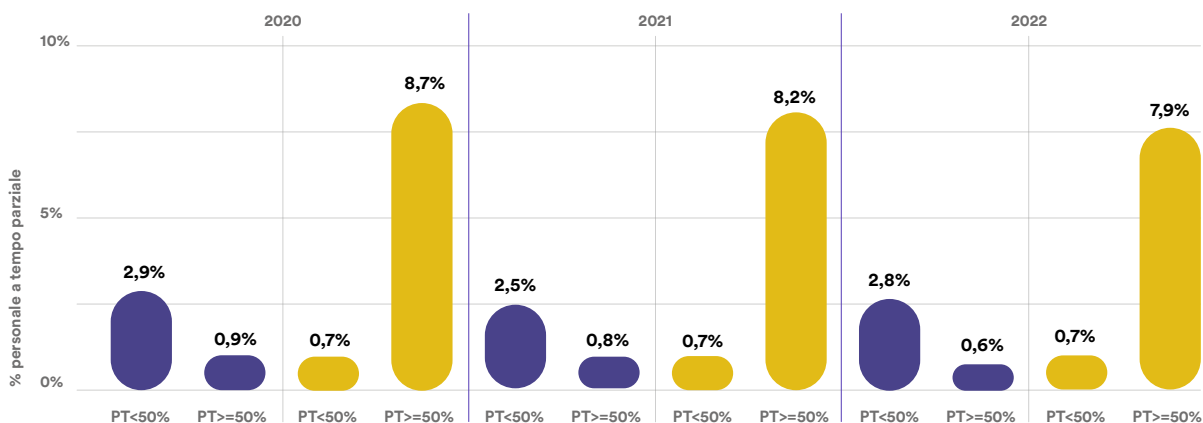
# Distribuzione dell'utilizzo del part-time per genere

La Figura 5.7.1 mostra la percentuale di assunzioni di uomini e donne con la formula del part-time in base al tempo di lavoro complessivo negli anni 2020-2021-2022. La maggioranza di uomini e donne è assunta a tempo pieno, ma un'analisi delle differenze di genere ci informa che le donne fanno più uso degli uomini del regime di impiego part-time maggiore del 50% in tutti e tre

gli anni presi in esame, anche se la percentuale di utilizzatrici del part-time è scesa costantemente dal 2020 al 2022. Quando sono impiegati in tempo part-time, gli uomini fanno uso di un regime di impiego minore del 50% nella maggior parte dei casi: tuttavia, le percentuali di uomini non assunti a tempo pieno sono minime e rimangono stabili durante il triennio preso in esame.

legenda ● donne ● uomini

Fig. 5.7.1 DISTRIBUZIONE UTILIZZO DEL PART-TIME PER GENERE



## 5.8

## Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale

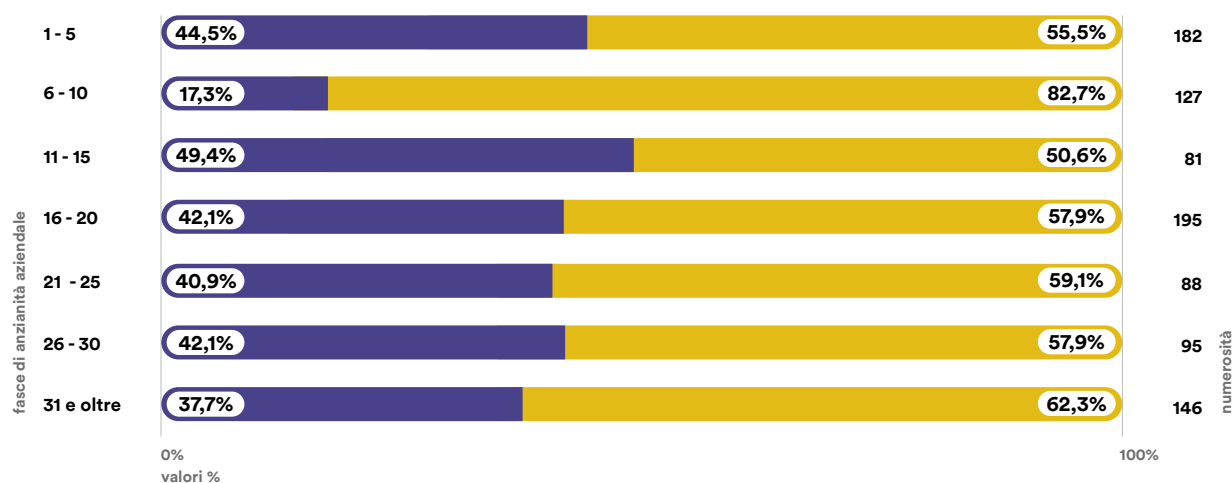
La Figura 5.8.1 fa riferimento alla distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale<sup>46</sup>.

Come è possibile notare, in tutte le fasce di anzianità c'è una maggioranza femminile, soprattutto nella fascia 6-10 anni, con l'82,7% di partecipazione femminile contro il 17,3% degli uomini. Seguono la fascia 31 e oltre, con il 62,3% delle donne

contro il 37,7% degli uomini, la fascia 21-25 con il 59,1% delle donne e il 40,9% degli uomini, le fasce 16-20 e 26-30 con il 57,9% delle donne e il 42,1% degli uomini, mentre le rimanenti due fasce sono sostanzialmente equilibrate. Le percentuali riflettono anche la maggiore presenza delle donne nelle carriere riconducibili alla categoria PTAB.

**legenda** ● donne ● uomini

**Fig. 5.8.1** DISTRIBUZIONE PER GENERE E FASCE DI ANZIANITÀ AZIENDALE



<sup>46</sup> Per anzianità aziendale si intende il valore assoluto di donne e uomini sul totale del PTAB per classe di anzianità aziendale espressa in anni (ca=0- 5,6-10, 11-15, 16-20, 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-43, 44 e oltre).

5.9

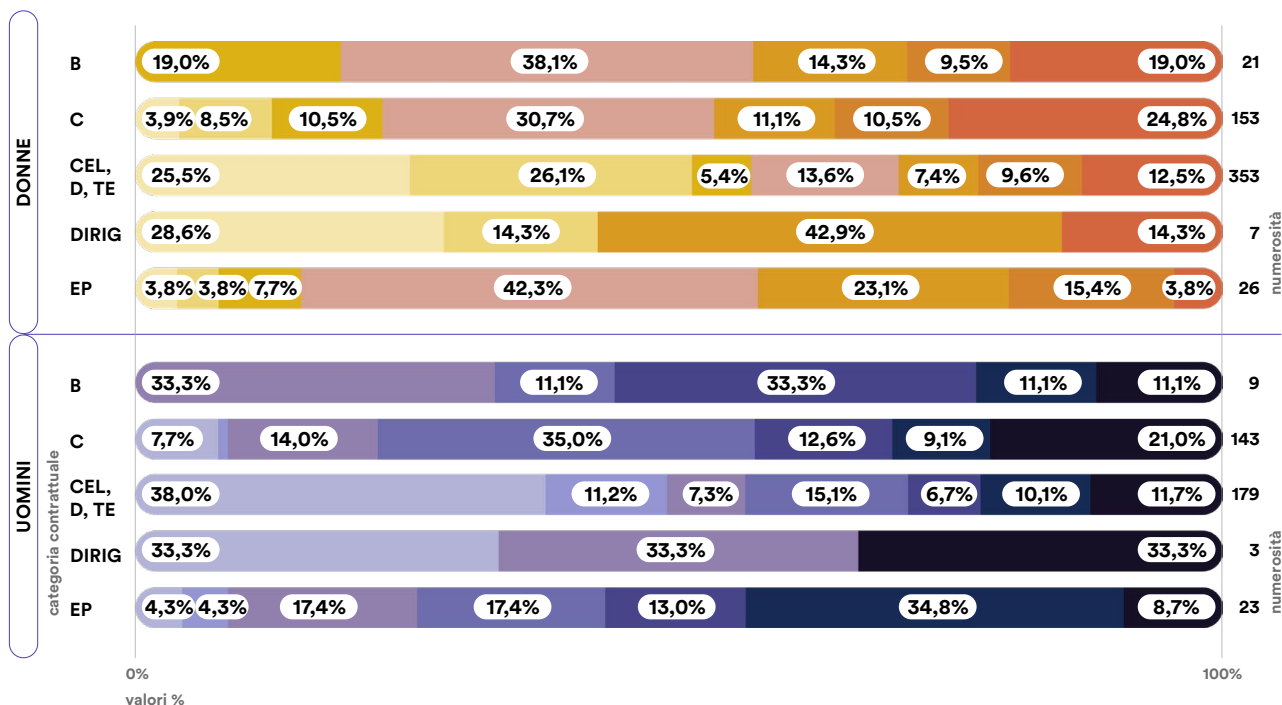
# Distribuzione per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale

La Figura 5.9.1 mostra la distribuzione per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale. Nella categoria B, la quota femminile con anzianità maggiore di 26 anni (fasce 26-30 e 31 e oltre) è superiore alla rispettiva quota maschile – rispettivamente 9,5% e 19% per le donne, 11,1% e 11,1% per gli uomini. Lo stesso vale per la categoria C, dove le donne nelle fasce in considerazione sono 10,5% e 24,8%, gli uomini 9,1% e 21%. Nelle categorie CEL, D, TE invece, le differenze di genere si assottigliano, in quanto la quota di donne con anzianità superiore ai 26 anni è di un totale di 22,1% mentre gli uomini sono il 21,8%. Questa tendenza

potrebbe segnalare una progressione di carriera più lenta per le donne, cosa che trova parziale conferma nei dati sulla categoria EP: la percentuale di uomini che ricopre queste posizioni è maggiore di quella delle donne sia per quanto riguarda i casi di anzianità aziendale alta (oltre i 21 anni di servizio) sia per quanto riguarda i casi di anzianità aziendale relativamente bassa (sotto i 15 anni di servizio). I risultati della categoria DIRIG riportano un quadro più variegato, tuttavia bisogna tenere conto che sono calcolati su valori assoluti molto bassi. Un approfondimento per aree potrebbe aiutare a comprendere meglio il fenomeno.



