POLITECNICO DI TORINO
Repository ISTITUZIONALE

Diversità è Eccellenza. Bilancio di Genere 2020 - Politecnico di Torino

Original
Diversità è Eccellenza. Bilancio di Genere 2020 - Politecnico di Torino / Cerquitelli, Tania; Colombelli, Alessandra; De Giorgi, Claudia; Montorsi, Arianna. - ELETTRONICO. - (2020), pp. 1-152.

Availability:
This version is available at: 11583/2859366 since: 2021-01-01T22:37:29Z

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

(Article begins on next page)

28 March 2024

Diversità è Eccellenza

Bilancio di Genere 2020
Politecnico di Torino

PROGETTO REALIZZATO DAL POLITECNICO DI TORINO
IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ

POLITECNICO
DI TORINO

Bilancio di Genere
Politecnico di Torino | anno 2020

Coordinamento
Alessandra Colombelli, Tania Cerquitelli, Claudia De Giorgi, Arianna Montorsi

Con il supporto di
Area PSQL - Programmazione Sviluppo Qualità Life
Giovanni Carioni, Mahée Ferlini, Federica Giaconia, Paola Ghione, Antonella Marino, Andrea Mulas, Giorgio Pugnetti

Con il contributo all'implementazione di
Alessandra Alberghino, Riccardo Callà

Immagini
Archivio Politecnico di Torino, immagini di Filippo Alfero, Michele D'Ottavio e Simona Rizzo
Archivio WeAreHERe
Immagini di autrici/autori dei testi dal DataBase di ateneo e fornite dalle/i singole/i

Progetto grafico
Stefano Contenti - Plesh, da un'idea di Marco D'Addario

Impaginazione
Plesh

Comitato Scientifico

Claudia De Giorgi, Vice Rettrice 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, docente di Fisica Teorica, DISAT - Dipartimento di Scienza Applicata e Tecnologie
Tania Cerquitelli, Presidente CUG - Comitato Unico di Garanzia del Politecnico di Torino (dal 6/10/2020), Componente CUG (fino al 5/10/2020),
docente di Ingegneria Industriale e dell'Informazione, DAUIN – Dipartimento di Automatica e Informatica
Alessandra Colombelli, docente di Ingegneria Economico-Gestionale, DIGEP – Dipartimento di Ingegneria Gestionale e della Produzione
Mahée Ferlini, Dirigente Area PSQL - Programmazione, Sviluppo, Qualità e Life
Paola Ghione, Diversity and Disability Manager, Area PSQL - Programmazione, Sviluppo, Qualità e Life

con
Riccardo Callà, Assegnista di Ricerca in Sistemi di Elaborazione delle Informazioni - supporto all'elaborazione dei dati
Alessandra Alberghino, Borsista di Ricerca in Ingegneria Gestionale - supporto all'analisi e al commento dei dati

Comitato Operativo

Giovanni Carioni, Area PSQL, elaborazione dati
Giorgio Pugnetti, Area PSQL, organizzazione e contatti
Antonella Marino, Area PSQL, elaborazione dati
Andrea Mulas, Area PSQL, elaborazione dati
Federica Giaconia, Area PSQL, supporto organizzazione e revisione testi

si ringraziano per il supporto scientifico e istituzionale

Arianna Enrichens, Consigliera di Fiducia del Politecnico di Torino
Cristina Coscia, Presidente CUG - Comitato Unico di Garanzia del Politecnico di Torino fino al 5/10/2020
Laura Montanaro, Delegata del Rettore per le Valutazioni Strategiche
Le/i componenti dell'Osservatorio di Genere del Politecnico di Torino
Le/gli iscritte/i alla lista di discussione PoliWo_PoliTo for Women
Le/i componenti del CUG - mandato 2014-2020

si ringraziano per i contributi "La Storia di"

Studentesse
Anita Atanasova, studentessa Laurea Magistrale in Architettura per il Progetto Sostenibile
Anna Tranquillini, studentessa Laurea Magistrale in Ingegneria Informatica

Docenti
Valentina Cauda, docente di Fisica della Materia, DISAT - Dipartimento di Scienza Applicata e Tecnologie
Patrizia Lombardi, docente di Estimo, DIST - Dipartimento Interateneo di Scienze del Territorio

Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario
Laura Fulci, Dirigente Area ARI - Ricerca
Paola Lerario, Responsabile Area PREP –Prevenzione e Protezione

si ringraziano per il supporto scientifico e la disponibilità

Michela Meo, già Pro-Rettrice del Politecnico di Torino
Antonella Liccardo, Gruppo di Lavoro CRUI sulle questioni di Genere
Tindara Addabbo e Patrizia Tomio, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità Universitari
Giorgio Santiano, responsabile Servizio Applicativi Gestionali (IT), Politecnico di Torino
Le borsiste e le testimonial di WeAreHERe che hanno gentilmente concesso l'autorizzazione all'uso delle loro immagini

---

ISBN 978-88-85745-55-1

Bilancio di Genere 2020 Politecnico di Torino

Studenti/esse AA 2019/2020

Iscritti/e ai corsi di Laurea Triennale e Magistrale
71,05% | 28,95% | su 34.687



Master di I e II livello ed Executive Master
72,67% | 27,33% | su 300



Studenti e studentesse di Dottorato
66,84% | 33,16% | su 763



Corpo docente e ricercatore

Docenti I Fascia
83,27% | 16,73% | su 269



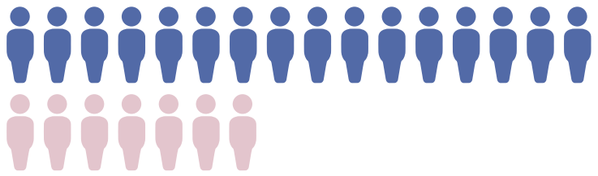
Docenti II Fascia
68,75% | 31,25% | su 400



Ricercatori/rici RTI e RTD-A/B
59,94% | 40,06% | su 317



Assegnisti/e di ricerca
68,57% | 31,43% | su 544



Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

Dirigenti
50% | 50% | su 6



EP
50% | 50% | su 36



D (inclusi TE e CEL)
32,81% | 67,09% | su 462



C
50% | 50% | su 346



B
32,43% | 67,57% | su 37



Organi di governo

Rettore
100% | 0% | su 1



Direttrice Generale
0% | 100% | su 1

Prorettrice
0% | 100% | su 1

Vice Rettore/rice
50% | 50% | su 6



Delegati/e del Rettore
50% | 50% | su 6



Referenti del Rettore
66,6% | 33,4% | su 21



Componenti C.d.A.
80% | 20% | su 5



Senato Accademico
75% | 25% | su 24



Direttori/rici
90,9% | 9,1% | su 11



Coordinatore/rici di Collegio
73,3% | 26,7% | su 15





Sommario

1
da 16 a 17
La comunità Politecnica

2
da 20 a 23
Parità di Genere nel quadro normativo

3
da 24 a 69
Analisi della componente studentesca

4
da 70 a 119
Analisi del personale docente e ricercatore

5
da 120 a 139
Analisi del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

6
da 140 a 141
Azioni a sostegno delle Pari Opportunità

7
da 144 a 147
Note conclusive

8
da 148 a 151
Glossario

9
152
Bibliografia

È con grande piacere che introduco la pubblicazione del primo Bilancio di Genere del Politecnico di Torino: un processo che ho supportato da prima del suo avvio condividendone i passi e i primi risultati, discutendo le scelte metodologiche con il gruppo scientifico che l'ha sviluppato e gli approfondimenti dell'analisi che si sono resi opportuni e che, sovente, lo stesso team operativo di supporto - appassionatosi al tema - ha proposto man mano che lo studio procedeva.
A questi due gruppi di lavoro misti e interdisciplinari di personale docente e amministrativo, con ruoli e estrazioni culturali differenti, che hanno lavorato insieme con entusiasmo per mesi al nostro Bilancio di Genere, va il mio più sentito ringraziamento: oggi disponiamo di uno strumento prezioso perché ricco di evidenze precise, che fotografa i punti di forza, ma soprattutto le debolezze, che caratterizzano le tre popolazioni del nostro ateneo (la comunità studentesca, quella di docenti e ricercatori, il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario) sul tema della Gender Equality.
Debolezze che nei prossimi anni, con il Gender Equality Plan che l'Ateneo svilupperà a breve sulla base di queste evidenze, tutti insieme dovremo considerare sfide da affrontare e risolvere, consci del fatto che le diseguaglianze di genere sono un problema di equità ma anche di efficienza ed efficacia del sistema.

La questione di genere nella nostra università tecnologica mi è stata a cuore da prima dell'inizio del mio mandato, e al tema delle Pari Opportunità, e delle sue declinazioni tra cui per prima quella della Gender Equality, ho dedicato da subito attenzione particolare creando due cariche accademiche quali una Vice Rettrice e una Referente del Rettore, e quindi obiettivi specifici all'interno del Piano Strategico di ateneo PoliTo4Impact.

Il nostro Piano Strategico, nella Sezione 6 "Quale Ateneo" recita infatti: " (...) *Confermando l'adesione e l'attuazione dei principi della Carta Europea dei Ricercatori, saranno avviate iniziative tese a monitorare e governare le Pari Opportunità nei confronti dei vari aspetti nei quali la diversità viene a declinarsi, a partire da quella di genere. Ciò permetterà di assicurare a tutti gli attori una completa ed eguale opportunità di realizzare le proprie attività e di perseguire percorsi di crescita culturale, professionale e di carriera, in una prospettiva tesa a valorizzare adeguatamente il merito*".

In particolare, nella Sezione 7 del Piano Strategico "Obiettivi e Strumenti", l'Obiettivo 5 delle Politiche del Personale dichiara: "Creare le condizioni per una riduzione del 50% del Gender Gap che oggi si registra nel rateo di successo tra uomini e donne nei concorsi ai vari livelli della docenza", attraverso "l'avvio di un processo di Bilancio di Genere, che permetta di elaborare un piano di politiche mirate; il rafforzamento del carattere multidimensionale della valutazione dei candidati nei concorsi; l'adozione di più ampi margini temporali (1,5 anni) per la quantificazione dell'impatto della maternità e di altri congedi sulla produttività scientifica; la messa in campo di sistemi di monitoraggio che permettano la valutazione continua dell'efficacia delle misure descritte".

Dunque siamo "al buono": il primo Bilancio di Genere di ateneo è arrivato, e da oggi costituisce la guida per le azioni che risulteranno più opportune e il termine di confronto oggettivo con i Bilanci di Genere che verranno, previsti ogni tre anni, in cui si registreranno i risultati delle azioni messe in atto.

Mi auguro la massima diffusione di questo strumento e la partecipazione della comunità politecnica alla discussione che innescherà.



Guido Saracco
Rettore

Sono davvero lieta della realizzazione da parte del nostro Politecnico della prima edizione del Bilancio di Genere e ringrazio tutte le persone che, a vario titolo, hanno contribuito a raggiungere questo importante obiettivo.

Il Bilancio costituisce, infatti, un fondamentale strumento per perseguire l'uguaglianza di genere all'interno della nostra comunità, con l'ambizione che gli effetti positivi dell'impegno per la rimozione degli ostacoli, che ancora non consentono la piena realizzazione della parità di opportunità, si riverberino all'interno dell'Ateneo e che da questo possano irradiarsi nel tessuto sociale del territorio su cui siamo insediati.

Queste tematiche, come donna, sono per me particolarmente sentite e, come direttrice, ritengo molto importante l'impegno verso il raggiungimento di condizioni che permettano piene opportunità per tutte e tutti con particolare riferimento alle tematiche di conciliazione vita-lavoro.
Nel mio percorso professionale, così ricco di soddisfazioni, ho avuto l'opportunità di incontrare e di lavorare con persone di ampia visione e grande lungimiranza ma sono consapevole, e grata, di essere stata fortunata e di quanto sia necessaria una svolta culturale per consentire che esperienze di questo tipo diventino quanto più diffuse.

In questo senso, la pubblicazione del Bilancio può rappresentare il punto di partenza per acquisire consapevolezza sulla distribuzione di genere nelle tre categorie che fanno parte del Politecnico - popolazione studentesca, accademica, tecnica, amministrativa e bibliotecaria - e sarà la base che ci consentirà di sviluppare specifiche politiche volte a colmare le lacune distributive che ne emergono e di permeare le nostre azioni in una prospettiva di genere.

Grazie alle edizioni che si susseguiranno negli anni potremo monitorare l'efficacia delle misure che abbiamo attivato e attiveremo via via per raggiungere l'ambizioso obiettivo della parità di genere e perfezionare sempre più le nostre politiche.

È un importante passaggio culturale, un punto di svolta nell'approccio ai problemi e nel delineare piani e programmi di sviluppo futuro nonché politiche a favore delle Pari Opportunità e della valorizzazione delle specificità di genere necessarie per uno sviluppo armonico della comunità politecnica improntata, da sempre, ai principi cardine della democrazia e della trasparenza.



Ilaria Adamo
Direttrice Generale

A 161 anni dalla sua fondazione, e dopo aver laureato nel 1908 la prima ingegnera d'Italia, Emma Strada, il Politecnico di Torino presenta il suo primo Bilancio di Genere. La pubblicazione indaga in maniera sistematica la composizione di genere del personale docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario e della popolazione studentesca dell'ateneo, al fine di individuarne le caratteristiche principali.

In linea con le buone pratiche internazionali, il documento è il primo passo del processo circolare noto come Gender Equality Plan, che a partire da esso progetterà e attuerà le necessarie politiche di riequilibrio, anche con l'introduzione di specifiche azioni positive. La loro efficacia sarà verificata attraverso il monitoraggio e con il successivo Bilancio di Genere, che verrà riproposto con cadenza triennale. I dati principali verranno inoltre aggiornati mensilmente e resi reperibili sul sito istituzionale.

Il documento è strutturato in alcune sezioni introduttive alle quali seguono i tre capitoli centrali, che riportano l'analisi dei dati per la componente studentesca, quella del personale docente e ricercatore, e quella del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, rispettivamente. Le sezioni conclusive sono dedicate a un riepilogo delle principali azioni di pari opportunità di genere portate avanti nell'ultimo triennio dall'Ateneo, delle caratteristiche evidenziate dalla presente analisi e di alcune possibili azioni future. Infine è presente un glossario dei termini ricorrenti e una breve bibliografia delle letteratura più rilevante.
Il testo è accompagnato da diversi "box": alcuni sono dedicati ad approfondire, con le loro voci e le loro sensibilità sul tema, le storie di alcune protagoniste della vita di ateneo appartenenti alle tre popolazioni indagate; altri invece documentano le iniziative più significative sviluppate recentemente al Politecnico per supportare la parità di genere.