**Fig. 5.9.1** DISTRIBUZIONE PER GENERE, CATEGORIA E FASCE DI ANZIANITÀ AZIENDALE



## 5.10

## Giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza

La Figura 5.10.1 mostra i giorni medi di assenza per genere e causa nel 2022.

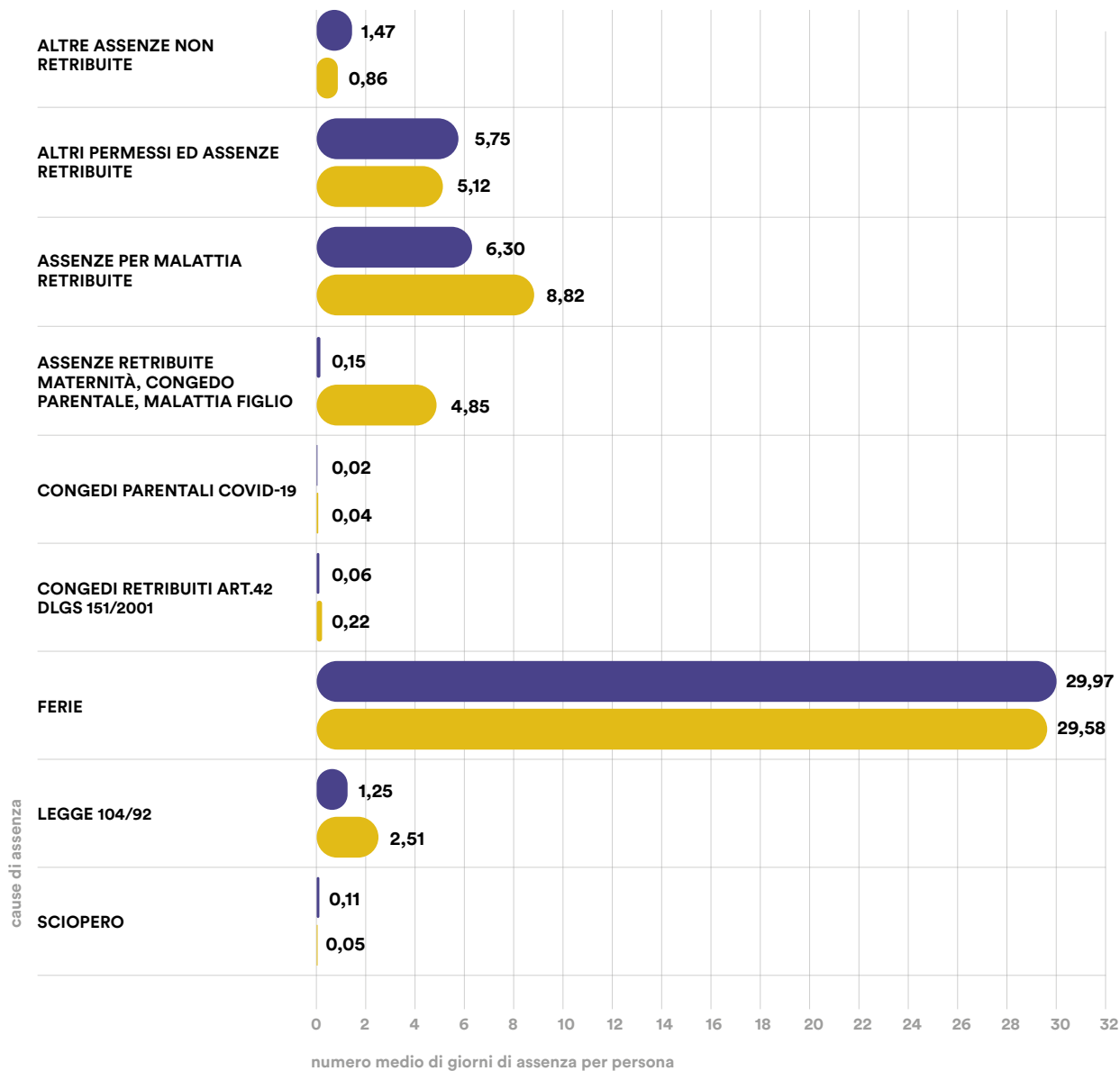
Osservando la Figura, per alcune cause di assenza – sciopero, legge 104/92, ferie, congedi parentali per Covid-19, assenze per malattia retribuite e altri permessi e assenze retribuite – non vi sono sostanziali differenze di genere. Al contrario, gli uomini risultano essere stati assenti per più giorni per altre assenze non retribuite. Le donne, invece, risultano svolgere più assenze per congedi retribuiti di cui l'art. 42 DLGS 151/2001, previsti per assistere persone con disabilità grave, e assenze retribuite per maternità, congedo parentale o malattie di figlio/a. La disparità in queste ultime due categorie è sintomatica di una sussistente sproporzione fra uomini e donne nello svolgimento di lavori di cura: una sproporzione eclatante per quanto riguarda il lavoro genitoriale, che si

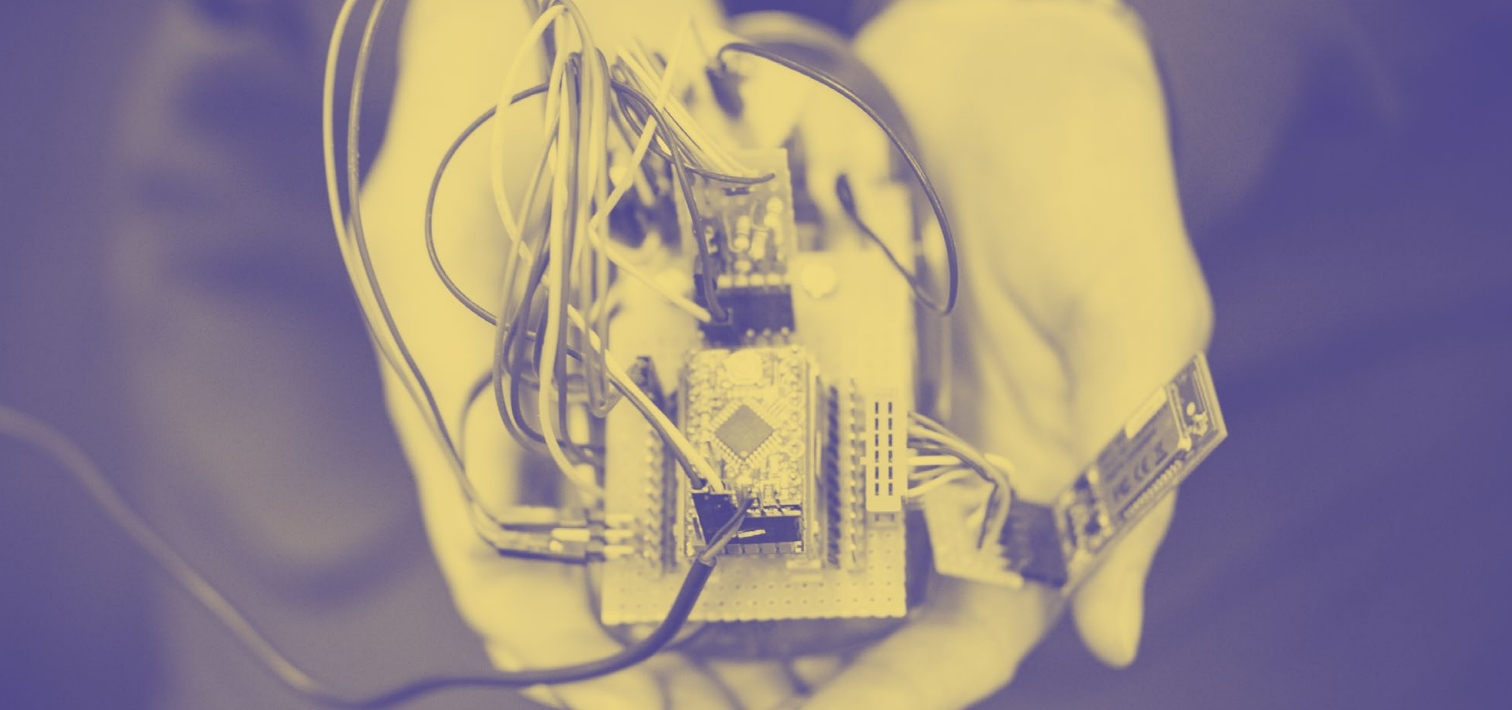
estende in misura minore anche alla cura delle altre persone non autosufficienti nel nucleo familiare<sup>47</sup>. In particolare, nel triennio 2020-2022, sono pervenute 38 richieste di congedo di maternità obbligatorio (e 134 facoltativi), e 10 congedi parentali per paternità oltre a 4 congedi di paternità obbligatori. Il dato presenta due aspetti interessanti: da un lato fa presumere per confronto con la popolazione femminile che non sempre i papà usufruiscano del permesso loro garantito in caso di nascita di un figlio; dall'altro induce ad indagare le ragioni del fatto che le maternità richieste dal PTAB sono oltre il 50% più numerose di quelle richieste dalle docenti, a fronte di popolazioni femminili di numerosità ed età media analoghe. Ulteriori analisi sono anche necessarie per interpretare la tendenza maschile a svolgere più giorni di altre assenze non retribuite.