Il quadro che emerge dai dati raccolti ripropone per certi versi caratteristiche note, quali la segregazione verticale, con una progressione di carriera più difficile per il genere femminile in tutte le aree, e orizzontale, con alcune aree in cui il tasso di femminilizzazione (cioè la percentuale di donne sul totale) è ancora inferiore al 10%. In entrambi i casi il trend è in progressivo ma lento miglioramento.
I risultati mostrano per altri versi caratteristiche inaspettate, quali la maggiore qualità della produzione scientifica delle docenti e delle ricercatrici o la migliore performance delle studentesse, sia all'ingresso, sia durante gli studi, sia in uscita.

Complessivamente la componente femminile del Politecnico ha specificità simili a quelle descritte dalla letteratura, laddove a una buona performance negli aspetti qualitativi e operativi del proprio lavoro non corrisponde un riconoscimento nella carriera universitaria e nel mondo lavorativo pari a quello maschile.

Valorizzare le specificità di genere e più in generale le diversità presenti nel personale e nella popolazione studentesca **è un asset strategico dell'Ateneo**.

Le evidenze internazionali 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 inclusione. 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[1]: diversità è eccellenza.

Buona lettura, buona riflessione e arrivederci al prossimo Bilancio di Genere!

Tania Cerquitelli, Alessandra Colombelli, Claudia De Giorgi e Arianna Montorsi

[1]*STEM: Scienza, tecnologia, ingegneria e matematica*



Tania Cerquitelli



Alessandra Colombelli



Arianna Montorsi



Claudia De Giorgi

Un fiocco rosazzurro

Festeggiamo la pubblicazione del primo Bilancio di Genere del Politecnico di Torino con un'edizione rosazzurra che intende testimoniare visivamente il valore della combinazione dei generi maschile e femminile e parallelamente svelare l'inconsistenza dello stereotipo che vuole il rosa come colore femminile e l'azzurro come colore maschile.

La storica Jo B. Paoletti, Università del Maryland, nel suo *Pink and Blue: Telling the Boys from the Girls in America, Indiana University Press*, (2013), racconta infatti che il rosa è stato associato alla dimensione femminile solo molto recentemente.
Fino ai primi anni del Novecento l'azzurro e il rosa non erano abbinati ai bebè maschi e femmine (che indossavano soprattutto vesti bianche, più facilmente lavabili e candeggiabili) né il rosa, più dell'azzurro, era considerato come oggi un colore attinente a un genere soltanto. Anzi, sovente il rosa era associato al mondo maschile in quanto parente del rosso, colore simbolo della forza e della potenza, mentre l'azzurro al mondo femminile (il bianco e il blu sono i colori del velo della Madonna).
Ma dagli anni Trenta-Quaranta, forse anche supportati dalle teorie di Freud legate alla sessualità e alla distinzione di genere, i produttori di abbigliamento per bambini abbinano sempre più i colori azzurro e rosa rispettivamente ai maschi e alle femmine, dando il via a un fenomeno che dagli anni Cinquanta in poi, forse anche a causa della diffusione della Barbie e del suo universo artificiale in rosa, non si è più fermato.
Da allora, con un'ulteriore sottolineatura del significato avvenuta negli anni Ottanta, quando l'ecografia pre-natale ha permesso la diagnosi precoce del sesso del nascituro, il rosa è diventato "il colore delle femmine".
Molto probabilmente dunque sono state ragioni di mercato a determinare le modifiche comportamentali che ancora oggi vediamo, nonchè l'affermarsi di uno stereotipo che nella nostra complessa contemporaneità inizia a stare un po' stretto a tutte e tutti, uomini compresi.
Tanto che recentemente si sono registrati segnali di cambiamento: innanzitutto presso quei giovani uomini che negli anni Ottanta sono stati esclusi dal rosa e che oggi vi giocano nell'abbigliamento per sé e per i loro figli maschi, rifiutandone la sessualizzazione precoce e lasciandoli liberi di scegliere. Ma anche presso le nuove generazioni digitali, che vivono il Millenial Pink (termine coniato dal New York Times) non come un colore ma un atteggiamento no gender, fashion, anti-stress, di cui hanno parlato anche The Guardian e GQ.
Nel 2016 Pantone sceglie per la prima volta come colore dell'anno non un colore singolo ma l'abbinamento, o meglio la mescolanza, di Rose Quartz 13-1520 e Serenity 15-3819 (https://store.pantone.com/it/it/rose-quartz-serenity-2016-color-of-the-year) in simbolica assonanza con i valori emergenti di maggiore uguaglianza e fluidità di genere e in previsione (e oggi a testimonianza) di un trend che sempre più si sta affermando e che vede nel "fuzzy" e nella libertà e complessità delle combinazioni il nuovo modo per mettere in contatto gli opposti.

Le variazioni fluide tra il rosa e l'azzurro che caratterizzano la pubblicazione del nostro Bilancio di Genere riprendono la forte scelta di Pantone del 2016 e testimoniano visivamente il concetto-guida del lavoro stesso, e cioè che aldilà dei dati, che sovente oggi purtroppo ancora non sono così confortanti per la componente femminile, la presenza di figure di entrambi i generi nei gruppi di ricerca di docenti e ricercatori, negli uffici amministrativi, nei gruppi di studio dei nostri studenti genera ricchezza, creatività e varietà in termini di approcci cognitivi e culturali.

Tali valori, che si esplicano anche in altri tipi di "diversity" primaria (oltre che la gender diversity, anche la cultural diversity) e secondaria (ageing diversity e disability diversity) sono da perseguire sempre in ogni organizzazione, valorizzando la multisfaccettata varietà che si manifesta anche cromaticamente - pelli e iridi chiare e scure, capelli bianchi o variamente pigmentati - andando oltre gli stereotipi del bianco, del nero, del rosa e celebrando le ibridazioni e le mescolanze.
Nel caso del genere, valorizzando la capacità di pensare insieme uomini e donne - docenti, amministrativi e studenti - con mente androgina rosazzurra: Virginia Woolf nel saggio sulla condizione femminile *Una stanza tutta per sé* (1929), scrive: *"in ognuno di noi presiedono due forze, una maschile e una femminile. [...] la mente androgina è risonante e porosa; trasmette emozioni senza ostacoli; è naturalmente creatrice, incandescente e indivisa".*

Dunque né rosa, né azzurri, ma rosazzurri incandescenti e indivisi, politecnici e policromi.

1

La comunità Politecnica

Da alcuni decenni la comunità dell'Ateneo si interroga sul tema ampio delle Pari Opportunità, a ragione ritenuto cruciale per mettere a sistema le capacità di ciascuno. Già nell'anno 2000 viene fondato al Politecnico di Torino uno dei primi Comitati Pari Opportunità (CPO) a livello nazionale, in seguito trasformatosi in Comitato Unico di Garanzia (CUG) per adeguarsi alla normativa.

L'attenzione all'equilibrio di genere della popolazione studentesca e del personale risale al medesimo periodo. Nel 2001, con il contributo del Fondo Sociale Europeo e della Regione Piemonte, prende il via l'iniziativa "Donna professione Ingegnere", che in 3 anni riesce ad aumentare la percentuale di studentesse iscritte ai Corsi di Laurea dell'area dell'Ingegneria al Politecnico dal 15 a oltre il 20%. La percentuale è rimasta stabile negli anni successivi nonostante i grandi cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro, che richiedono profili di laureati e laureate a sempre maggiore specializzazione tecnologica.
Nell'ambito della medesima iniziativa viene successivamente realizzato uno studio relativo alla composizione di genere del personale docente e ricercatore dell'ateneo. I risultati pubblicati nel report dedicato "Pari Opportunità e Carriere Scientifiche al Politecnico di Torino Percezioni, Realtà e Aspettative" evidenziano il forte disequilibrio di genere presente nello sviluppo delle carriere.
Nel 2016 il CUG di ateneo cura una proposta di struttura di Bilancio di Genere allegata alla relazione annuale del 2017 (reperibile sulla intranet di ateneo), che contiene una prima indagine sistematica della composizione di genere anche del personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'ateneo.
Nel 2017, Guido Saracco, poi divenuto Rettore, pubblica il rapporto "Donne e uomini Politecnici" come parte del programma elettorale.
Nel 2018, per rafforzare a livello di governance l'incisività delle iniziative di Pari Opportunità, viene nominata una Vice Rettrice per la Qualità, il Welfare e le Pari Opportunità, nonché una Referente del Rettore per la Parità di Genere e la Diversity. Il Piano Strategico di Ateneo 2018-2024 PoliTo4Impact introduce obiettivi di parità di genere. Nasce PoliWo (Politecnico for Women), gruppo e mailing list di discussione del personale docente e ricercatore sulle tematiche della diversità e del genere, che conta oggi oltre cento afferenti. Gli Organi di Governo approvano un progetto con la medesima denominazione che realizza l'iniziativa e la campagna WeAreHERe, con concept ideato dalla comunità studentesca del Politecnico, per sensibilizzare le studentesse della scuola secondaria sull'attrattività delle Lauree in Ingegneria. Le neo-immatricolate ai Corsi di Laurea nel 2019-20 per la prima volta raggiungono il 26% in Ingegneria, e superano il 30% a livello di ateneo.
Nel 2019 viene nominato con decreto rettorale l'Osservatorio di Genere dell'Ateneo, con il compito di coordinare gli aspetti di genere delle politiche di ateneo e di predisporre il processo di Gender Equality Plan. L'Osservatorio crea il gruppo di lavoro che ha preparato il presente Bilancio di Genere.
Il Politecnico partecipa a diversi progetti europei sulla parità di genere. È inoltre membro del Gruppo di genere della CRUI, della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità Universitari, ed è socio sostenitore di STEM by Women, associazione di aziende del territorio che promuove la partecipazione femminile alle carriere STEM.



LIFE

A maggio del 2019 è nata in Ateneo l'Area Programmazione, Sviluppo, Qualità e LIFE (PSQL) come risposta all'esigenza di organizzare una struttura unitaria di riferimento e di supporto per le attività di programmazione e sviluppo strategico, di presidio e supporto ai processi di qualità dell'Ateneo, alle azioni legate al monitoraggio della performance e al reporting di Ateneo e di progettazione e gestione degli interventi legati al benessere organizzativo e alla formazione e sviluppo delle persone appartenenti alla comunità politecnica.
All'interno dell'Area PSQL, il Servizio LIFE si pone come punto di coordinamento e di propulsione delle iniziative volte alla persona nella sua vita professionale e nella conciliazione con la vita personale in un'ottica di qualità, e persegue l'obiettivo del miglioramento del benessere organizzativo attraverso la cura e l'attenzione alle persone che compongono l'Ateneo.

La mission di LIFE consiste nel programmare, progettare e dare vita ad azioni volte allo sviluppo del benessere organizzativo e welfare e delle attività sportive, al superamento delle barriere che ostacolano le Pari Opportunità (e tra queste, innanzitutto la parità di genere), al supporto delle persone con disabilità e DSA, allo sviluppo e formazione del personale dell'Ateneo. Il Servizio agisce in costante concertazione con le figure istituzionali preposte: la Vice Rettrice per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità; la Referente del Rettore per la Parità di Genere e la Diversity; la Referente del Rettore per le Iniziative a supporto dell'Assistenza, dell'Integrazione sociale e dei Diritti Persone Disabili, il referente del Rettore per le Attività Sportive. Il Servizio LIFE recepisce le sollecitazioni e le proposte provenienti dagli interlocutori citati, dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), dalla Consigliera di Fiducia e dal mondo sindacale, puntando a tramutarle in azioni efficaci a favore della comunità politecnica.

Molteplici sono i filoni di attività che animano il Servizio: l'attenzione verso una formazione del personale che non si limiti esclusivamente all'acquisizione di expertise ma che apra alle soft skill spendibili nella vita personale oltre che in quella lavorativa; il focus sulle azioni di welfare e di conciliazione di vita lavoro che ha permesso di rendere fruibili servizi di baby sitting, di assistenza agli anziani e di favorire la mobilità sostenibile attraverso gli abbonamenti alle reti di trasporto cittadine e regionali per il tragitto casa-lavoro ed ancora, di promuovere la sensibilità culturale offrendo la Carta Musei a prezzi vantaggiosi. Le iniziative citate sono solo alcune tra quelle attive: l'utilizzo dei servizi è costantemente monitorato in un'ottica di miglioramento e l'attenzione verso nuovi sollecitazioni è sempre costante.

Grande interesse riveste lo sport: PoliTOSport si sta arricchendo di nuove iniziative ed attività rivolte non solo agli studenti ma a tutta la comunità politecnica.

All'interno del Servizio LIFE, l'Unità Special Needs si pone come punto di riferimento delle politiche di inclusione e di supporto rivolte alle persone dell'Ateneo con disabilità, con disturbi specifici dell'apprendimento e di tutti/e coloro in situazione di svantaggio, anche temporaneo. Al fine di permettere l'armonizzazione dei flussi procedurali all'interno dell'Ateneo volti alle persone con Special Needs ed aiutare la comunità all'acquisizione di una maggiore consapevolezza sul tema, dalla fine dell'anno 2019 è stata formalizzata la funzione della Disability e Diversity Manager.

L'ultimo ambito di attività del Servizio LIFE è quello della promozione ed attuazione di politiche di benessere organizzativo e volte al raggiungimento delle Pari Opportunità: tra le diverse azioni portate avanti si richiama la campagna di sensibilizzazione verso le materie STEM rivolta alle studentesse delle Scuole Medie Superiori, la realizzazione di video ed eventi specifici, la messa a regime del servizio di Spazio di Ascolto per il supporto psicologico e della Survey biennale sullo stato del Benessere Organizzativo in Ateneo (popolazione accademica, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario e comunità studentesca) avviati dal CUG negli anni precedenti la nascita di LIFE. Anche la redazione di questo primo Bilancio di Genere di Ateneo si incardina in questo contesto.