<sup>47</sup> La scarsa partecipazione al lavoro di cura da parte degli uomini ha portato alcuni autori a ritenere che la rivoluzione di genere che ha portato le donne nel mercato del lavoro sia incompiuta o incompleta a causa dell'assenza di una simile presa di responsabilità da parte degli uomini nel lavoro di cura. (Esping-Andersen, 2009; Gerson, 2010). Per un approfondimento sull'uso del tempo in Italia nelle coppie eterosessuali con figli si rimanda a Fagiani, Ruspini, 2011; Naldini, 2015.

legenda ● donne ● uomini

Fig. 5.10.1 GIORNI MEDI DI ASSENZA PER GENERE E CAUSE DELL'ASSENZA





## 5.11

# Indice di compensazione per genere e categoria

Con l'obiettivo di evidenziare se le entrate e le uscite di personale comportino squilibri di genere, la Tabella 5.11.1 riporta i dati relativi all'indice di compensazione<sup>48</sup> per le diverse categorie di appartenenza del PTAB negli anni 2019, 2020, 2021 e 2022. I risultati più significativi si con-

centrano nella categoria D, dove il personale di entrambi i generi ha subito leggeri aumenti negli anni considerati. Nel 2022, il personale femminile ha subito un incremento di 2,95 punti, contro l'aumento di 1,93 punti del personale maschile. Il quadro che ne emerge risulta equilibrato.

**legenda** ● donne ● uomini

**Tabella 5.11.1 INDICE DI COMPENSAZIONE PER GENERE E CATEGORIA**

CATEGORIA	2019		2020		2021		2022	
B	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C	0,17	0,67	0,75	0,42	0,50	0,27	0,25	0,22
D	0,57	1,57	1,13	1,05	1,81	1,21	1,93	2,95
EP	0,00	0,00			0,00		-	0,00
DIRIGENTI	-						0,00	-

<sup>48</sup> Con indice di compensazione si intende il rapporto tra numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del PTAB in un dato anno solare.



## 5.12

## Indice di turnover complessivo per genere e per categoria

L'indice di turnover per genere e categoria<sup>49</sup>, rappresentato nella Tabella 5.12.1, descrive la situazione occupazionale in conseguenza delle assunzioni e cessazioni, all'interno dell'Ateneo per gli anni dal 2018 al 2022. Se l'indice presenta un valore negativo significa che le cessazioni sono state superiori alle assunzioni, e quindi il personale dell'Ateneo per la specifica categoria e genere è in diminuzione; viceversa, un valore positivo indica che le cessazioni sono state inferiori. In generale, si rileva un quadro piuttosto stabile ed equilibrato in una prospettiva di genere, seppur con alcune differenze nel tempo. Nei primi anni presi in considerazione, si registrano valori negativi per le categorie B e C, che registrano diminuzione del personale per entrambi i generi. Nello specifico,

la diminuzione è più marcata per il genere maschile in tutti gli anni esaminati. Esaminando la categoria D invece, dopo un primo momento di diminuzione del personale maschile nel 2019 e una leggerissima diminuzione del personale femminile nel 2021, registra sempre valori positivi, in particolare nel 2022 dove l'indice di turnover è del 9,8% per gli uomini e del 14,1% per le donne. Nel 2022, il personale femminile subisce una diminuzione del 7,7% nella categoria EP, ma cresce notevolmente (42,9%) fra i/le dirigenti – che però sono numericamente meno, dunque più soggetti a sbalzi volatili di tali indici.

**legenda** ● donne ● uomini

**Tabella 5.12.1 INDICE DI TURNOVER COMPLESSIVO PER GENERE E PER CATEGORIA**

CATEGORIA	2019		2020		2021		2022	
B	-16,7%	-4,0%	-9,1%	-4,2%	-10,0%	-4,3%	-11,1%	-9,5%
C	-3,1%	-1,1%	-2,6%	-3,3%	-2,6%	-7,7%	-5,6%	-9,8%
D	-2,1%	1,3%	2,1%	0,3%	6,4%	-0,3%	9,8%	14,1%
EP	-5,6%	-5,6%	0,0%	0,0%	14,3%	35,7%	4,5%	-7,7%
DIRIGENTI	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%	-33,3%	42,9%

<sup>49</sup> Con indice di turnover si intende il rapporto tra le variazioni di organico (in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni) e l'organico dell'Ateneo per categoria e per genere.

## 5.13

## Distribuzione per genere e indennità in Euro di posizione e di responsabilità

La Figura 5.13.1 mostra l'indice<sup>50</sup> in termini percentuali sulla distribuzione per genere del PTAB ricevente un'indennità di posizione o di responsabilità, per gli anni 2020, 2021, 2022. Le indennità di posizione sono percepite dalle Categorie EP e dirigenti, mentre le indennità di responsabilità possono essere assegnate al personale afferente alle Categorie B, C e D.

Gli indici in termini percentuali confrontano dunque la quota di uomini e donne a cui nell'anno è stato assegnato un certo tipo di indennità. L'analisi mostra una sostanziale parità di genere per quanto riguarda l'indennità di responsabilità, con uno sbilanciamento verso la componente maschile nel 2021. Per quanto riguarda l'indennità di posizione si evidenzia un leggero sbilanciamento di genere a favore della componente maschile, per quanto il gap del 2020 (con l'indice a 7,2% per gli uomini, 4,7% per le donne) si sia ristretto nel 2022 (8,3% per gli uomini, 7,9% per le donne).

La Figura 5.13.2 si occupa invece di un'analisi

dei valori assoluti delle indennità di posizione e di responsabilità. La Figura mostra una maggiore concentrazione di personale nella fascia 0-2000 Euro per l'indennità di posizione, con il progressivo sbilanciamento favorevole verso la componente femminile nei tre anni esaminati, che riflette anche la maggiore presenza di donne nel personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. Per quanto riguarda l'indennità di responsabilità, si registra una maggiore concentrazione del personale nella fascia 2001-4000 nell'anno 2020. Negli altri anni, i dati indicano una situazione analoga a quella che si verifica per l'indennità di posizione.

Le donne che richiedono indennità di responsabilità o di posizione sono sempre leggermente più numerose degli uomini in tutti gli anni considerati, anche se nella fascia che va dai 6001 euro ed oltre più spesso si assiste a situazioni di sostanziale parità. Il divario di genere si azzerava nella fascia 6001 e oltre per l'indennità di responsabilità nel 2022, come anche si abbassano le numerosità delle persone che percepiscono un'indennità.

<sup>50</sup> Questo indice indica il rapporto di uomini o di donne che hanno percepito un'indennità (di posizione o di responsabilità) sul totale degli uomini o delle donne.

legenda ● donne ● uomini

**Fig. 5.13.1 CARATTERIZZAZIONE PERCENTUALE DELLE INDENNITÀ PER GENERE, ANNO E TIPOLOGIA D'INDENNITÀ (DI POSIZIONE O DI RESPONSABILITÀ)**

	2020		2021		2022	
Indennità di posizione	7,2%	4,7%	8,0%	6,9%	8,3%	7,9%
Indennità di responsabilità	12,5%	12,1%	20,6%	15,7%	26,9%	26,4%

**Fig. 5.13.2 ANALISI IN TERMINI ASSOLUTI DELLE INDENNITÀ DI POSIZIONE E RESPONSABILITÀ**

	EURO	2020		2021		2022	
Indennità di posizione	0 - 2000	22	23	26	35	28	37
	2001 - 4000	1		1		1	4
	6001 e oltre	3	3	3	3	2	4
Indennità di responsabilità	0 - 2000	16	18	45	37	67	108
	2001 - 4000	21	36	23	35	25	32
	4001 - 6000		5	2	5	2	4
	6001 e oltre	8	8	7	9	7	7

## 5.14

## Progressioni di carriera per genere

Questa sezione analizza i dati relativi alle progressioni di carriera (in termini di categoria contrattuale) per genere al fine di verificare eventuali differenze nello sviluppo della carriera professionale del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario in un'ottica di genere. Nelle Pubbliche Amministrazioni (PA), la categoria A indica il personale non specializzato: per tali ruoli, non è prevista dunque la necessità di una qualifica professionale o di un titolo di studio superiore. La categoria B indica il personale impiegatizio. La categoria C indica il personale tecnico, per cui solitamente è necessario un diploma specialistico. La categoria D riguarda i/le funzionari/e: per tali ruoli, è richiesta una laurea di primo o di secondo livello. Come visto nel par. 5.5, la componente femminile del PTAB tende ad avere un livello d'istruzione superiore alla componente maschile. La Figura 5.14.1 mostra i flussi relativi ai passaggi di categoria contrattuale nel periodo dal 2020 al 2022 per genere. Questi dati tendono a riflettere la maggiore presenza della popolazione femminile nel personale in considerazione. Si noti che i numeri assoluti di riferimento sono bassi: ciò potrebbe comportare alte fluttuazioni nei valori percentuali riportati.

Il passaggio dove il personale maschile registra la maggior presenza è quello da categoria B a categoria C, con il 33,3%.