CUG

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nominato con il DR 349 del 29/07/2014, è un organismo a servizio di tutta la comunità Politecnica. La sua funzione (Art. 3 del regolamento del CUG) consiste nel promuovere le Pari Opportunità di ogni persona nel lavoro e nello studio, attraverso misure volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul sesso e sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità, l'età; tutto questo nell'esercizio di compiti propositivi, consultivi, sperimentali e di verifica.
Il CUG è dotato di un regolamento di funzionamento e ha varato un Piano di Azioni Positive per il triennio 2019-21 che viene validato annualmente. Tra i principali ambiti di azione ricordiamo le forme di sostegno e accompagnamento; gli eventi e networking; il welfare; le attività di orientamento in ingresso; e le attività di monitoraggio.
Nello specifico, tra le iniziative avviate dal CUG negli anni del suo mandato per promuovere le Pari Opportunità di ogni persona nel lavoro e nello studio ricordiamo le seguenti:

- **Il progetto Servizi all'infanzia, a supporto del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, del personale docente, di assegnisti/e, di dottorande/i, di collaboratori/collaboratrici, di studenti e studentesse che include Baby sitting a domicilio; POLICINO Micronido che può ospitare 20 bambini/e di età compresa tra i 12 e i 36 mesi; POLICINO Baby parking - Servizio socio-educativo-ricreativo, che accoglie un massimo di 24 bambine/i tra i 13 mesi e i 6 anni di età, aperto tutti i giorni dalle ore 16.30 alle ore 19.00.**

- **I servizi di assistenza domiciliare, rivolti direttamente a ogni dipendente, ad assegnisti/e, a collaboratori/collaboratrici, ai loro coniugi o ai familiari di primo grado, per facilitare l'assistenza di familiari anziani.**

- **I servizi di assistenza domiciliare per disabili per supportare il compito educativo della famiglia e spazio di sollievo nella gestione del/della disabile.**

- **Il sostegno alla progettazione e sviluppo dello smart working per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.**

- **Lo Spazio di Ascolto psicologico, in seguito alla stipula di una convenzione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino, per offrire un servizio di ascolto, consulenza e sostegno tramite il contributo della Scuola di Specializzazione di Psicologia della Salute. Grazie a questo servizio, tutti i membri della comunità politecnica possono usufruire gratuitamente di alcuni incontri, fino ad un massimo di cinque, per conoscere e comprendere i propri vissuti emotivi nell'attività lavorativa o di studio, individuando soluzioni alternative ad eventuali situazioni di disagio/malessere.**

L'efficacia delle azioni proposte dal CUG per promuovere le Pari Opportunità e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro è testimoniata dal fatto che I diversi progetti si sono trasformate in pratiche consolidate dell'ateneo, oggi gestite dal servizio LIFE (cfr Box LIFE).

Inoltre, il CUG del Politecnico, in sinergia con il CUG dell'Università degli Studi di Torino, ha partecipato all'organizzazione di diversi eventi per promuovere le Pari Opportunità e, dei quali si richiamano "Su la testa, giù le mani- Le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, un approccio multidisciplinare" (24 maggio 2018); Pride 2018,15-16 giugno 2018); Convegno "riconoscere per cambiare", workshop con modalità "Teatro contesto" (25 novembre 2018); "Disegno di legge Pillon: Contenuti e ricadute" (10 dicembre 2018); "Il Soffitto di Cristallo in Accademia tra discriminazioni persistenti e prospettive di equità" (10 marzo 2019).

Infine il CUG in sinergia con PoliWo (gruppo di discussione del personale docente, ricercatore, assegnista e dottorando dedicato ai temi della Parità di Genere e dell'Inclusione) ha contribuito all'organizzazione di due incontri per promuovere la discussione di alcuni aspetti di interesse scientifico delle materie di competenze del CUG nel contesto del Festival della Tecnologia organizzato presso il Politecnico di Torino:
"*Donne, tecnologia e innovazione*", 9 novembre 2019;
"*ICT, digital media e rappresentazione delle diversità: riconoscere e superare gli stereotipi*", 10 novembre 2019.

2

Parità di genere nel quadro normativo

L'uguaglianza di genere, obiettivo anche della Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, è un principio che nel panorama legislativo italiano vede il suo primo riconoscimento il 24 marzo del 1947, quando l'Assemblea costituente approva l'articolo 3 della Costituzione: articolo che proclama l'uguaglianza di fronte alla legge senza distinzione di sesso. È di pochi anni dopo (1950) la legge per la "tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri", che introduce il divieto di licenziamento dall'inizio della gestazione fino al compimento del primo anno di età del bambino. Oltre a una serie di tutele delle donne durante la gravidanza e in particolare nei tre mesi precedenti il parto e nelle otto settimane successive.

Nel 1963 vengono approvate le norme che vietano il licenziamento in caso di matrimonio e sostengono la maternità delle lavoratrici agricole ed è sempre nel 1963 che avviene il riconoscimento della dignità del lavoro domestico e, con la Legge 66, l'ottenimento per le donne del pieno diritto ad accedere a tutte le cariche quali professioni ed impieghi pubblici nei vari ruoli, carriere e categorie senza limitazioni di mansioni e di svolgimento della carriera.

Faticosamente le donne riescono a vedere rafforzata la loro tutela come lavoratrici madri. In particolare vanno ricordate tre leggi: Legge 1204 del 1971, che introduce l'astensione facoltativa dal lavoro per sei mesi. Oltre ai tre mesi obbligatori dopo il parto, la tutela delle lavoratrici agricole e delle lavoratrici autonome; Legge 546 del 1987, che riconosce il pagamento di un'indennità giornaliera di maternità anche alle lavoratrici autonome; Finanziaria per il 1998, che introduce misure contributive a tutela della maternità delle lavoratrici parasubordinate.

Il tema relativo alla conciliazione della maternità con il lavoro trova una disciplina legislativa solo dalla fine degli anni Novanta. Prima con interventi nella Finanziaria per il 1999, quali l'assegno ai nuclei familiari e l'assegno di maternità. Poi la legge 53 dell'8 marzo 2000 che contiene disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

Su questa stessa linea le norme inserite nella Legge Fornero del 2012, che riforma il mercato del lavoro e che introducono il voucher babysitting, ossia la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al posto del congedo parentale, un contributo economico da impiegare per la baby-sitting. Anche il Jobs act interviene per l'ampliamento dei congedi di maternità e parentali in presenza di particolari circostanze.

Spartiacque sulla strada della parità è il Codice delle Pari Opportunità del 2006 che, in particolare all'articolo 42, consistente "in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità,... (omissis)... dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.", nonché all'articolo 43, introduce il principio di azione positiva e all'articolo 46 quello della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione.



In relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica. Ma anche di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

RIsalgono invece al 2011 le cosiddette "quote rosa" nei Consigli di Amministrazione, introdotte dalla legge 120 del 2011 completata dalla Legge 23 novembre 2012, n.215. che promuove il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali.

Andiamo ora a documentare come tali indicazioni derivanti dal quadro normativo sopracitato siano state recepite al Politecnico di Torino.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Politecnico di Torino nasce nel 2014 ed è l'Organo di ateneo che promuove le Pari Opportunità secondo l'obbligo previsto per le pubbliche amministrazioni dalla legge 4 novembre 2010 n. 183. Inoltre, il citato Codice di Pari Opportunità prevede per le medesime la predisposizione ogni tre anni di un Piano di Azioni Positive per la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

A tutela dalle discriminazioni, comprese quelle di genere, opera nel nostro Ateneo anche la Consigliera di Fiducia, avvocata incaricata di fornire assistenza e consulenza a personale e popolazione studentesca che abbiano subito una discriminazione o una molestia. È una delle figure deputate all'attuazione dei principi del Codice Etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, degli studenti e delle studentesse. La Consigliera accoglie le segnalazioni delle persone che le si rivolgono e, nel rispetto della loro volontà può, all'esito di una procedura informale o formale, suggerire le iniziative di tutela opportune.
Per quanto riguarda la figura della Consigliera di Fiducia, in servizio al Politecnico di Torino dall'8 gennaio 2015, troviamo in ambito europeo alcune raccomandazioni e risoluzioni. Nel dettaglio, la Raccomandazione 92/131 della Commissione Europea del 27 novembre 1991, avente ad oggetto la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro con allegato, il Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali.
Inoltre la Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento Europeo dell'11 febbraio 1994, sulla designazione di un Consigliere nelle imprese.
In ambito nazionale, si fa riferimento alle Disposizioni contrattuali (CCNL) previsione e disciplina dell'Organo di Garanzia denominato "Consigliere di Fiducia" e alla Risoluzione A5-0283/2001 rivolta alle imprese, alle Pubbliche Amministrazioni e alle parti sociali in materia di politiche di prevenzione del mobbing, al fine di favorire lo scambio di buone prassi, di introdurre procedure per risolvere i casi, di informare e formare i lavoratori, di nominare una persona di fiducia alla quale i lavoratori possano rivolgersi.

2.1

Il processo di Bilancio di Genere

I primi riferimenti ad una logica di Bilancio di Genere risalgono al secolo scorso. Ad esempio negli atti della Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle Donne tenutasi a Pechino nel 1995 leggiamo che i governi *"dovrebbero promuovere una politica attiva e visibile di mainstreaming della prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi, così che, prima della presa di decisioni, sia effettuata una analisi degli effetti rispettivi sulle donne e sugli uomini".* Qualche anno dopo, nella Relazione al Parlamento Europeo depositata il 16 giugno 2003 A5-0214/2003 FINAL *"Relazione sul gender budgeting – La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di Genere"*, Fiorella Ghilardotti, della Commissione per i Diritti della Donna e le Pari Opportunità, segnalava che il *"gender budgeting* - inteso come applicazione del principio di *gender mainstreaming* nella procedura di bilancio – (...) consiste nell'adottare una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi".
La Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e della Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità del. 23 maggio 2007 indica che le P.A. devono:

• predisporre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere, con riferimento a tutte le variabili considerate, compreso il trattamento economico e il tempo di permanenza nelle posizioni professionali;

• promuovere analisi di bilancio che evidenzino «quanta parte e quali voci sono indirizzate alle donne, agli uomini, a entrambi», al fine di allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini. Viene auspicato che il Bilancio di Genere diventi pratica consolidata nella rendicontazione sociale delle P.A.

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 predispone che, *"al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente: (omissis) b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il Bilancio di Genere realizzato."*
Inoltre la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e della Ministra per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 indica le *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG". Tra i compiti propositivi assegnati ai Comitati Unici di Garanzia vengono indicate «analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. Bilancio di Genere)».*
Nell'ultimo decennio, diversi Atenei italiani hanno iniziato a dotarsi dello strumento del Bilancio di Genere. A partire da queste prime esperienze e dai riferimenti internazionali, la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane ha raccolto in un volume le prime linee guida nazionali per la predisposizione di un processo di bilancio di genere negli atenei.
Il punto qualificante del processo, del quale il presente documento costituisce il momento iniziale di *gender auditing*, è passare a una logica di gender *budgeting*, attraverso la successiva pianificazione e l'attribuzione delle risorse per la realizzazione di obiettivi di valorizzazione delle diversità, promozione del benessere organizzativo, superamento delle asimmetrie tra generi e contrasto alle discriminazioni. Un processo, che, passando per la fase di gestione, si conclude con la rendicontazione e il successivo bilancio, al fine di evidenziare secondo l'approccio di genere (e non solo) gli impatti delle scelte adottate.

Nel 2017 la Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI) raccomanda alle università di dotarsi dello strumento di Bilancio di Genere al fine di monitorare il proprio progresso in termini di Pari Opportunità di genere, e nel 2018 anche il MIUR riprende la raccomandazione presentando le "Indicazioni per azioni positive sui temi dell'Università e della ricerca" per ottimizzare l'incisività delle iniziative di Pari Opportunità.

Nel 2018 viene costituito il gruppo di lavoro di Genere della CRUI, che riprende le linee guida allo scopo di fornire un riferimento nazionale che permetta il confronto fra le diverse realtà universitarie nazionali e internazionali, e formula alcune raccomandazioni recepite dalla CRUI, fra le quali in particolare quella per i singoli atenei di adottare le linee guida del bilancio di genere predisposte.

Il presente documento di Bilancio di Genere è stato redatto sperimentando le summenzionate linee guida, anche grazie alla disponibilità del gruppo di lavoro della CRUI che le ha redatte, integrandole ove necessario con analisi più specifiche della realtà del nostro ateneo.



3

Analisi della componente studentesca

In questo capitolo si presentano e si descrivono i dati riguardanti la componente studentesca del Politecnico di Torino, sia in forma aggregata, sia in forma disaggregata (Architettura - che comprende anche Design e Pianificazione) - e Ingegneria per evidenziare le specificità delle diverse aree di formazione. Seguendo le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani della CRUI, il capitolo si articola in diversi ambiti d'indagine che consentono di fornire un quadro completo dell'intero percorso formativo al Politecnico di Torino. L'analisi si concentra innanzitutto sui dati relativi ai Corsi di Laurea e Laurea Magistrale e si estende successivamente ai Corsi di Dottorato e Scuole di Specializzazione.

I dati, relativi all'orizzonte temporale 2010-2020, sono analizzati secondo un'ottica di genere e riguardano i seguenti ambiti: composizione, mobilità, performance negli studi, tasso occupazionale e retribuzione di laureate e laureati. Ove possibile sono state analizzate le serie temporali per caratterizzare l'evoluzione in atto, tra le quali notiamo un incremento della componente femminile negli immatricolati, che nell'a.a. 2019/2020 raggiunge il 30.1% a livello di ateneo e il 26% considerando solo i Corsi di Laurea in Ingegneria.

Nell'anno accademico 2019/2020 la numerosità della popolazione studentesca nei corsi di I e II Livello al Politecnico di Torino è pari a 34.687, di cui 10.042 sono donne (28,95% sul totale della popolazione studentesca) e 24.645 uomini (71,05% del totale).
In particolare, la popolazione studentesca nei corsi di Laurea Triennale è pari a 20.822, di cui 5.927 studentesse (28,46% della popolazione di Laurea Triennale) e 14.895 studenti maschi (71,53% della popolazione di Laurea Triennale). Per quanto invece riguarda i corsi di Laurea Magistrale, 4.115 sono donne (29,7% della popolazione di Laurea Magistrale) e 9.750 uomini (70,3% della popolazione di Laurea Magistrale), per un totale di 13.865.
L'area dell'Ingegneria incide per l'86,2% sul totale della popolazione studentesca mentre l'area dell'Architettura per il 13,8%.