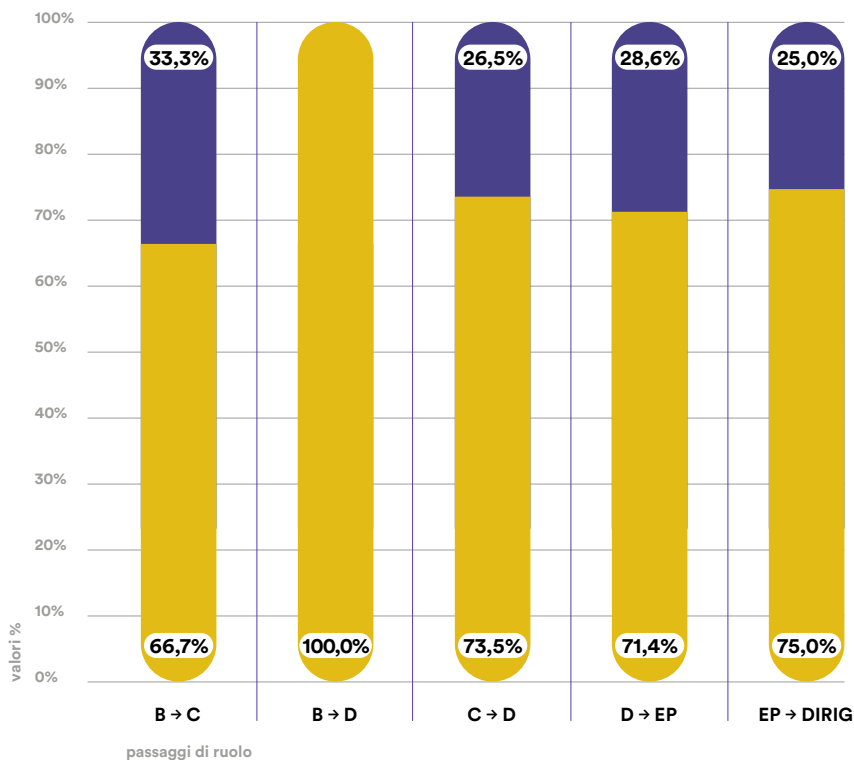
Un ulteriore strumento che permette l'analisi delle progressioni di carriera in un'ottica di genere è il Glass Ceiling Index (GCI), che calcola la percentuale delle donne nei ruoli organizzativi apicali rispetto alla percentuale delle donne nel personale. Un valore superiore ad 1 dell'indice indica che le donne sono sottorappresentate nel ruolo apicale. La Figura 5.14.2 mostra il GCI relativo ai/le soli/e Dirigenti e ai/le Dirigenti con i/le responsabili di 1° livello<sup>51</sup> nell'arco di tre anni – dal 2020 al 2022: nonostante un peggioramento registrato nel 2021, i GCI nell'anno 2022 registrano una inversione tendenza che porta entrambi gli indici sotto l'1. La Figura 5.14.3 si affianca a quella precedente, fornendo il dato sul GCI pre e post riorganizzazione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. Come si può notare, mentre il GCI relativo ai/le soli/e Dirigenti è rimasto sostanzialmente invariato, successivamente alla riorganizzazione il GCI relativo a Dirigenti e responsabili di 1° livello subisce un abbassamento. Entrambi gli indici, comunque, nell'ultimo anno sono inferiori ad 1.

È da tenere presente che per il PTAB entrambe le definizioni utilizzate per il GCI non sono particolarmente indicative delle dinamiche in atto, in quanto non tengono conto della segnalata asimmetria di genere nei titoli di studio necessari a ricoprire le posizioni apicali. Ulteriori analisi sono necessarie.

<sup>51</sup> Con responsabili di 1° livello s'intendono delle aree PTAB.

legenda ● donne ● uomini

**Fig. 5.14.1 CARATTERIZZAZIONE DEI FLUSSI RELATIVI AI PASSAGGI DI RUOLO NEL PERIODO 2020-2022**



**Fig. 5.14.2 GCI DELLE POSIZIONI APICALI (DIRIGENTI E RESPONSABILI DI AREA/DIREZIONE)**

	2020	2021	2022
GCI (solo Dirigenti)	1,063	1,204	0,872
GCI (Dirigenti e resp. 1 livello)	1,041	1,201	0,841

**Fig. 5.14.3 DIFFERENZE GCI PRE E POST-RIORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO <sup>52</sup>**

	Pre Riorganizzazione	Post Riorganizzazione
GCI (solo Dirigenti)	0,872	0,874
GCI (Dirigenti e resp. 1 livello)	0,960	0,843

<sup>52</sup> Dati Pre Riorganizzazione estratti in data 01.10.2022, dati Post Riorganizzazione estratti in data 01.11.2022.

## 5.15

## Discussione

Le evidenze di questa edizione del Bilancio di Genere confermano la prevalenza della componente femminile nel personale tecnico-amministrativo e bibliotecario del Politecnico. Si conferma anche una segregazione orizzontale interna: le carriere legate ad aree tecnico-scientifiche, come il settore ICT, vedono comunque una prevalenza maschile. Permane, infine, una significativa disparità nel livello di Istruzione del PTAB, maggiore nella componente femminile.

Le analisi compiute in tema di contratti a tempo determinato o indeterminato rivelano rispetto al precedente Bilancio di Genere una riduzione nella precarietà delle donne a fronte di una sostanziale stabilità di quella degli uomini. La percentuale di donne che fruisce di forme di lavoro part-time rimane significativa: una potenziale spiegazione è la necessità del personale femminile di conciliare l'attività lavorativa con altre attività fuori dal posto di lavoro, principalmente attività familiare e di cura. Questa ipotesi sembrerebbe confermata dalla disparità di genere nelle assenze, con una prevalenza del personale femminile fra coloro che fruiscono di congedi parentali e per la cura di persone non autosufficienti. Da approfondire è anche il tema della disparità di genere nello svolgimento di altre attività lavorative fuori

dal Politecnico: i dati sulla percentuale di uomini nel lavoro part-time <50% e sui congedi non retribuiti potrebbe suggerire una maggiore propensione del personale maschile ad avere altre occupazioni, ma ulteriori studi sono necessari sul tema.

Si rileva che, rispetto all'edizione precedente del Bilancio di Genere, il GCI rivela un ulteriore miglioramento fino alla scomparsa di segregazione verticale nell'ultimo anno e una maggiore rappresentazione delle donne nelle posizioni apicali del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. Ciò si potrebbe ricollegare alla percentuale molto maggiore di donne in possesso della laurea per accedere a tali posizioni, tuttavia questa ipotesi andrebbe approfondita, tenendo conto anche della scarsa rilevanza statistica della rilevazione data dal fatto che i numeri della dirigenza sono molto piccoli; va anche tenuto conto del maggior turnover per le donne negli ultimi anni, per ciò che concerne le posizioni dirigenziali e le categorie più alte del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario del Politecnico di Torino. I dati sulle indennità sembrano restituire una parità di trattamento per uomini e donne in posizioni dirigenziali. Sebbene queste evidenze siano positive, restano da approfondire e monitorare le differenze di genere nelle posizioni inferiori e l'influenza delle disparità nei compiti di cura sulla condizione femminile.

## 6 Azioni a sostegno della parità di genere nell'ultimo triennio

Dopo la creazione, negli anni 2018-2019, di una governance di Ateneo sui temi di genere, con l'istituzione delle figure di Vicerettrice per la Qualità, il Welfare e le Pari Opportunità, di Referente del Rettore per la Parità di Genere e la Diversity, la creazione dell'Osservatorio di Genere, quest'ultimo, in sinergia con il CUG di Ateneo, ha consentito l'accompagnamento coordinato del processo circolare di gender mainstreaming (descritto nella prima sezione di questo Bilancio di Genere) a partire dalla prima edizione del Bilancio di Genere di Ateneo (2020), intitolato "Diversità è Eccellenza". La presentazione pubblica ha avuto luogo nell'autunno 2020, con un evento divulgativo online alla presenza del Rettore e della Direttrice Generale.

I dati raccolti sono stati lo spunto per la successiva redazione del Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo 2021-2024, intitolato "[Obiettivo Diversità](#)", con l'ausilio del gruppo di lavoro istituito dall'Osservatorio di Genere e il coinvolgimento della leadership dell'Ateneo. Il GEP, approvato dagli Organi e presentato all'Ateneo con un [evento](#) nell'estate 2022, prevede 67 azioni articolate su 6 aree tematiche: 1) conciliazione vita lavoro e organizzazione; 2) equilibrio di genere nel reclutamento; 3) equità di genere nella progressione di carriera e nella leadership; 4) ricerca e formazione e sensibilizzazione sulla dimensione di genere; 5) contrasto alle molestie; 6) aumento delle iscrizioni femminili a Ingegneria.

L'inserimento delle azioni previste dal GEP nell'Action Plan di Ateneo ha consentito la massima efficacia nella loro realizzazione: più della metà delle azioni previste sono già state portate a compimento nel primo anno e mezzo.

Da un lato sono state riproposte azioni che

avevano dimostrato la loro efficacia nel biennio precedente, quali il proseguimento del progetto [WeAreHERE](#) con l'obiettivo di aumentare le iscrizioni femminili ai Corsi di laurea dell'Ingegneria. Il programma si rivolge in special modo alle studente delle superiori e alle iscritte al primo anno nell'Area d'Ingegneria. A esse vengono associate delle mentor, studenti del Politecnico agli ultimi anni di Triennale o in Laurea Magistrale, che vengono formate attraverso specifici incontri dedicati alla parità di genere, al linguaggio inclusivo e al contrasto alle molestie.

Dall'altro lato, le principali criticità emerse nel precedente Bilancio di Genere - quali il persistere di fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, l'assenza di donne dalle posizioni di leadership, il gender gap soprattutto salariale fra laureati e laureate, la scarsa presenza di formazione e di competenze di ricerca sulle tematiche di genere in un Ateneo non generalista come il Politecnico - hanno accentuato la necessità di intervenire su questi aspetti con azioni dedicate.

Le azioni principali sono riassunte nella tabella, con riferimento alla loro numerazione e denominazione nel [GEP](#) qualora presenti in quel documento.

Fig. 6.1 AZIONI A SOSTEGNO PER LA PARITÀ DI GENERE NELL'ULTIMO TRIENNIO

## 1. Culture di genere nell'Organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
1.1 Integrazione del processo di Bilancio di Genere nell'organizzazione dell'Ateneo	1.1.2 Bilancio di genere: comunicazione e pubblicizzazione dei dati del report	Presentazione in tutti i Consigli di Dipartimento dei dati di genere e del Glass Ceiling Index dipartimentale	2021: presentazione Ateneo con evento online 2023: presentazione nei consigli di dipartimento
	1.1.3 Bilancio di genere: aggiornamento annuale e pubblicazione sul sito del Politecnico di subset di indicatori aggiornati	Pubblicazione sul sito di un aggiornamento annuale dei dati principali relativi al personale e alla comunità studentesca, disaggregati per genere, su un'area dedicata del sito di Ateneo	<a href="#">Annualmente a partire dal 2021</a>
		Pubblicazione annuale dei KPI previsti nel GEP, declinati in sottoindicatori, in una sezione dedicata del sito di Ateneo	<a href="#">Annualmente a partire dal 2021</a>
	1.1.5 Analisi del bilancio preventivo e consuntivo di ateneo in ottica di genere	Adozione da parte degli uffici contabili dello strumento Cineca-CRUI per la riclassificazione dei dati contabili in ottica di genere	Da gennaio 2023 il Politecnico ha adottato lo strumento CINECA, che agisce sulle registrazioni di contabilità analitica consentendo al momento della registrazione di un documento di inserire l'informazione circa l'attributo di costo utile, configurabile come neutrale (N), sensibile (S), o positivo (P) ai fini dell'impatto sul bilancio di genere
	1.1.6 Potenziamento unità organizzativa dedicata alle pari opportunità	Riorganizzazione degli uffici amministrativi e consolidamento del servizio LIFE nella nuova direzione STUDI da novembre 2022	2022, creazione di una posizione di esperto/a di dominio "Parità Opportunità" e una posizione di <a href="#">Diversity Manager</a> , individuazione figura preposta all'estrazione dei dati di genere.



## 1. Culture di genere nell'Organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
<b>1.2</b> Supporto al lavoro di cura (family care)	<b>1.2.1</b> Supporto al lavoro di cura (family care). Analisi del fenomeno	Istituzione di tre tavoli tecnici in Ateneo sulle tematiche "smart-working", "salario accessorio", "Welfare", per il confronto continuo, il monitoraggio e la progettazione di nuove iniziative in Ateneo.	Il CUG partecipa alle attività dei gruppi di lavoro. Le azioni proposte potrebbero creare un beneficio maggiore nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il personale di genere femminile, che attualmente usufruisce maggiormente di alcune di queste misure.
<b>1.3</b> Supporto alla genitorialità	<b>1.3.3</b> Studio di possibili misure integrative a livello di Ateneo per la genitorialità	Studio di un pacchetto di azioni a supporto del rientro dalla maternità del personale docente-ricercatore e tecnico-amministrativo e bibliotecario	2023: creato tavolo di concertazione
	<b>non presente</b>	Erogazione biennale di una survey sul benessere organizzativo rivolta a tutta la comunità accademica, in collaborazione con il gruppo di ricerca di psicologia del lavoro dell'Università di Torino. I risultati sono restituiti con un focus specifico sulla dimensione di genere e reperibili in una sezione dedicata del sito	Erogazione nel 2021, estrazione dati genere 2022.  Un paragrafo di commento dei principali risultati è presente anche in questo documento, subito prima delle note conclusive.

## 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
<b>2.1</b> Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali	<b>2.1.1</b> Identificazione ruoli decisionali al Politecnico e relativa mappatura	Mappatura secondo la dimensione di genere dei ruoli decisionali	2021: identificazione dei ruoli, 2022: mappatura
	<b>2.1.3</b> Favorire l'equilibrio di genere nei professori/esse emeriti/e	Inserimento nei bandi per le posizioni da docente di I e II Fascia di un esplicito richiamo alla parità di genere	Dal 2022

## 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
2.1 Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali	2.1.5 Intitolazione di spazi all'interno del campus a professoressa	Intitolazione della Sala ex-Consiglio di Facoltà a Emma Strada, prima donna d'Italia a laurearsi in Ingegneria, presso il Politecnico di Torino	2022: inaugurazione della sala, con <a href="#">evento</a> ad hoc alla presenza del Rettore, per tutta la comunità accademica
	non presente	Adesione del Politecnico di Torino al tavolo di lavoro regionale "Più donne nei CdA"; Adesione del Politecnico di Torino al protocollo RAI "No women no panel", in cui gli enti aderenti s'impegnano a monitorare la diversità di genere in eventi divulgativi promossi dall'ateneo	2023: sperimentazione dello strumento di monitoraggio in alcuni dipartimenti

## 3. Parità di genere nel reclutamento e nella carriera

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
3.1 Aumentare la percentuale di donne nel reclutamento nelle aree STEM	3.1.1 Incoraggiare la partecipazione di candidate ai bandi di reclutamento docenti	Piano di comunicazione per pubblicizzare le politiche dell'ateneo sull'attrazione di docenti donne, rilancio e promozione dello statement relativo all'attenzione alla parità di genere presente o in tutti i bandi di Ateneo.	Mail informative Rettore su azioni relative e pubblicazione periodica sul sito di ateneo di banner in tema
	3.1.3 Chiamate dirette di docenti donne su posizioni PA/PO	Nelle chiamate dirette di docenti di I e II Fascia focus sull'attrazione di talenti femminili (We look for women in STEM), ripetuta nel 2023 (We look for women and men in STEM)	Dati call 2022: ricevute 165 domande (28% donne), approvate 12 chiamate (40% donne). Dati 2023: ricevute 44 domande (20% donne), ancora in corso
3.2 Ridurre gap di genere nelle carriere del personale	3.2.3 Aspetti di genere nella valutazione bibliometrica	Studio delle caratteristiche di genere nei contesti di valutazione bibliometrica	2023: Partecipazione proposta di working group su inclusività in ricerca e valutazione all'interno di COARA (Coalition for advanced research assessments)

### 3. Parità di genere nel reclutamento e nella carriera

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
<b>3.2</b> Ridurre gap di genere nelle carriere del personale	<b>3.2.4</b> Premialità in POM per dipartimenti che migliorino l'equità di genere nelle promozioni a PO	Approvazione di pacchetto premiale con l'assegnazione di un punto organico ministeriale per anno, da distribuire fra i Dipartimenti che abbiano migliorato il loro GCI nell'ultimo triennio, o abbiano un valore inferiore alla media di Ateneo	2022: CdA ha approvato l'algoritmo di distribuzione punti organico premiali 2023: prima assegnazione ai dipartimenti
<b>3.3</b> Accesso equo del personale a posizioni non precarie	<b>3.3.1</b> Equità di genere nel passaggio da posizioni a tempo determinato a tempo indeterminato nel PTAB	A valle dei dati del Bilancio di genere 2020, approfondire nel successivo bilancio di genere l'eventuale presenza di glass door	2023: l'approfondimento è presente in questo documento. Non si rilevano differenze di genere

### 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
<b>4.1</b> Sensibilizzazione all'uso inclusivo del linguaggio	<b>4.1.1</b> Redazione di un vademecum per l'utilizzo corretto di un linguaggio inclusivo	Redazione della " <a href="#">Guida pratica all'uso del linguaggio inclusivo</a> ", destinata a tutta la comunità accademica. In collaborazione con GReG, il CUG del Politecnico e con la consulenza scientifica del CIRSDe	2022 creazione del tavolo di lavoro 2023 passaggio in Senato e pubblicazione sul sito
	<b>4.1.3</b> Formazione sul linguaggio inclusivo (concetti di base)	Progettazione ed erogazione di un corso di formazione in tre moduli, di cui uno obbligatorio per il PTAB, sul linguaggio inclusivo in collaborazione con il CIRSDe e il Nucleo MultiMedia Design & Production del Politecnico da mettere a disposizione del personale dell'Ateneo	2023
	<b>4.1.4</b> Individuazione e formazione di referenti delle tematiche di genere nelle strutture dell'amministrazione (con attività di hands-on)	Organizzazione da parte del CIRSDe tra il 2021 e il 2022 di due corsi di formazione approfonditi sul linguaggio inclusivo per i componenti del CUG e dell'Osservatorio di Genere	2022

#### 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
<b>4.1</b> Sensibilizzazione all'uso inclusivo del linguaggio	<b>4.1.5</b> Aggiornamento rubrica di Ateneo in un'ottica di linguaggio inclusivo	<a href="#">Inserimento nella rubrica d'Ateneo delle opzioni al maschile o al femminile</a> per i nomi professionali del personale docente-ricercatore e tecnico-amministrativo e bibliotecario	2023 realizzazione da parte dell'area IT
	<b>4.1.6</b> Aggiornamento dei documenti e delle pagine web di ateneo secondo gli standard definiti nel vademecum	Collaborazione fra uffici d'Ateneo per rendere più inclusivo il linguaggio del sito e dei documenti ufficiali del Politecnico.	Dal 2022. GReG ha contribuito con alcuni momenti di formazione rivolti al personale
<b>4.2</b> Sensibilizzazione e formazione sulla dimensione di genere	<b>4.2.1</b> Biblioteca digitale composta dai diversi media	Continuazione del progetto " <a href="#">CUG in podcast</a> ", col supporto di Onde Quadre, per diffondere la cultura delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni attraverso un dialogo con ospiti esperti: al momento sono state realizzate cinque puntate	2022, 2023
	<b>4.2.2</b> Linee guida per l'equilibrio di genere negli eventi	Approvazione da parte del Senato delle " <a href="#">Linee guida per la parità di genere e la diversity negli eventi</a> " per garantire l'equilibrio di genere e valorizzare le diversità ed eccellenze della comunità accademica negli eventi scientifici e/o divulgativi organizzati e/o patrocinati dall'Ateneo	Linee guida redatte con la collaborazione di GReG e CUG e approvate dal Senato nel 2022. Divulgate dagli uffici comunicazione a quanti organizzino eventi in Ateneo o patrocinati dal Politecnico
	<b>4.2.3</b> Promozione e messa a disposizione del corso Embracing Diversity nell'offerta formativa su Portale Formazione disponibile per tutto il personale dell'Ateneo.	Promozione e messa a disposizione di tutto il personale dell'Ateneo del corso Embracing Diversity, <a href="#">prodotto dal Politecnico di Milano</a> , al fine di favorire la sensibilizzazione del personale verso le tematiche dell'inclusione, in particolare delle donne e delle persone LGBTQ+ e della valorizzazione delle differenze negli ambienti accademici, sociali e aziendali.	2022