3.1
da 28 a 30
Percentuale di iscritti/e per tipologia di Corso, area di studio

3.2
31
Percentuale di Corsi di Studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)

3.3
da 31 a 33
Serie storica

3.4
34
Percentuale di immatricolati/e per genere, Corso di Laurea e Collegio del Corso di Studi

3.5
da 34 a 37
Serie storica: tipologia di Corso di Laurea

3.6
da 37 a 40
Percentuale di immatricolati/e, iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di Corso (LT, LS/M, LCU)

3.7
da 40 a 41
Università di provenienza di immatricolati/e

3.8
da 41 a 42
Stato di provenienza di immatricolati/e per tipologia di Corso

3.9
da 42 a 43
Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita

3.10
da 43 a 47
Analisi dei risultati dai test d'ingresso per genere

3.11
da 47 a 51
Composizione percentuale di laureati/e per voto di Laurea

3.12
51
Percentuale di laureati/e in Corso per tipologia di Corso e genere (ed eventuale area di studio)

3.13
da 52 a 53
Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di Corso e genere

3.14
da 53 a 54
Tasso di abbandono degli studi della componente studentesca

3.15
da 54 a 55
Media anni di carriera componente studentesca laureata, per tipologia di Corso (LT, LM) e genere

3.16
da 55 a 56
Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla Laurea, per tipologia di Corso (LT, LS/M)

3.17
da 56 a 57
Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla Laurea per tipologia di Corso (LT, LS/M, LCU)

3.18
da 57 a 58
Tipologia di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla Laurea, per tipologia di Corso (LT, LM)

3.19
da 58 a 60
Settore di occupazione della componente studentesca laureata a 1 anno e 5 anni dalla Laurea, per genere

3.20
da 60 a 62
Percentuale di iscritti/e alla Scuola di Master e Formazione Permanente

3.21
da 62 a 63
Serie storica immatricolati/e

3.22
da 63 a 64
Percentuale iscritti/e ai Corsi di Dottorato di Ricerca, per area di studio

3.23
da 65 a 66
Tasso di abbandono ai Corsi di Dottorato di Ricerca, per area di studio e genere

3.24
da 66 a 67
Serie storica degli iscritti/e ai corsi di Dottorato di Ricerca

3.25
68
Discussione

3.1

Percentuale di iscritti/e per tipologia di Corso e area di studio

I Corsi di Studio offerti al Politecnico di Torino afferiscono a tre aree di studio principali definite secondo la classificazione Fields of Education and Training ISCED-F-2013: (i) Discipline umanistiche ed artistiche, (ii) Scienze Naturali, Matematica e Statistica, e (iii) Ingegneria, Attività manifatturiere e Costruzioni.
Il numero di iscritti/e al Politecnico di Torino si concentra nell'area Ingegneria, Attività manifatturiere e Costruzioni, che nell'anno accademico 2019/2020 pesa per il 93,42% con 19.452 iscritti/e nella Laurea Triennale e il 98.5% nella Laurea Magistrale con 13.664 iscritti/e. Le Discipline umanistiche ed artistiche sono poco rappresentate al Politecnico e contano 929 iscritti/e alla Laurea Triennale e 201 iscritti/e alla Laurea Magistrale, pari rispettivamente al 4,46% e al 1,5% del totale iscritti/e.
L'area Scienze Naturali, Matematica e Statistica, presente solo per la Laurea Triennale, conta invece 441 iscritti/e e pesa per il 2,12%. La scomposizione del dato tra Ingegneria e Architettura conferma, per entrambe le aree, la prevalenza dell'area di studio Ingegneria, Attività manifatturiere e Costruzioni, che conta rispettivamente il 68,1% e l'89,3% nelle Lauree Triennale e Magistrale ad Ingegneria e il 97,5% e il 100% ad Architettura.
La Figura 3.1.1 mostra la caratterizzazione di genere separatamente per area di studio e tipologia di Corso (LT= Lauree Triennali, LS/M= Lauree Specialistiche e Magistrali) e area di studio considerando tutti gli/le iscritti/e al Politecnico di Torino, mentre la caratterizzazione di genere per Ingegneria e Architettura è riportata in Figura 3.1.2.
Le evidenze rivelano un forte sbilanciamento di genere per l'area Ingegneria, Attività manifatturiere e Costruzioni, che è la più rappresentata al Politecnico, sia alla Laurea Triennale, dove le donne rappresentano il 27,2%, sia alla Laurea Magistrale, dove sono il 29,2%. Anche l'area Scienze Naturali, Matematica e Statistica, con una quota di donne pari al 36.3%, è sbilanciata in relazione alla composizione di genere. Come atteso, nelle Discipline umanistiche ed artistiche il quadro è più bilanciato e le donne rivelano un'incidenza maggiore rispetto agli uomini, pari al 51,8% per la Laurea Triennale e al 59,2% per la Laurea Magistrale.
Il dato disaggregato per Ingegneria e Architettura rivela sostanziali differenze tra le due aree. Ad Ingegneria si conferma un forte sbilanciamento di genere: nell'area Ingegneria, Attività manifatturiere e Costruzioni le donne rappresentano rispettivamente il 23,9% e il 25,4% per la Laurea Triennale e Magistrale e il 36.3% nella Laurea Triennale dell'area Scienze naturali, Matematica e Statistica. Al contrario, il quadro è più bilanciato ad Architettura, dove le donne mostrano una maggiore incidenza rispetto agli uomini: le donne rappresentano rispettivamente il 56% e il 56.9% per la Laurea Triennale e Magistrale nell'area Ingegneria, Attività manifatturiere e Costruzioni e il 51,8% e il 59,2% nell'area Discipline umanistiche ed artistiche.

PERCENTUALE DI ISCRITTI/E PER AREA DI STUDIO 2019/2020

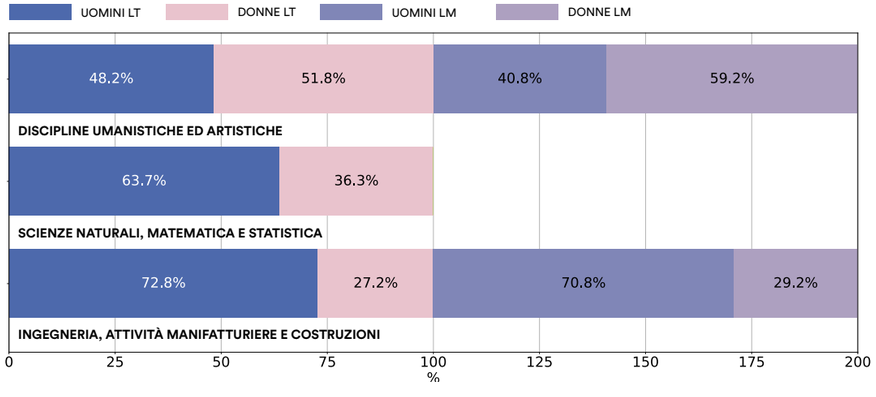


Figura 3.1.1

PERCENTUALE DI ISCRITTI/E PER AREA DI STUDIO IN INGEGNERIA 2019/2020

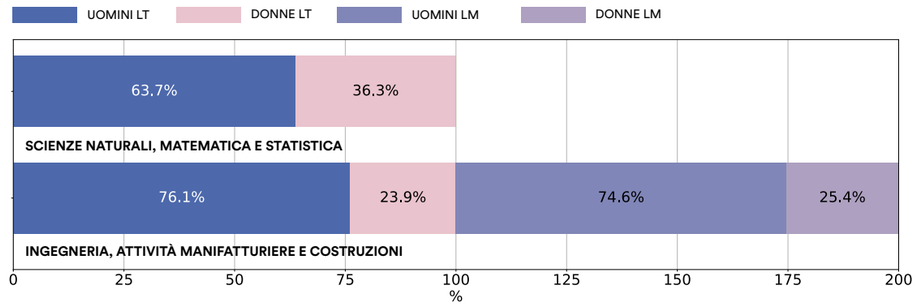


Figura 3.1.2 A

PERCENTUALE DI ISCRITTI/E PER AREA DI STUDIO IN ARCHITETTURA 2019/2020

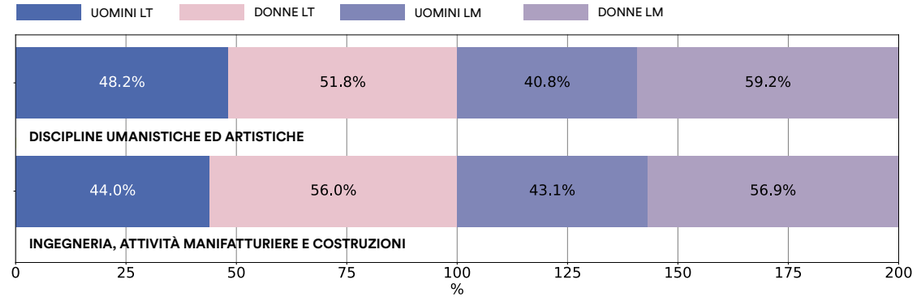


Figura 3.1.2 B

Ad integrazione delle evidenze precedenti e considerata la forte caratterizzazione tecnica e ingegneristica dei Corsi di Studio offerti al Politecnico di Torino, è stata inoltre effettuata l'analisi di genere, separatamente per tipologia di Corso (Triennale e Magistrale), degli iscritti/e afferenti ai 15 Collegi dei Corsi di Studio, preposti all'organizzazione, gestione, coordinamento e armonizzazione dei Corsi di Laurea e di Laurea Magistrale a essi affidati (Figura 3.1.3).
Il quadro che emerge è piuttosto eterogeneo e mostra un forte allineamento in termini di composizione di genere alla Laurea Triennale e Magistrale per ciascun Collegio. Lo sbilanciamento di genere è particolarmente spiccato per il Collegio di Ingegneria Elettrica - dove le donne rappresentano l'8% alla Laurea Triennale e l'11% alla Magistrale - il Collegio di Ingegneria Meccanica, Aerospaziale, dell'Autoveicolo e della Produzione - dove le donne sono rispettivamente il 14,6% e il 13,6% per Laurea Triennale e Magistrale - il Collegio di Ingegneria Informatica, del Cinema e Meccatronica - con il 15,4% di donne nella Laurea Triennale e il 16,9% alla Magistrale - e il Collegio di Ingegneria Elettronica, delle Telecomunicazioni e Fisica - dove le donne mostrano un'incidenza del 19,8% alla Laurea Triennale e del 19,9% alla Magistrale.
Al contrario, i Collegi di Design, Ingegneria Biomedica e Architettura rivelano un quadro più bilanciato in relazione alla composizione di genere e un'incidenza femminile superiore a quella maschile, che è pari al 51,8%, 54,6% e 57,5%, rispettivamente.

Questi dati mettono in evidenza la presenza del fenomeno di segregazione orizzontale, fenomeno sociale che nel caso specifico determina la concentrazione femminile in determinati ambiti di studio. La marcata presenza di questo fenomeno per la componente studentesca al Politecnico di Torino evidenzia il forte peso che gli stereotipi di genere sono ancora in grado di esercitare nelle scelte dei percorsi formativi ed evidenzia la necessità per il Politecnico di continuare l'attività di promozione di azioni a sostegno della parità di genere.

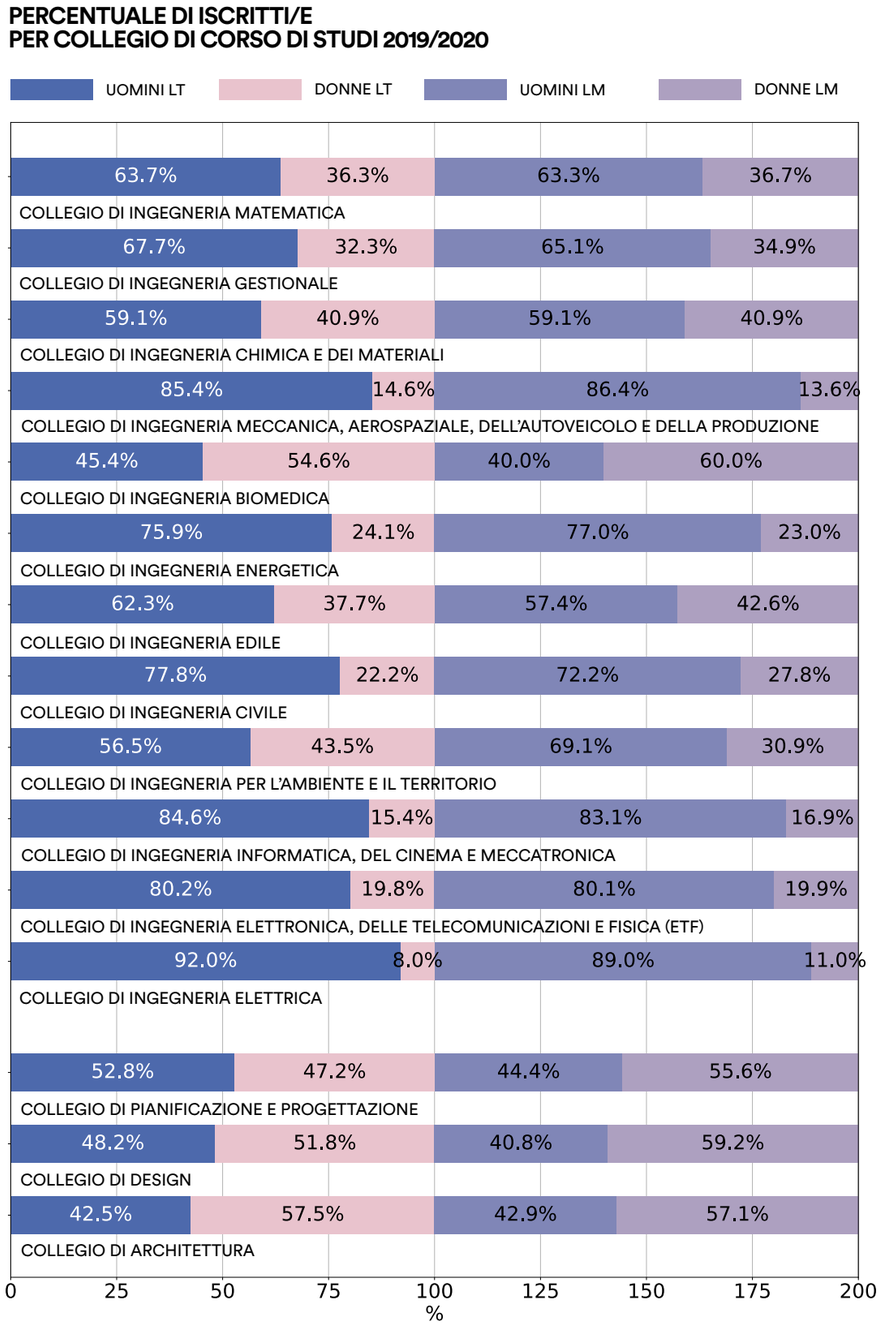


Figura 3.1.3

3.2

Percentuale di Corsi di Studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)

La Figura 3.2.1 riporta per l'a.a. 2019-2020 la percentuale di Corsi di Studio segregati, ossia i Corsi di Studio a prevalenza maschile (1), femminile (2) o neutri (3) rispetto al genere[2]. Al Politecnico di Torino i Corsi di Studio a prevalenza maschile - in cui la presenza di studenti maschi è maggiore del 55% - rappresentano il 73% del totale, i Corsi a prevalenza femminile sono il 17,6%, mentre i Corsi neutri - in cui entrambi i generi presentano percentuale inferiore o uguale del 55% - sono il 9.5%. Trattandosi di un'università tecnica, queste evidenze per il Politecnico di Torino non sorprendono e confermano la presenza del fenomeno di segregazione orizzontale già rilevata nella Sezione 3.1.

[2]DEFINIZIONE: 1. Numero di Corsi di Studio a prevalenza maschile (> 55%) sul numero totale dei Corsi di Studio. 2. Numero di Corsi a prevalenza femminile (>55%) sul numero totale dei Corsi di studio. 3. Numero di Corsi dove nessuno dei generi raggiunge il 60% sul numero totale dei Corsi di studio.