#### 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
<b>4.2</b> Sensibilizzazione e formazione sulla dimensione di genere	<b>4.2.4</b> Evento annuale su diversità e inclusività	Organizzazione, in occasione del mese del Pride a giugno nella città di Torino, di un evento annuale di sensibilizzazione sulle tematiche LGBTQI+	2022: <a href="#">“Stories of Pride”</a> 2023: <a href="#">“Safe(r) spaces”</a>
	<b>4.2.5</b> Carriere Alias	Approvazione da parte del Senato Accademico della <a href="#">Carriera ALIAS</a> , per la comunità accademica, coerentemente con le Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias definite dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane	2022: approvazione del Senato linee guida per comunità studentesca 2023: approvazione linee guida per il personale
<b>4.3</b> Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca	<b>4.3.1</b> Creazione di un coordinamento di Ateneo sulla dimensione di genere nella ricerca	Creazione del Gender Research coordination Group (GReG) del Politecnico di Torino, il coordinamento dei gruppi di ricerca di genere del Politecnico, composto da personale docente e ricercatore dell'Ateneo. Fra gli obiettivi, costituire un collegamento fra la ricerca e gli organi preposti all'adozione di policies relative alla parità di genere.	2022: creazione 2023: primo workshop sulla ricerca di genere in ateneo in occasione della giornata mondiale delle donne nella scienza
	<b>4.3.2</b> Workshop su data science per equità e inclusione	Organizzazione del <a href="#">Secondo Workshop Internazionale su Data science for equality, inclusion and well-being challenges</a> (17-22 Dicembre 2022, Osaka Japan), e di una terza edizione a dicembre 2023	DS4EIW è un workshop internazionale proposto da un comitato scientifico con diversi componenti del Politecnico all'interno del congresso IEEE Big data per condividere la ricerca e l'innovazione sulle soluzioni di data science per l'uguaglianza, l'inclusione e il benessere. Dopo la prima edizione del 2021, il workshop è stato rinnovato nel 2022 e 2023

#### 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
<b>4.3</b> Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca	<b>4.3.3</b> Borsa di dottorato di ricerca sulle tematiche di genere (Economics of Science)	Apertura di una posizione di Dottorato PNRR DM118 su divario di genere nell'università STEM e gestione della diversity all'interno del dottorato in Gestione, Produzione E Design/DIGEP	2022
	<b>4.3.4</b> Borsa/assegno di ricerca annuale sulle analisi di genere propedeutiche al processo di BdG	Assegno di ricerca su tematiche di genere, in collaborazione con Just the woman I am	2022, 2023
	<b>4.3.5</b> Integrazione della dimensione di genere nei contenuti dei corsi	Introduzione, a partire dall'anno accademico 2021/2022, dei corsi "Grandi sfide" nei Corsi di Laurea Triennale, con diversi contenuti degli stessi legati alle tematiche di genere"	Da a.a. 21/22 corsi: , in particolare nei corsi <a href="#">"Genere e tecnica"</a> e <a href="#">"Algoritmi e democrazia"</a>
		Progettazione e introduzione, a partire dall'anno accademico 2023/2024, di insegnamento trasversale soft skill per i Corsi di Dottorato	Da a.a. 23/24 , <a href="#">Gender and diversity in research</a>
	<b>non presente</b>	Eventi annuali divulgativi organizzati in occasione della Giornata Internazionale della Donna dell'8 marzo da parte dei CUG del Politecnico di Torino e dell'Università degli Studi di Torino e il CIRSDe, come	<a href="#">POLITICHE DI GENERE IN ACCADEMIA: la realtà torinese nel contesto europeo (2022)</a>  <a href="#">Dal reale al virtuale e ritorno: donne e Metaverso - Convegno in occasione della Giornata Internazionale della Donna (2023).</a>
		Favorire l'inclusione della comunità LGBTQ+ per lanciare un messaggio di positività e per valorizzare i talenti di persone trans che si siano contraddistinte in vari ambiti	Il Politecnico ospita annualmente in occasione del Transgender Day of Remembrance (TDoR) l'evento Star.T   Trans Celebration Night, organizzato dal Coordinamento Torino Pride

## 5. Contrasto alle molestie e alla violenza di genere

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
5.1 Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere	5.1.1 Video 25 novembre	Azione di sensibilizzazione annuale contro la violenza di genere in occasione del 25 Novembre organizzato dai CUG Polito e Unito in collaborazione con il CIRSDe (evento 2022). La Direzione Generale riconosce la partecipazione del PTAB agli eventi del 25 Novembre come momento formativo	2021 (anno 0), Dal 2022, 2023, 2024
	5.1.2 a Lezioni interattive on-line per Contrasto alle molestie con la Consigliera di Fiducia	Erogazione di lezioni online sul contrasto alle molestie da parte della Consigliera di Fiducia, per il personale e per la popolazione studentesca	Dal 2022
	5.1.3 Promozione guida contro le molestie	Pubblicazione e promozione del <a href="#">vademecum d'Ateneo contro le molestie</a>	Dal 2022
5.2 Iniziative per consentire l'emersione del fenomeno delle molestie	5.2.1 Collaborazione e sensibilizzazione dei e delle rappresentanti della popolazione studentesca, dei buddies e delle mentors WAHe	Formazione sul contrasto alle molestie agli e alle studenti collaboratori part-time per il "Buddy Program" e il progetto "WeAreHERE"	Dal 2023
	5.2.2 Avviare una collaborazione con l'associazione E.M.M.A. per lo sportello anti-violenza	Collaborazione sperimentale con sportello anti-violenza Emma	a.a. 2022/23 presenza mensile di una operatrice presso lo stand WeAreHERE a.a. 2023/2024 progetto sperimentazione di colloqui di accoglienza in sede in collaborazione col CUG
	non presente	<a href="#">Installazione di una panchina rossa nel cortile della Sede Centrale in occasione del 25/11/2022</a> , come simbolo e monito permanente contro i femminicidi e la violenza di genere. In collaborazione col CUG.	Inaugurata in occasione del 25 Novembre alla presenza del Rettore e della Vice Sindaca

## 5. Contrasto alle molestie e alla violenza di genere

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
<b>5.2</b> Iniziative per consentire l'emersione del fenomeno delle molestie	<b>non presente</b>	Analisi da parte del CUG delle relazioni della consigliera di Fiducia per il monitoraggio della violenza psicologica, morale e mobbing in Ateneo e la verifica delle azioni di contrasto	Annuale
		Monitoraggio da parte del CUG delle richieste di intervento pervenute alla Consigliera di Fiducia	Annuale

## 6. Equilibrio di genere negli studi STEM

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
<b>6.1</b> Aumento iscrizioni studentesse ai Corsi di laurea in Ingegneria	<b>6.1.1</b> Prosecuzione campagna WeAreHERE per le studentesse di ingegneria della Laurea Triennale presso Scuole Medie Superiori e Medie Inferiori	Prosecuzione del progetto <a href="#">WeAreHERE</a> nelle scuole medie superiori e avvio di una <a href="#">sperimentazione nelle scuole medie inferiori</a> con un gioco di ruolo dedicato alla parità di genere nelle discipline STEM	2022 e 2023 eventi online: <a href="#">INGEGNERA State of Mind (2022)</a> <a href="#">Fill in the Gap(2023)</a> 2022 avvio sperimentazione gioco ruolo dedicato alla parità di genere nelle scuole medie inferiori 2023 pubblicazione nuovo bando
	<b>6.1.3</b> Iniziativa per il superamento della period poverty	Messa a disposizione nei servizi igienici riservati alle donne di tutte le sedi principali dell'ateneo assorbenti a prezzi calmierati, attraverso l'installazione di appositi distributori, similmente a quanto fatto in altre università italiane	2022: studio di fattibilità, preparazione del bando e interazioni con possibili fornitori 2023: in fase di realizzazione
	<b>6.1.4</b> Analisi gap di genere in ingresso (risultati TIL)	Creazione di un gruppo di lavoro ad hoc, con componenti dal personale docente e ricercatore e da quello amministrativo, con l'obiettivo di analizzare e disaggregare i risultati per sezioni del TIL e per provenienza (geografica e di ambito di studi) delle candidate.	2022