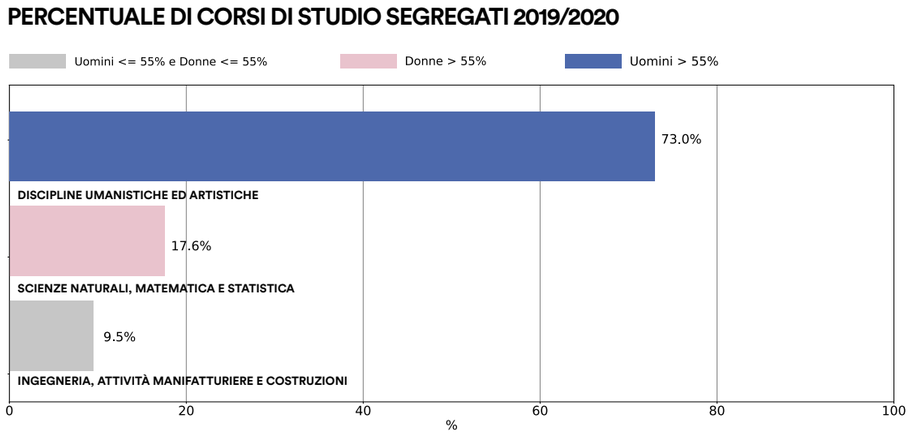


Figura 3.2.1

3.3

Serie storica

Le serie storiche[3] riportate in Figura 3.3.1 mostrano l'evolversi della composizione di genere della comunità studentesca nel periodo compreso tra l'anno accademico 2010/2011 e il 2019/2020, separatamente per tipologia di Corso (Laurea Triennale, a sinistra; Laurea Magistrale, a destra). Il grafico mostra come per entrambi i generi l'andamento sia rimasto sostanzialmente stabile nel corso degli anni accademici considerati. Nello specifico, come mostrato in Figura 3.3.1, la serie storica per tipologia di Laurea, presenta un incremento della presenza femminile di 0,89 punti percentuali dall'anno accademico 2010/2011 al 2019/2020 nella Laurea Triennale, passando dal 27,55% al 28,44%. Per quanto riguarda la Laurea Magistrale, la presenza femminile nella componente studentesca è rimasta costante nel tempo: nel periodo considerato è diminuita di 0.27 punti percentuali, passando dal 29,93% al 29,66%. Le Figure 3.3.2 e 3.3.3 riportano il dato disaggregato per Ingegneria e Architettura, rispettivamente. Nel caso di Ingegneria si conferma un andamento crescente nel tempo, con un aumento della presenza femminile sia alla Laurea Triennale (pari a 4,57 punti percentuali dall'anno accademico 2010/2011 al 2019/2020) sia alla Magistrale (pari a 3,15 punti percentuale nello stesso periodo). Ad Architettura l'aumento della

presenza femminile è pari a 4,25 punti percentuali nel periodo considerato, passando dal 50,37% al 54,62%. Questa evidenzia mostra un aumento dello sbilanciamento di genere a svantaggio del genere maschile. Il trend alla Laurea Magistrale risulta invece piuttosto costante, con un lieve aumento, pari a 2,58 punti percentuali, dall'anno accademico 2010/2011 al 2019/2020.

[3]*DEFINIZIONE: valore assoluto donne (uomini) sul totale delle iscrizioni (i) per ciascun anno.*

SERIE STORICA ISCRITTI/E:
LAUREA TRIENNALE

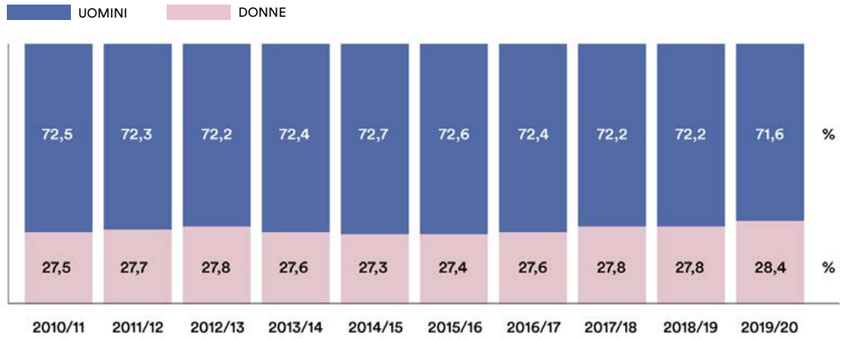


Figura 3.3.1 A

SERIE STORICA ISCRITTI/E:
INGEGNERIA - LAUREA MAGISTRALE

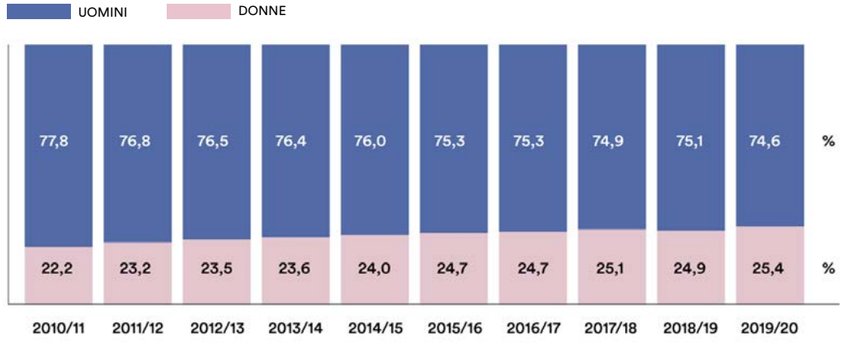


Figura 3.3.1 B

SERIE STORICA ISCRITTI/E:
INGEGNERIA - LAUREA TRIENNALE

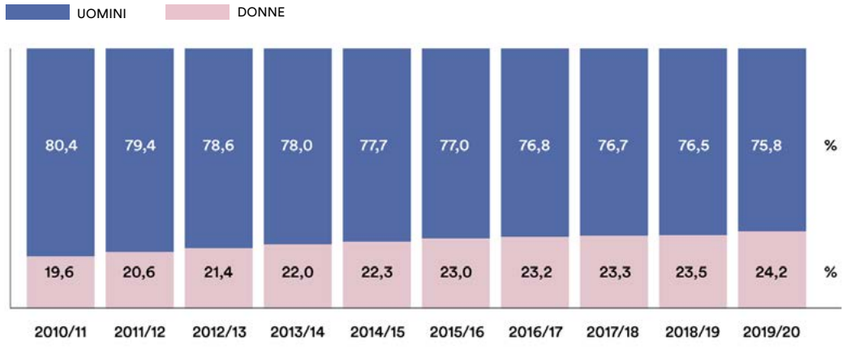


Figura 3.3.2 A

SERIE STORICA ISCRITTI/E:
INGEGNERIA - LAUREA MAGISTRALE

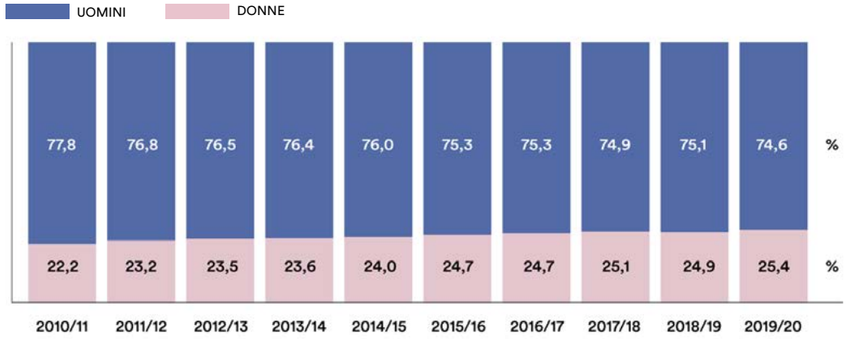


Figura 3.3.2 B

SERIE STORICA ISCRITTI/E:
ARCHITETTURA - LAUREA TRIENNALE

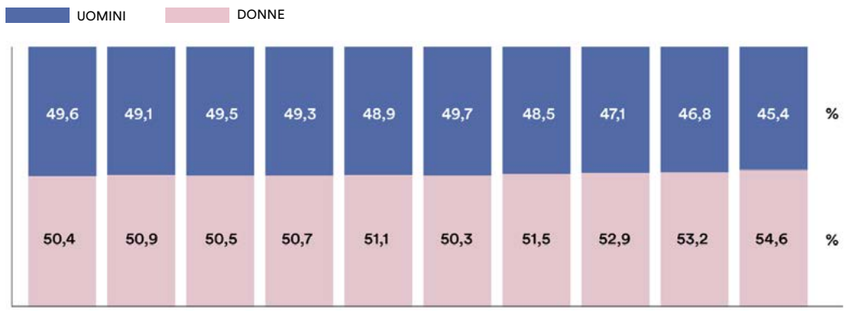


Figura 3.3.3 A

SERIE STORICA ISCRITTI/E:
ARCHITETTURA - LAUREA MAGISTRALE

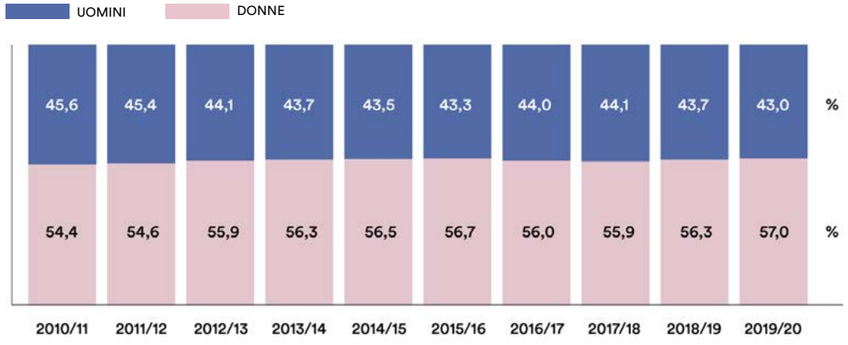


Figura 3.3.3 B

3.4

Percentuale di immatricolati/e per Corso di Laurea e Collegio del Corso di Studi

La Figura 3.4.1 riporta la percentuale di studenti immatricolati per genere, tipologia di Laurea e Collegio del Corso di Studi di appartenenza nell'anno accademico 2019/2020. I risultati offrono un'immagine piuttosto eterogenea, soprattutto in relazione alle differenze di genere nei diversi Collegi.
A fronte di una bassa presenza femminile a livello di Ateneo (30.1%), in alcuni Collegi il quadro risulta particolarmente critico: nel Collegio di Ingegneria Elettrica le immatricolate sono pari al 7,1% per la Laurea Triennale e al 9,3% per la Laurea Magistrale; nel Collegio di Ingegneria Informatica, del Cinema e Meccatronica sono pari al 16,8% e al 17,9%, rispettivamente; nel Collegio di Ingegneria Meccanica, Aerospaziale, dell'Automobile e della Produzione sono pari al 16,9% e al 15,1%, rispettivamente.
In altri Collegi lo sbilanciamento di genere si inverte, anche se le differenze risultano meno critiche: nel Collegio di Architettura si riscontra la presenza femminile più elevata, pari al 61,2% alla Laurea Triennale e al 58,7% alla Laurea Magistrale; seguono i Collegi di Design (59,2% e 57,4%), Pianificazione e Progettazione (47,4% e 61,4%) e Ingegneria Biomedica (47% e 63,4%). Questi risultati, ancora una volta, mettono in luce il fenomeno di segregazione orizzontale.

3.5

Serie storica: tipologia di Corso di Laurea

La Figura 3.5.1 riporta la serie storica della composizione per genere della componente studentesca immatricolata nel periodo dall'anno accademico 2010/2011 al 2019/2020, separatamente per tipologia di Corso (Laurea Triennale Figura 3.5.1.A sinistra e Laurea Magistrale Figura 3.5.1.B). La componente studentesca di genere femminile presenta un lieve e costante incremento negli anni considerati, pari a 1,87 punti percentuali (dal 28,59% al 30,46%) nei Corsi di Laurea Triennale, e a 1,69 punti percentuali (dal 30,12% al 31,81%) nei Corsi di Laurea Magistrale.
Le serie storiche per tipologia di Corso di Laurea separatamente per Ingegneria e Architettura sono riportate nelle Figure 3.5.2 e 3.5.3, rispettivamente.
Il dato disaggregato conferma un incremento della percentuale delle studentesse negli anni accademici considerati sia per le Lauree Triennali in Ingegneria, pari a 4 punti percentuali (Figura 3.5.2.A), sia per le Lauree Magistrali, per cui l'incremento è pari a 2,8 punti percentuali (Figura 3.5.2 B). Per i Corsi di Laurea Triennale in Ingegneria è interessante notare come il livello più alto della componente femminile sia avvenuto nell'a.a. 2019-2020 (Figura 3.5.2.A). Questa evidenza può essere spiegata alla luce dell'iniziativa WeAreHERe promossa dall'Ateneo nel 2019 e volta ad aumentare la quota di iscrizioni femminili ai Corsi di Laurea Triennale in Ingegneria per l'a.a. 2019-2020. Per i Corsi di Laurea in Architettura, si osserva una percentuale femminile superiore a quella maschile su tutto il periodo considerato. Tuttavia, a fronte di un andamento piuttosto stabile nel tempo, si osserva nell'a.a. 2019-2020 un picco, pari al 59,14%, per la Laurea Triennale e un lieve decremento per la Laurea Magistrale, che registra una percentuale femminile pari al 58,64%.