## 6. Equilibrio di genere negli studi STEM

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
<b>6.1</b> Aumento iscrizioni studentesse ai Corsi di laurea in Ingegneria	<b>6.1.5</b> Favorire la creazione di community di studentesse	Organizzazione dei WeAreHERe Meets, incontri ufficiali ma dall'atmosfera informale e conviviale, dedicati a tutte le studentesse di Ingegneria del Politecnico di Torino, per creare un clima di comunità tra studentesse, rispondere a domande e dubbi e condividere esperienze su come vivere al meglio al Politecnico.	2022 e 2023 eventi in presenza.  <a href="#">WeAreHERe Meets 2022</a>  <a href="#">WeAreHERe Meets 2023</a>
	<b>6.1.7</b> Collaborazione con aziende per aumentare studentesse STEM	Coinvolgimento di privati e partner istituzionali nell'erogazione di borse di studio riservate a studentesse meritevoli iscritte ai Corsi dell'Ingegneria	Nel 2023: quinta edizione del bando per la candidatura di "Amazon Women in Innovation", borse di studio finanziate da Amazon donazione privata, due borse di studio destinate a ragazze fuori sede che si immatricoleranno al Corso di Laurea in Ingegneria Biomedica presso il Politecnico di Torino nell'a.a. 2023/2024
<b>6.2</b> Equità di genere nel percorso post laurea	<b>6.2.1</b> Mentoring con il coinvolgimento di aziende STEM	Realizzazione di un evento biennale di contatto fra le studentesse e role models di aziende STEM	2022: Partecipazione delle studenti Magistrali PoliTo e UniTo (provenienti dalle facoltà STEM) alla seconda edizione dell'incontro con role models delle aziende STEM del territorio ( <a href="#">Il Futuro è STEM</a> ), organizzato presso l'unione industriale da STEM by Women
	<b>6.2.1</b> Mentoring con il coinvolgimento di Alumnae e aziende STEM	Programma di mentoring con il coinvolgimento delle alumnae	Organizzazione di vari appuntamenti on-line <a href="#">AperiStem</a> e, in occasione dell'8 marzo 2023, di un <a href="#">evento interattivo</a> in modalità fish bowl in cui le studentesse delle lauree Magistrali dell'area dell'Ingegneria hanno interagito con professioniste ex-alumne del Poli

## 6. Equilibrio di genere negli studi STEM

OBIETTIVO GEP	AZIONE GEAP	DESCRIZIONE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO
6.2 Equità di genere nel percorso post laurea	6.2.2 Analisi in prospettiva di genere dei dati sugli sbocchi lavorativi e sulle opportunità di carriera post laurea	Analisi nel Bilancio di Genere 2023 della percentuale d'impiego a 5 anni dalla laurea, a livello di tipologia di impiego e retribuzione, disaggregata per genere, tenendo conto della tipologia di laurea, voto, etc. a partire dalla banca dati Almalaurea e quelli dei singoli cds/collegi.	2023
		Creazione di cento <a href="#">borse di studio</a> per studenti immatricolate/i ai Corsi di Laurea più segregati per genere del Politecnico	a.a. 2022/23

### Azioni di inclusione e supporto non declinate al genere, ma in cui si rileva un'attenzione significativa al genere femminile

1) Nel corso del Triennio sono state attuate azioni a sostegno dei rifugiati e delle rifugiate, quali:

- presa in carico di studenti del progetto Unicore 4.0;
- candidatura Unicore 5.0;
- bando di selezione per tre borse di dottorato "Polito for Refugees";
- avvio attività per gli/le studenti fragili con la rete PIU-AEI;
- relazioni con le Associazioni studentesche per l'integrazione della popolazione studentesca;
- individuazione di figure di riferimento nei Dipartimenti per individuare situazioni di criticità (con Green Team);
- accoglienza annuale da parte dell'Ateneo di un numero significativo di studenti rifugiate che possono beneficiare delle azioni definite a loro sostegno.

2) L'Ateneo ha avviato il servizio Passi@Polito, un progetto di ricerca-azione di counseling psicologico che offre uno spazio di ascolto e di comprensione, in presenza e da remoto, rivolto alla popolazione studentesca straniera che si trovano ad affrontare difficoltà pratiche e problematiche emotive durante il corso degli studi e l'esperienza a Torino. Il servizio è gratuito e prenotabile su appuntamento. Sebbene l'azione sia rivolta agli e alle studenti straniere, più del 30% delle richieste di servizio sono pervenute da studenti donne.

### La variabile genere nel benessere organizzativo

Come segnalato nella precedente tabella riassuntiva, l'erogazione biennale della survey per il monitoraggio della qualità della vita organizzativa in ateneo si è arricchito - nella fase di analisi dei dati dell'ultima erogazione del 2021- di un approfondimento relativo alla variabile genere. Per ogni dimensione di benessere indagata sono state riportate le percentuali di risposta per ogni genere, evidenziando quando le differenze assumevano valori statisticamente significativi per ciascuna delle tre popolazioni. Il primo dato da segnalare, è che per ciascuna popolazione la differenza di genere risultava significativa in molte delle dimensioni indagate. Di seguito riportiamo alcune delle principali differenze emerse per ogni popolazione. Il report dei dati pubblici è disponibile nella pagina web personale di ogni dipendente.

#### → Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario:

- Essere genitore ed essere donna promuove il vigore, la dedizione e l'assorbimento nel proprio lavoro.
- L'esaurimento emotivo aumenta al crescere dell'età e tra le donne, mentre diminuisce tra coloro che hanno figli.
- Il bisogno di recuperare aumenta al crescere dell'età e tra le donne.
- Il conflitto lavoro-vita privata aumenta tra le donne e al crescere dell'età.
- Il lavoro eccessivo è percentualmente più elevato tra le donne.
- Il lavoro compulsivo è percentualmente più elevato tra le donne e tra i più giovani.

#### → Personale docente e ricercatore

- Essere donna aumenta il conflitto lavoro-vita privata.
- Avere figli aumenta il conflitto lavoro-vita privata.

- Essere donna aumenta il lavoro eccessivo, mentre la giovane età lo contiene.
- Essere donna aumenta il lavoro compulsivo, mentre la giovane età lo contiene.

#### → Popolazione studentesca

- Complessivamente si segnalano differenze significative per quanto riguarda l'autoefficacia, l'esaurimento emotivo, la tensione fisica.
- Le donne sono più attivate a livello fisico e sperimentano maggiori emozioni negative rispetto ai maschi.
- Per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi, le studente emettono un giudizio, in media, leggermente più severo.

Per quanto riguarda in particolare il tema delle molestie, anche a fronte del numero estremamente limitato di segnalazioni pervenute in questi anni alla Consigliera di Fiducia, si è ritenuto di sperimentare lo strumento della survey per un rilevamento indipendente delle molestie percepite del personale. Su 1449 rispondenti sono pervenute segnalazioni di molestie fisiche da 15 persone (1.0%), di molestie verbali da 253 persone (17.5%), di molestie online da 117 persone (8.1 %).

## 7 Note Conclusive

Nelle sezioni precedenti sono stati presentati dati che ricostruiscono la storia delle carriere di studenti, personale docente e ricercatore e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario nell'ultimo triennio in un'ottica di genere. Il quadro che è emerso ci restituisce l'immagine di un Politecnico che ha fatto importanti passi avanti nel percorso che conduce al riequilibrio di genere, dotandosi di strumenti e azioni che possano favorire questo processo, ma anche di un'istituzione in cui la presenza femminile in molti settori, soprattutto in ruoli apicali, è ancora minoritaria.

Per quanto riguarda la popolazione studentesca, rispetto al precedente Bilancio di Genere non si sono registrati cambiamenti drastici, anche se alcuni Collegi (Ingegneria Informatica ed Ingegneria Elettronica fra gli altri) hanno visto aumentare significativamente la presenza femminile rispetto ai dati presentati nel precedente Bilancio di Genere. In generale la componente femminile, pur crescendo ininterrottamente negli ultimi anni, continua a rappresentare meno di un terzo del totale. Le donne che scelgono il Politecnico per il loro percorso di studi spesso ottengono risultati migliori dei loro colleghi; tuttavia, hanno ancora salari inferiori quando entrano nel mondo del lavoro e, qualora dovessero decidere di continuare con la carriera accademica, potrebbero incontrare fenomeni di segregazione verticale che rendono difficoltosi i loro avanzamenti di carriera.

Dall'analisi svolta sul personale docente e ricercatore, infatti, risulta che le donne facciano più fatica a raggiungere le posizioni apicali, anche nei collegi dell'area dell'Architettura, dove la presenza femminile è più marcata. I dati mostrano come

soprattutto le docenti di prima fascia abbiano una produttività scientifica più estesa e più di qualità e una capacità di attrarre fondi istituzionali maggiore di tutte le altre componenti maschili e femminili. Tuttavia, raggiungere quella posizione per molte donne è ancora difficile, al Politecnico ancor più che in Italia (il GCI è ancora nettamente superiore rispetto alla media nazionale). Le donne sono più numerose nei livelli iniziali della carriera accademica, dove in media non si segnalano barriere per l'ingresso alla posizione iniziale di RTD-B, con l'eccezione di alcuni dipartimenti; tendono invece a diminuire nelle posizioni apicali. Nelle pagine precedenti si è tentato di dare risposte ai motivi dietro questo fenomeno, attraverso metafore ben studiate in letteratura: glass door, leaky pipeline, segregazione verticale, o, in generale, glass labyrinth<sup>53</sup> tutti termini che rimandano ad una perdita di lavoratrici e studiose, che in alcuni casi rimangono bloccate in posizioni meno prestigiose oppure scelgono di abbandonare la carriera accademica del tutto.