PERCENTUALI DI IMMATRICOLATI/E PER COLLEGIO DI CORSO DI STUDI E TIPOLOGIA DI LAUREA 2019/2020

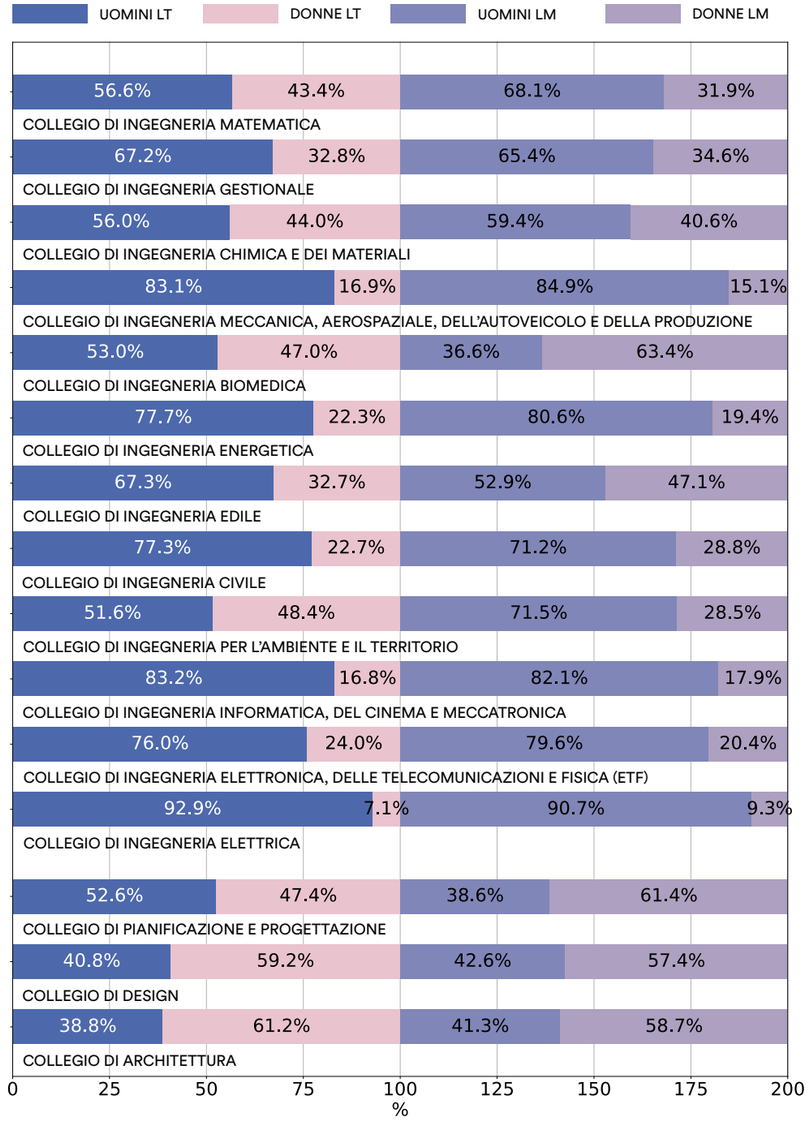


Figura 3.4.1

SERIE STORICA IMMATRICOLATI/E PER GENERE LAUREA TRIENNALE

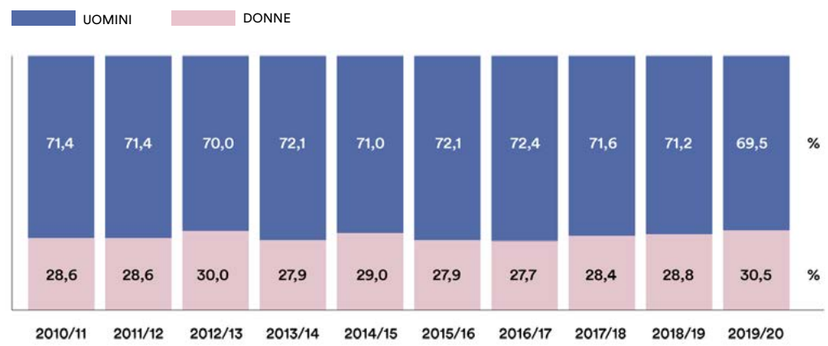


Figura 3.5.1.A

SERIE STORICA IMMATRICOLATI/E PER GENERE
LAUREA MAGISTRALE

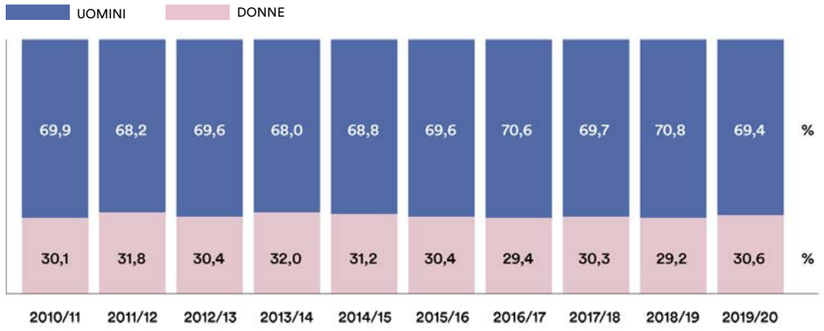


Figura 3.5.1.B

SERIE STORICA IMMATRICOLATI/E PER GENERE INGEGNERIA
LAUREA TRIENNALE

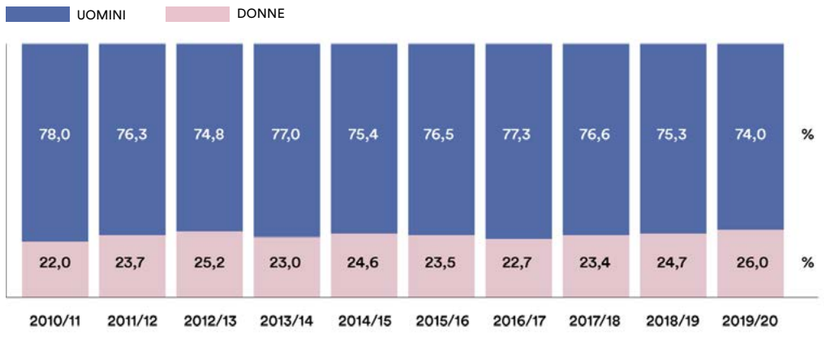


Figura 3.5.2.A

SERIE STORICA IMMATRICOLATI/E PER GENERE INGEGNERIA
LAUREA MAGISTRALE

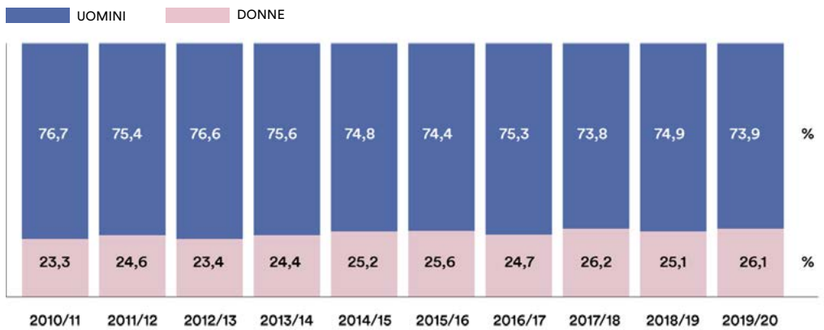


Figura 3.5.2.B

SERIE STORICA IMMATRICOLATI/E PER GENERE
ARCHITETTURA LAUREA TRIENNALE

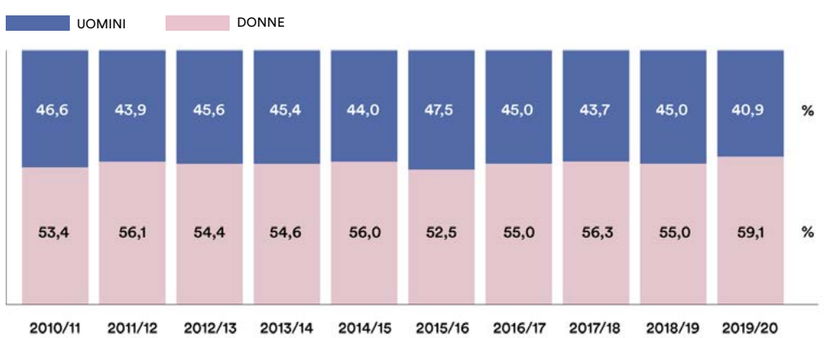


Figura 3.5.3 A

SERIE STORICA IMMATRICOLATI/E PER GENERE
ARCHITETTURA LAUREA MAGISTRALE

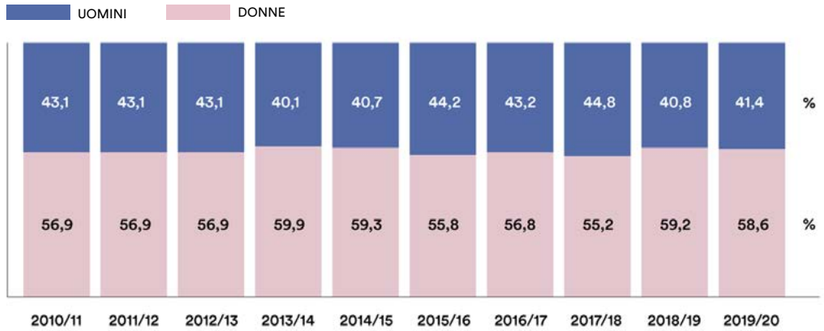


Figura 3.5.3 B

3.6

Percentuale di immatricolati/e, iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di Corso (LT, LS/M, LCU)

Il grafico in Figura 3.6.1 permette di analizzare la composizione di genere di immatricolati e immatricolate del Politecnico di Torino in relazione all'area geografica di provenienza e la tipologia di Corso di Laurea per l'a.a. 2019-2020[4].
Nei Corsi di Laurea Triennale l'incidenza della popolazione studentesca di nuova immatricolazione che proviene da fuori regione è lievemente inferiore al 50% ed è pari al 45,6% per il genere maschile e al 46% per il genere femminile. L'incidenza percentuale della componente studentesca proveniente da fuori regione risulta più ampia nel caso dei Corsi di Laurea Magistrale: 65,6% per gli studenti e 65,2% per le studentesse. In relazione a questo indicatore e per entrambe i livelli, dunque, non si rivelano sostanziali differenze di genere.

[4]*DEFINIZIONE: valore assoluto donne (uomini) iscritte/i provenienti da fuori regione (fr) sul totale delle donne (uomini) iscritte/i per ciascuna tipologia di corso (c=LT, LS/M, LCU).*

La Figura 3.6.2 mostra il dato disaggregato per Architettura e Ingegneria. In una prospettiva di genere, l'analisi mostra un quadro solo lievemente sbilanciato. Per entrambe i livelli l'incidenza della componente studentesca di nuova immatricolazione proveniente da fuori regione è superiore per le donne rispetto agli uomini sia per i Corsi di Laurea Triennale sia Magistrale. Tuttavia, le differenze in termini di incidenza tra uomini e donne sono superiori per Architettura rispetto ad Ingegneria.
Simili evidenze si riscontrano analizzando la composizione di genere di iscritti e iscritte al Politecnico di Torino in relazione all'area geografica di provenienza e la tipologia di Corso di Laurea nell'AA 2019/2020 (Figure 3.6.3 e 3.6.4).

IMMATRICOLATI/E PER PROVENIENZA GEOGRAFICA 2020

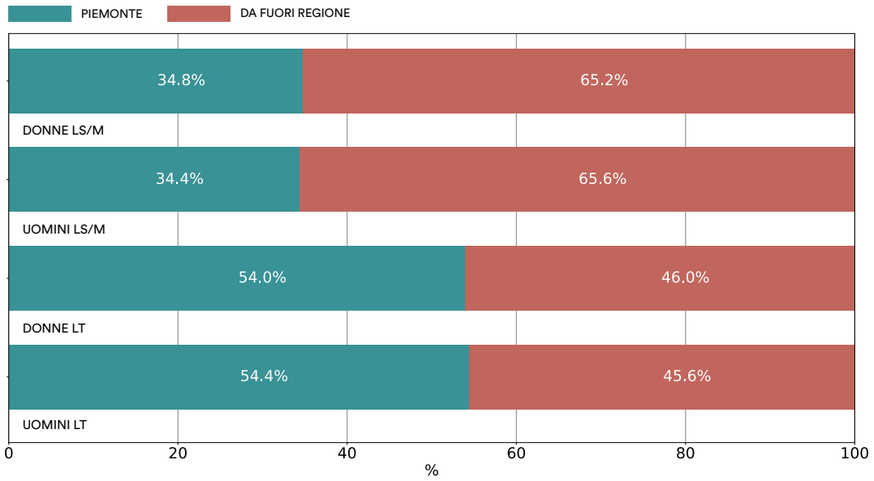


Figura 3.6.1

IMMATRICOLATI/E PER PROVENIENZA GEOGRAFICA INGEGNERIA 2019/2020

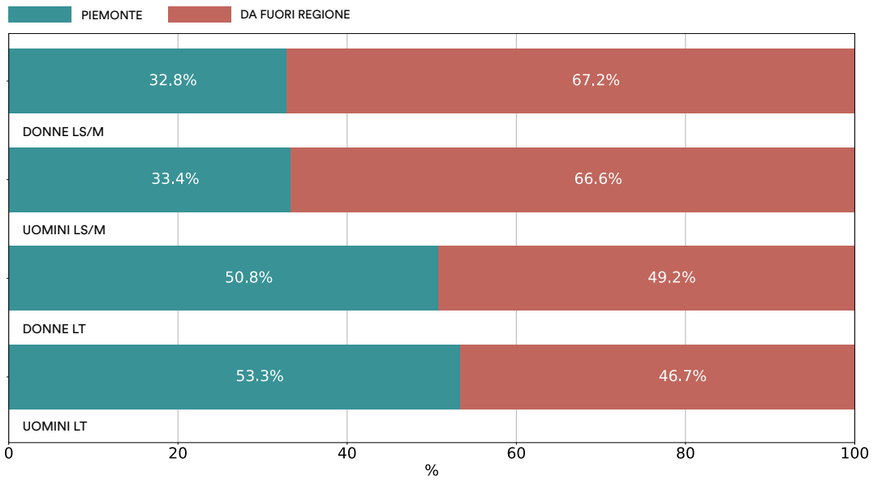


Figura 3.6.2 A

IMMATRICOLATI/E PER PROVENIENZA GEOGRAFICA ARCHITETTURA 2019/2020

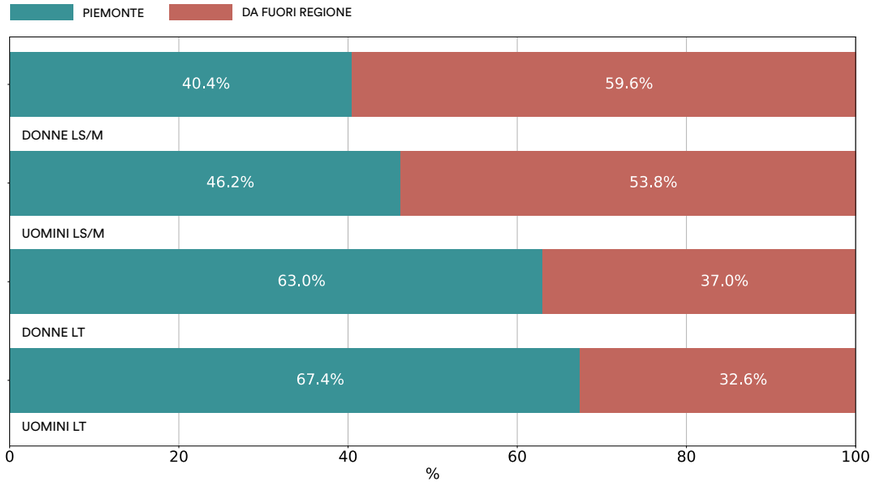


Figura 3.6.2 B

ISCRITTI/E PER PROVENIENZA GEOGRAFICA 2019/2020

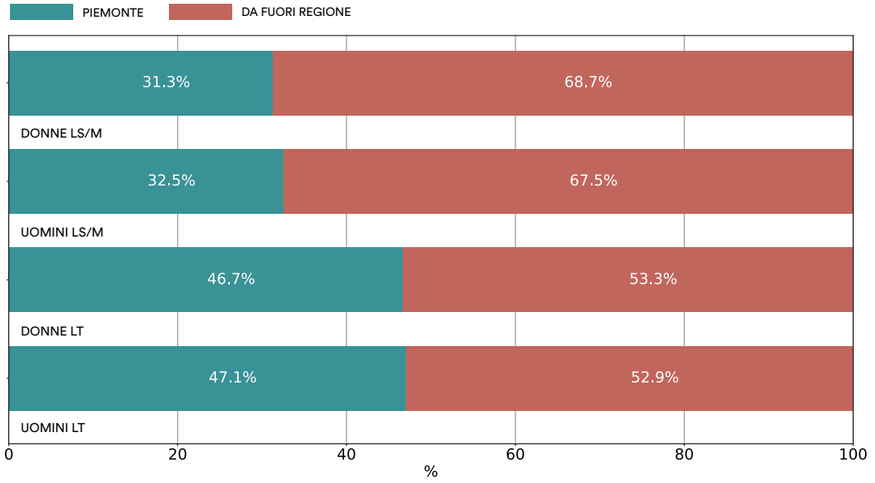


Figura 3.6.3

ISCRITTI/E PER PROVENIENZA GEOGRAFICA INGEGNERIA 2019/2020

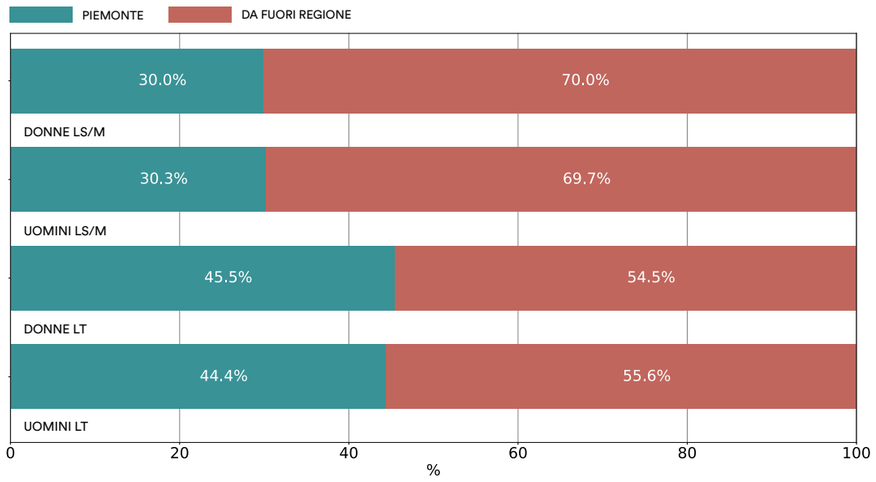


Figura 3.6.4.A

ISCRITTI/E PER PROVENIENZA GEOGRAFICA ARCHITETTURA 2019/2020

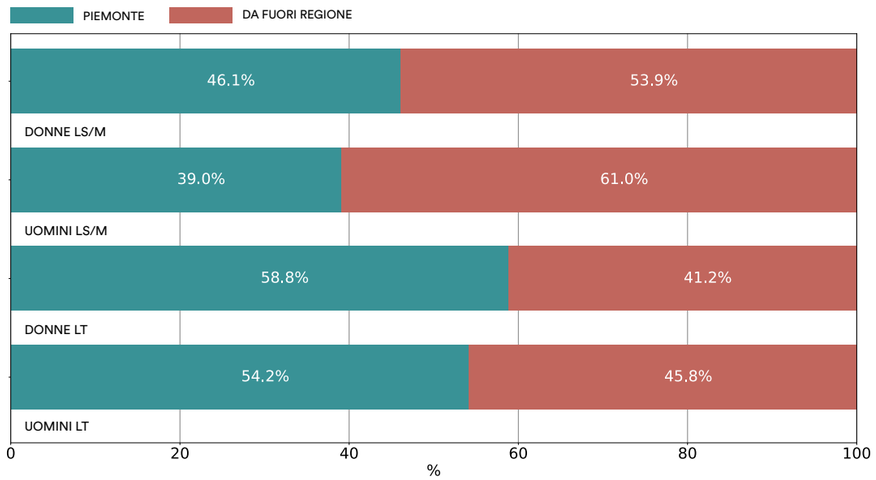


Figura 3.6.4.B

3.7

Università di provenienza di immatricolati/e

La Figura 3.7.1 analizza le Università di provenienza di immatricolati e immatricolate, relativamente alle iscrizioni alla Laurea Magistrale nell'a.a. 2019-2020. I risultati mostrano sostanziali differenze di genere ma forniscono un'immagine piuttosto eterogenea in relazione alle sedi di provenienza della componente studentesca. Come atteso, l'incidenza femminile è inferiore rispetto a quella maschile nella totalità delle sedi di provenienza, ma la differenza di genere è molto elevata (pari a circa 50-60 punti percentuali) per sedi come l'Università degli Studi di Salerno, l'Università degli Studi di Catania e l'Università degli Studi di Palermo, e più attenuata nel caso dell'Università degli Studi "La Sapienza" di Roma e l'Università degli Studi di Napoli "Federico II" (pari a circa 10 e 25 punti percentuali, rispettivamente).

UNIVERSITÀ DI PROVENIENZA IMMATRICOLATI/E LAUREA MAGISTRALE 2019/2020

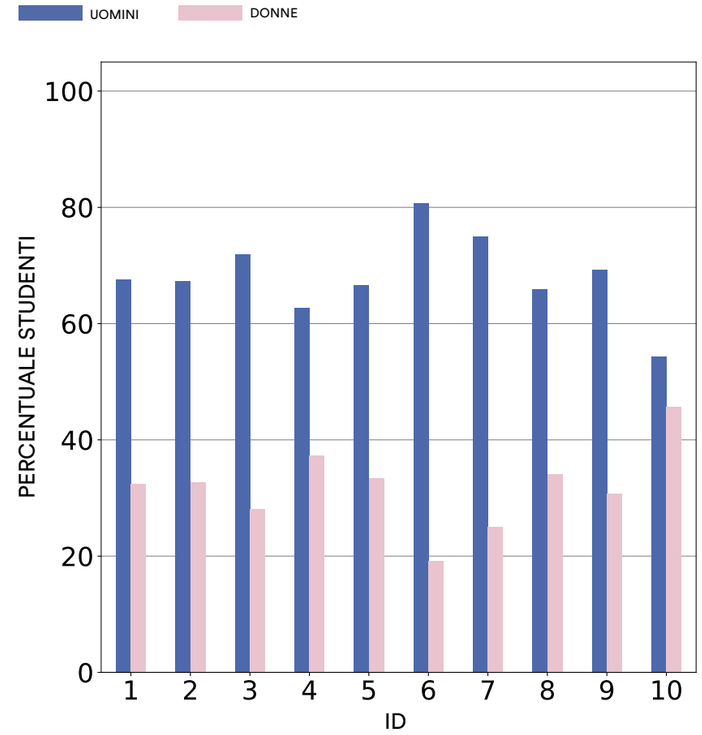


Figura 3.7.1

3.8

Stato di provenienza di immatricolati/e per tipologia di Corso

In Figura 3.8.1 è mostrata la percentuale di immatricolati e immatricolate nell'A.A. 2019-2020 con residenza in Italia o all'estero, per tipologia di Corso di Laurea (Laurea Triennale e Laurea Magistrale) e genere. In una prospettiva di genere, le percentuali relative alle donne e agli uomini nei percorsi di Laurea considerati sono simili e non evidenziano sostanziali differenze. Per la Laurea Triennale la componente studentesca immatricolata nell'a.a. 2019/2020 al Politecnico di Torino che risiede in Italia conta circa il 94% delle nuove matricole per entrambi i generi. Nella Laurea Magistrale la componente studentesca con residenza estera aumenta, raggiungendo la quota più elevata nelle donne (14,3%) rispetto agli uomini (13,1%).

STATO DI PROVENIENZA PER GENERE IMMATRICOLATI/E A.A. 2019 - 2020

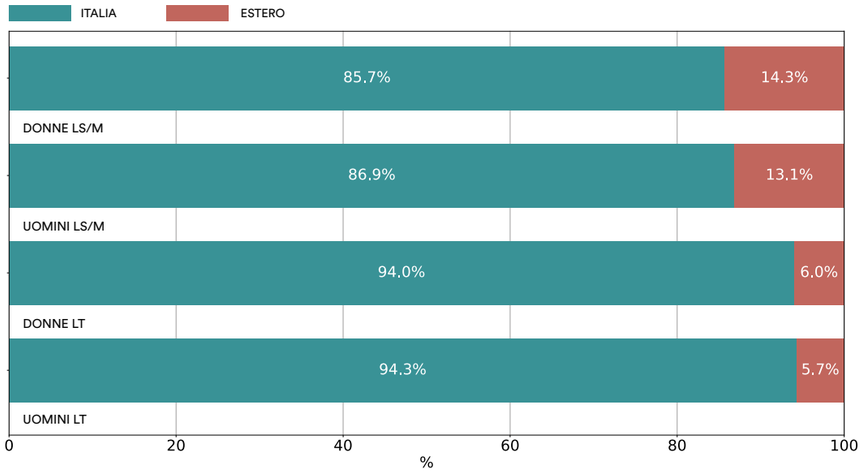


Figura 3.8.1

3.9

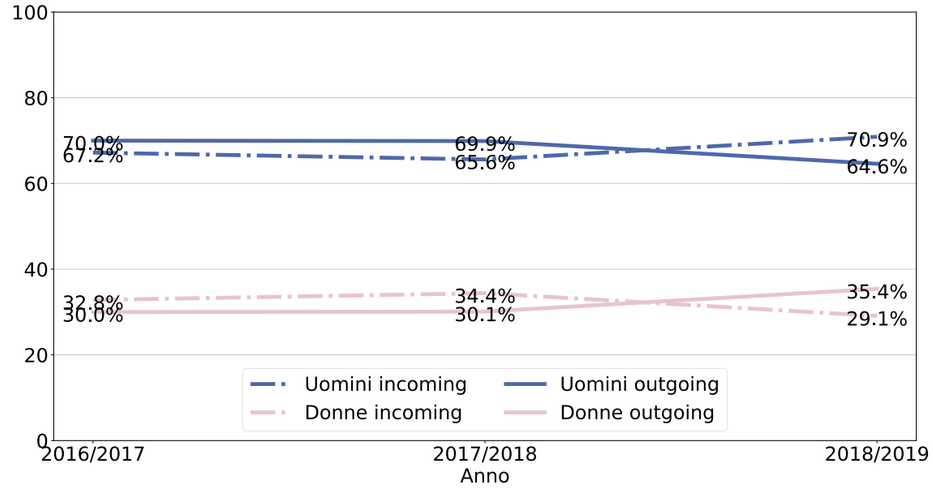
Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita

La Figura 3.9.1[5] riporta la serie storica relativa alla componente studentesca nei programmi di scambio internazionali in entrata e in uscita.
Osservando la componente studentesca del Politecnico di Torino outgoing, si evidenzia una percentuale di donne in mobilità inferiore rispetto a quella maschile, con un lieve trend in aumento: la quota femminile è passata dal 30% nell'a.a. 2016/2017 al 35,4% nell'a.a. 2018/2019. Evidenze simili sono rilevate in relazione alla popolazione studentesca incoming. Anche in questo caso, come ci si può attendere, la quota femminile è inferiore rispetto a quella maschile ma, al contrario di quanto registrato per la componente studentesca outgoing, risulta in decrescita negli anni accademici considerati: la quota femminile passa infatti dal 32,8% nell'anno 2016/2017 al 29,1% nel 2018/2019. Al fine di ottenere evidenze più precise rispetto al bilanciamento di genere per quanto riguarda la mobilità in entrata e in uscita, viene calcolato un indice normalizzato sulla base dell'incidenza di genere per la componente studentesca nel suo complesso. L'indice è dato dal rapporto tra l'incidenza della componente studentesca coinvolta nei programmi di scambio internazionali in entrata e in uscita e l'incidenza della componente studentesca nel suo complesso per genere. I risultati sono mostrati nella Tabella 3.8 e mettono in luce come la quota di donne in mobilità in uscita sia lievemente superiore a quella degli uomini in tutti gli anni accademici considerati: l'indice normalizzato è infatti pari a 1,27 per le donne contro lo 0,9 per gli uomini nell'a.a. 2018/2019 ed è pari a 1,08 per le donne e a 0,97 per gli uomini in entrambi gli anni accademici precedenti.

[5] *DEFINIZIONE: 1. Valore assoluto donne (uomini) in programmi di scambio internazionali in entrata (in) sul totale degli studenti in entrata. 2. Valore assoluto donne (uomini) in programmi di scambio internazionali in uscita (out) sul totale degli studenti e delle studentesse in uscita.*

SERIE STORICA ISCRITTI/E NEI PROGRAMMI DI SCAMBIO INTERNAZIONALI IN ENTRATA E IN USCITA, PER GENERE

Figura 3.9.1



INCIDENZA STUDENTI/ESSE IN ENTRATA E USCITA RISPETTO AGLI ISCRITTI/E

Tabella 3.9.2

	2016/2017	2017/2018	2018/2018
Uomini Incoming	0,93	0,91	0,99
Donne Incoming	1,19	1,24	1,05
Uomini Outcoming	0,97	0,97	0,9
Donne Outcoming	1,08	1,08	1,27

3.10

Analisi dei risultati dai test d'ingresso per genere

La Figura 3.10.1 mostra il voto medio ottenuto ai Test di Ingresso e il voto medio di maturità per genere e separatamente per Ingegneria e Architettura per gli anni accademici dal 2016-2017 al 2019-2020. Le evidenze mostrano come ad Ingegneria in media le donne abbiano un voto di maturità più elevato e un voto ai TIL inferiore rispetto agli uomini in tutto il periodo considerato. Simili evidenze si riscontrano ad Architettura, fatta eccezione per l'a.a. 2017-2018, anno in cui non si rivelano differenze di genere ai TIL e al Test ministeriale, a fronte tuttavia di una media del voto di maturità superiore.
Più nel dettaglio, le matrici in Figura 3.10.2 e 3.10.3 caratterizzano la distribuzione percentuale del voto conseguito nei test e del voto conseguito alla maturità per genere e separatamente per Ingegneria e Architettura. Entrambe le valutazioni hanno una scala in centesimi. L'analisi è stata effettuata su un campione di 4643 Test, 4358 ad Ingegneria e 285 ad Architettura, eseguiti relativamente alle immatricolazioni alla Laurea Triennale per l'AA 2019/2020. Ad Ingegneria il 74,8% (3260) dei test è stato svolto da studenti e il 25,2% (1098) da studentesse mentre ad Architettura tali percentuali sono pari rispettivamente al 44,21% (126) e al 55,79% (159).
Le matrici confermano che ad Ingegneria la quota di donne che ottiene un punteggio alto nel test d'ingresso a fronte di un voto alto di maturità è inferiore rispetto a quella maschile: ad esempio, la percentuale di coloro che ottengono un voto nel TIL compresa tra 80 e 100 a fronte di un voto di maturità tra il 90 e il 100 è pari a 2,18% per le donne e 4,56% per gli uomini. Al

LA STORIA DI ANITA

“Sono una ragazza italo-macedone, classe 1997, e mi definirei ambiziosa. Sono nata in una realtà molto diversa da Torino: la cultura, la lingua e persino il senso dell’umorismo cambiano moltissimo; solo chi vive in una realtà lontana da quella in cui è nato può comprendere questo.