Il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, viceversa, è composto principalmente da donne, che in questo caso, anche grazie allo scarto significativo nel titolo di studio rispetto ai colleghi uomini, non sembrano incontrare difficoltà maggiori a raggiungere posizioni apicali: è infatti aumentata la percentuale di donne che le hanno raggiunte rispetto all'ultimo Bilancio di Genere. Una delle conclusioni a cui si giungeva nella scorsa edizione del Bilancio di Genere era che le carriere del PTAB fossero più conciliabili con il carico di cura a cui le donne sono maggiormente sottoposte<sup>54</sup>: guardando ai permessi per assenza

<sup>53</sup> Per spiegazioni più dettagliate si rimanda al glossario di questo Bilancio di Genere.

<sup>54</sup> Sul rapporto fra genere, lavoro salariato e di cura e per dei dati sulla divisione dei compiti domestici fra uomini e donne in coppie eterosessuali in Italia, si vedano Naldini (2015), Federici (2020), Cannito (2022).

dal lavoro emerge con evidenza che le donne più dei loro colleghi richiedono permessi per il lavoro genitoriale e/o di cura dei parenti con disabilità. Per quanto riguarda in particolare la genitorialità, a parità di popolazione, oltre al numero molto minore di richieste del congedo obbligatorio per paternità, si segnala una maggiore propensione del PTAB rispetto alle docenti e ricercatrici ad usufruire della maternità obbligatoria. Questi dati sono certamente ascrivibili a ragioni socioculturali, ma suggeriscono l'opportunità di un focus ulteriore nelle policy di Ateneo.

Questo Bilancio di Genere, che ha mostrato un'immagine aggiornata della diversità di genere delle persone che vivono l'Ateneo, ci pone anche alcune prime importanti domande aprendo a riflessioni sui prossimi passi da intraprendere. Innanzitutto, che fine fanno quelle donne che iniziano la loro carriera accademica al Politecnico e poi decidono di abbandonarla? La differenza di genere nella tipologia di permessi presi dal PTAB è dovuta semplicemente ad una questione di policy o ci sono spiegazioni più profonde? Perché le studenti sembrano privilegiare determinati Corsi di Studio, anche all'interno delle materie ingegneristiche? Le studenti sembrano avere in media performance accademiche migliori degli studenti e le professoresse sembrano avere in media produzioni scientifiche più di qualità dei colleghi maschi, mentre gli uomini sembrano complessivamente più in grado di attrarre fondi e contratti, soprattutto commerciali: a cosa è dovuta questa differenza? Una possibile spiegazione dell'eccellenza femminile potrebbe essere il fatto che raggiungere una posizione apicale in contesti maschili o iniziare un percorso di studi percepito come maschile richieda una certa dose di determinazione e che quindi le donne che si iscrivono ai Corsi di Laurea in Ingegneria e coloro che raggiungono posizioni apicali nella carriera accademica in quest'ambito

siano persone particolarmente eccellenti e motivate. Allo stesso tempo, le maggiori difficoltà delle donne a reperire fondi e contratti in ambito non istituzionale potrebbe attribuirsi al fatto che soprattutto in questo caso sono richieste capacità legate alla socialità e all'intessere relazioni, che in un ambiente prettamente omosociale<sup>55</sup> (Kimmel, 1994) è più marcata negli uomini. Quest'ultima ipotesi andrebbe sostenuta da ricerche più specifiche, sia qualitative che quantitative, che possano rispondere anche agli altri interrogativi, non esaustivi, riportati precedentemente. Il Politecnico si è dotato di un Gender Research coordination Group (GReG) e nei prossimi anni questo Bilancio di Genere potrà essere una prima fonte di dati per informare le ricerche su questi temi. Quello di cui ha bisogno un Bilancio di Genere per essere veramente operativo è infatti un corollario di ricerche empiriche che spingano le Università a porsi interrogativi critici sul modo in cui funzionano e sulle dinamiche di potere legate al genere.

Un Bilancio di Genere è anche e soprattutto un documento operativo in grado di guidare le successive policy per favorire il riequilibrio di genere all'interno di un'istituzione. Gli obiettivi da perseguire sono molteplici, ma ciò che raccontano i dati è che un aumento quantitativo della presenza femminile non comporta automaticamente un cambiamento dei rapporti di potere legati al genere. Si veda ad esempio il caso dei Collegi dell'Architettura, dove il numero di donne e uomini nel PDR è quasi pari e le professoresse ordinarie sono comunque una minoranza. Il cambiamento da perseguire deve partire dal riconoscimento dei bias di genere ancora presenti al Politecnico e nella società, per superarli. In modo che da un lato possa aumentare il numero di donne presenti nei Corsi di Studio e nel personale docente e ricercatore e, allo stesso tempo, queste donne non debbano più scontrarsi con quelle logiche anche

<sup>55</sup> Con omosocialità Kimmel si riferisce alla creazione di legami sociali fra uomini all'interno di gruppi formali e informali in cui le donne sono escluse.

inconsapevolmente discriminanti che ancora oggi tendono ad escluderle dalle posizioni più remunerative e prestigiose, che consentirebbero anche di prendere parte ai processi decisionali dell'Istituzione.

La perdita di giovani ricercatrici, la difficoltà delle docenti di raggiungere la posizione di ordinarie, la scarsa partecipazione ai Corsi dell'Ingegneria da parte delle donne, sono tutti fattori che vanno trattati come punti di fondamentale importanza per la crescita del Politecnico. La perdita di sapere femminile non è solamente una questione di ingiustizia di genere, ma è anche e soprattutto una perdita culturale per il Politecnico e per la società intera, come già sottolineava il titolo "Diversità è eccellenza" della precedente edizione. I dati presentati in questo documento potranno fare da guida per le prossime azioni, ma sarà neces-

sario che queste azioni siano accompagnate da un cambiamento culturale profondo perché non si debbano più ripetere in futuro. Ci è sembrato dunque appropriato riconoscere nel titolo di questa edizione del Bilancio di Genere il legame profondo fra il valore condiviso della diversità e il cambiamento necessario al suo raggiungimento.

Le Università hanno anche il compito di fornire strumenti conoscitivi alla società per guidarla in un processo che evidenzi le ingiustizie e le discriminazioni ancora presenti e metta in luce l'eccellenza generata dalla diversità in tutti i contesti: questo nuovo Bilancio di Genere e le riflessioni che ne scaturiranno potranno essere strumenti preziosi per perseguire questi obiettivi dentro e al di fuori della nostra Università.



# Bibliografia e sitografia

- Acker, J. 1990. "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations." *Gender & society*, 4(2), 139-158.
- Ballatore, M. G., De Giorgi, C., Montorsi, A., & Tabacco, A. (2022). "Balance4Better: "We Are HERe" More Than a Gender Campaign". In *Women in STEM in Higher Education: Good Practices of Attraction, Access and Retainment in Higher Education* (pp. 85-97). Singapore: Springer Nature Singapore.
- Bem, S. 1993. *The lenses of gender. Transforming the debate on sexual inequality*, Yale University Press.
- Bendels, M. H., Müller, R., Brueggmann, D., & Groneberg, D. A. 2018. "Gender disparities in high-quality research revealed by Nature Index journals". *PloS one*, 13(1), e0189136.
- Benschop, Y., & Verloo, M. 2011. "Gender change, organizational change, and gender equality strategies." *Handbook of gender, work and organization*, 277-290.
- Benschop, Y., & Verloo, M. 2006. "Sisyphus' sisters: Can gender mainstreaming escape the genderedness of organizations?." *Journal of Gender studies*, 15(1), 19-33.
- Bohan, J. S. 1993. "Regarding Gender. Essentialism, Constructionism, and Feminist Psychology", *Psychology of Women Quarterly*, 17, 5-21.
- Britton, D. M. 2000. "The epistemology of the gendered organization." *Gender & society*, 14(3), 418-434.
- Cannito, M. 2022. *Fare spazio alla paternità. Essere padri in Italia tra nuovi modelli di welfare, lavoro e maschilità*. Bologna: Il Mulino.
- Esping-Andersen, G. 2009. *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Cambridge: Polity Press.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). 2023. gender mainstreaming. Last consulted 03/05/2023. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1185>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). 2023. gender statistics and indicators. Last consulted 11/07/2023. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-statistics-indicators>
- Fagiani, M. L. & Ruspini, E. (2011). *Maschi alfa, beta, omega. Virilità italiane tra persistenze, imprevisti e mutamento*. Milano: Francoangeli
- Federici, S. 2020. *Genere e Capitale. Per una lettura femminista di Marx*. Roma: Derive Approdi.
- Gerson, K. 2010. "Understanding work and family through a gender lens". *Community, Work & Family*, 7(2), 163-178.
- Kimmel, M.S. 1994. *Masculinity as homophobia: Fear, shame, and silence in the construction of gender identity*. In "Theorizing masculinities", eds. H. Brod and M. Kaufman, 119-41. London: Sage.

- Naldini, M. 2015. *La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali*. Bologna: Il Mulino.
- Picardi, I. 2019. "The Glass Door of Academia: Unveiling New Gendered Bias in Academic Recruitment". *Social Sciences*, 8(5).
- Pollack, M. A., & Hafner-Burton, E. 2000. "Mainstreaming gender in the European Union." *Journal of European public policy*, 7(3), 432-456.
- Risman B. J. 2018. *Gender as social structure*. In "Handbook of the Sociology of Gender. Second edition", eds. B. J. Risman, C. M. Froyum, W. J. Scarborough, Chicago: Springer.
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. 2012a. "Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs." *Organization*, 19(4), 507-524.
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. 2012b. "Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia." *Gender, Work & Organization*, 19(1), 71-92.
- Walby, S. 2005. "Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 321-343.
- West, C., Zimmerman, D. H. 1987. "Doing Gender". *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
- Williams, C. L., Muller, C., & Kilanski, K. 2012. "Gendered organizations in the new economy". *Gender & Society*, 26(4), 549-573.





**Politecnico  
di Torino**