Mi chiamo Anita Atanasova e, ad oggi, frequento il primo anno della Laurea Magistrale in Architettura per il Progetto Sostenibile al Politecnico di Torino. Mi sono laureata di primo livello a luglio del 2020, dopo aver passato un periodo tutt’altro che semplice per noi studenti universitari.
Partendo da lontano, il 2003 è stato per me un anno di grandi cambiamenti: ancora bambina, con la mia famiglia mi trasferii in Italia, un Paese di cui non conoscevo nulla (tranne i regali che mi portava mio padre quando veniva a trovarci) e iniziai la scuola elementare senza sapere neppure una parola di Italiano.
I primi tempi inutile dire che furono un inferno, anche se forse all’epoca non lo percepivo come tale. Il mio carattere però, già allora, mi ha permesso di non arrendermi alle prime difficoltà: le parole erano estranee, non conoscevo né il significato né le lettere (a cinque anni avevo imparato solo il cirillico) e quelle che la maestra mi insegnava non le sentivo come mie. Ma a salvarmi c’erano i numeri, che sono tutti uguali dovunque, e che conoscevo già bene.
È a partire da questo periodo che nasce in me una certa dose di curiosità e di volontà nell’affermarmi, cercando di valorizzare il più possibile ogni situazione difficile come se fosse un gioco.
Al liceo scientifico divento rappresentante studentesca di istituto, cercando di ottenere il massimo per me e i miei compagni e compagne. Sono quindi gli anni delle superiori quelli decisivi per la mia futura carriera universitaria: grazie ai miei primi impegni “istituzionali” mi rendo infatti conto di voler rimanere fedele al percorso scientifico, ma accostato a qualcosa di più creativo e che tocchi le persone da vicino.
La mia scelta ricade quindi sul Corso di Laurea in Architettura presso il Politecnico di Torino: una scelta a mio avviso vincente per il grande prestigio di questo ateneo, che ho anche la fortuna di avere vicino a casa.

Prima dell’iscrizione le osservazioni della mia famiglia sulla mia scelta erano varie, ma quella più frequente riguardava il fatto che Architettura fosse un campo ancora a maggioranza maschile e che non sarebbe stato facile farmi prendere sul serio in cantiere.

Nella mia testa questo non era affatto un ostacolo, anzi ero convinta, e lo sono tutt’ora, che fino a quando ci saranno questi pregiudizi ci saranno tante, troppe ragazze che per paura di fallire negli studi o di non essere all’altezza delle sfide future sul lavoro non prenderanno in seria considerazione delle strade meravigliose che stanno aspettando solo loro, finendo per limitarsi.
Ammetto che anch’io all’inizio ho avuto un po’ di paura, i dubbi e i timori della mia famiglia erano in costante ricircolo nella mia testa, ma in pochi giorni sono spariti perchè in università c’è stata fin da subito una grande disponibilità alle relazioni da parte di tutti, sia docenti, sia studenti.

Per questo vorrei dire alla me del passato, e anche a qualche ragazza che si trovi ad avere dei dubbi in merito a quale percorso universitario sia quello più adatto a lei, di non avere timore di alcuna scelta che possa sembrare troppo ambiziosa e di osare, osare sempre, come ho fatto io da ragazzina e come ho deciso di fare anche per il mio percorso di Laurea
e laurea Magistrale al Politecnico di Torino.”



contrario, per gli uomini sono presenti percentuali più elevate rispetto alle donne di coloro che ottengono un punteggio alto al test di ammissione a fronte di un voto di maturità basso (Figura 3.10.2). Queste evidenze confermano un fenomeno noto, relativo alla presenza di bias nei test di ammissione ai percorsi di studio STEM.
Al contrario ad Architettura, dove si rivela una sostanziale assenza di risultati compresi tra gli 80 e 100, la percentuale di donne che ottengono voti medio-alti al test a fronte di un voto alto di maturità è superiore rispetto a quella maschile.

VOTO MEDIO MATURITÀ VERSO VOTO MEDIO TEST, PER GENERE E COORTE: ARCHITETTURA

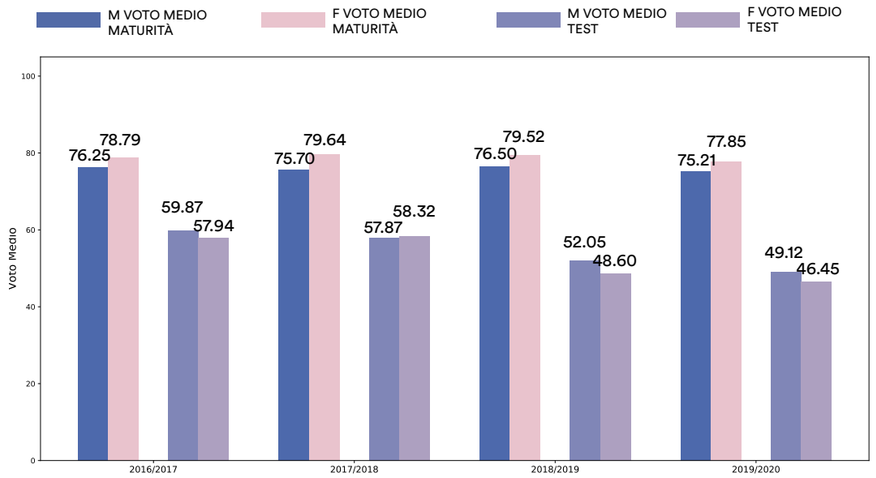


Figura 3.10.1 A

VOTO MEDIO MATURITÀ VERSO VOTO MEDIO TIL, PER GENERE E COORTE: INGEGNERIA

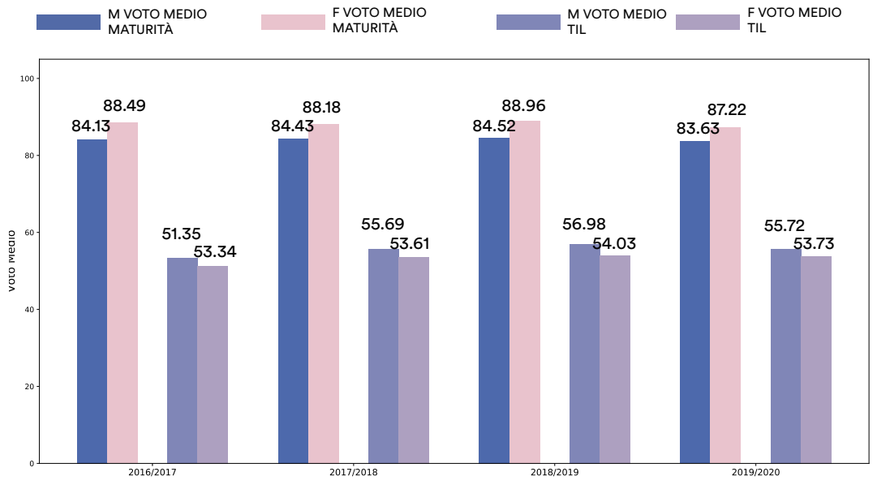


Figura 3.10.1 B

CARATTERIZZAZIONE DELLA DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL VOTO CONSEGUITO AL TIL CON IL VOTO CONSEGUITO ALLA MATURITÀ - INGEGNERIA - DONNE, COORTE 2019/2020

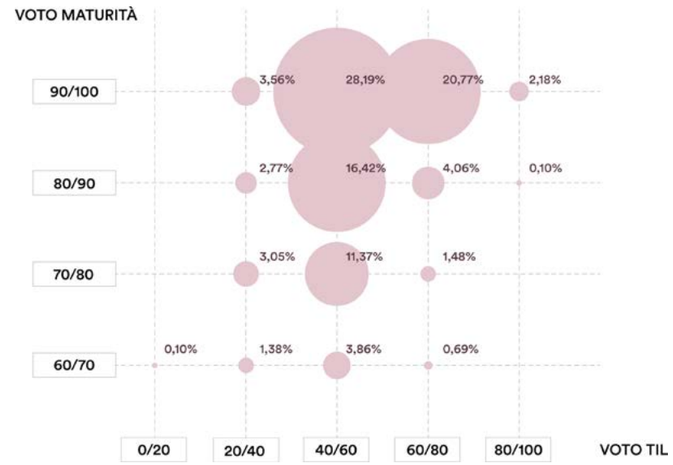


Figura 3.10.2 A

CARATTERIZZAZIONE DELLA DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL VOTO CONSEGUITO AL TIL CON IL VOTO CONSEGUITO ALLA MATURITÀ - INGEGNERIA - UOMINI, COORTE 2019/2020

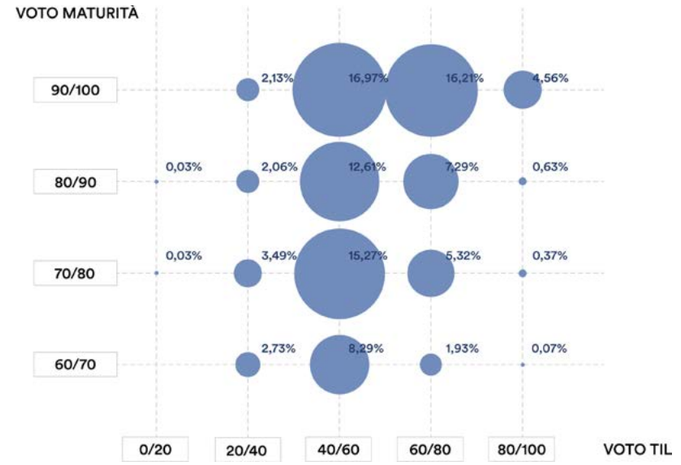


Figura 3.10.2 B

CARATTERIZZAZIONE DELLA DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL VOTO CONSEGUITO AL TIL CON IL VOTO CONSEGUITO ALLA MATURITÀ - ARCHITETTURA - DONNE, COORTE 2019/2020

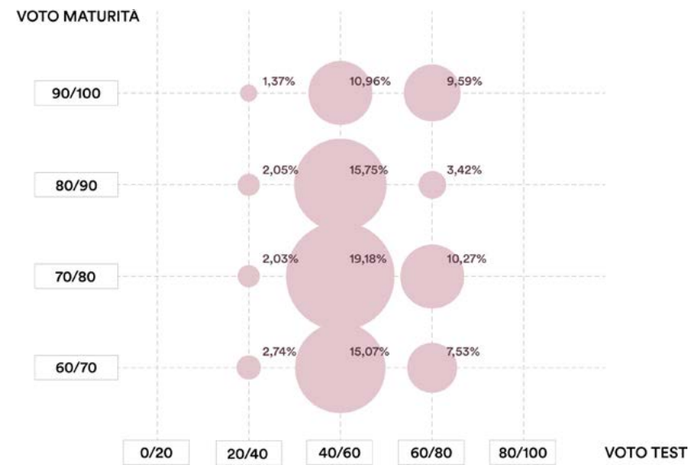


Figura 3.10.3 A

CARATTERIZZAZIONE DELLA DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL VOTO CONSEGUITO AL TIL CON IL VOTO CONSEGUITO ALLA MATURITÀ - ARCHITETTURA - UOMINI, COORTE 2019/2020

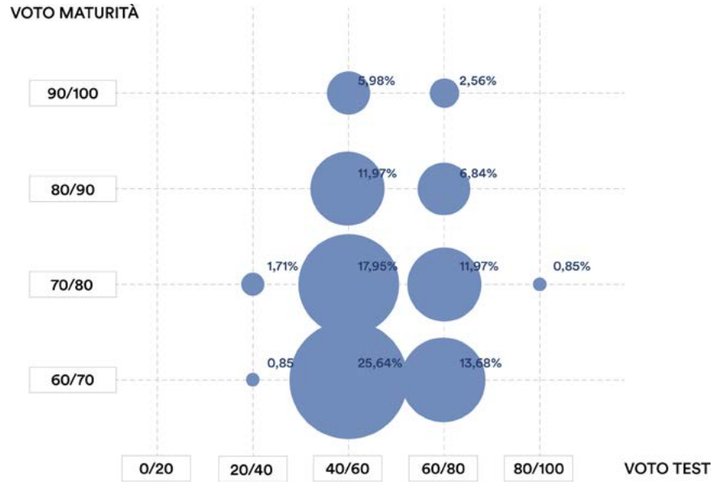


Figura 3.10.3 B

3.11

Composizione percentuale di laureati/e per voto di Laurea

L'analisi della composizione percentuale di genere per voto di Laurea è rappresentata nelle seguenti Figura 3.11.1, separatamente per la Laurea di I e II Livello.
Considerando i voti di Laurea Triennale, le studentesse presentano un'incidenza superiore, rispetto agli uomini, nelle fasce di voto medio-alte: 37,5% per le donne rispetto a 31,7% per gli uomini tra 91 e 100, 17,9% rispetto a 11,3% tra 101 e 105, e 10,6% rispetto a 10,2% tra 106 e 110. Gli uomini, invece, rivelano un'incidenza superiore nella fascia di voto di Laurea inferiore, ossia quella compresa tra 66 e 90: 41,4% per gli uomini rispetto al 30,4% per le donne, con un differenziale di 11 punti percentuali. Gli studenti di genere maschile presentano tuttavia un'incidenza superiore rispetto alle donne nella fascia del 110L.
Evidenze simili si rilevano anche per la Laurea Magistrale. In particolare, l'incidenza delle donne è superiore nelle fasce di voto di Laurea medio-alte, mentre quella maschile nelle fasce di voto medio-basse. Il 54,7% delle studentesse si è laureata con un voto di Laurea nella fascia tra 106 e 110 - di cui il 20,7% ha ottenuto la lode - contro il 47,1% per gli uomini - di cui il 18,8% ha ottenuto la lode - con un differenziale tra donne e uomini di 7.6 punti percentuali. Il 34% delle donne ha inoltre conseguito la Laurea con un voto nella fascia tra 106 e 110 contro il 28,3% per gli uomini, con un differenziale di 5,7 punti percentuali. Al contrario, l'incidenza maschile è superiore a quella femminile nelle fasce di voto comprese tra il 66 e il 100: 30.3% degli uomini rientrano in questa fascia contro il 23,9% delle donne.
I grafici nelle Figure 3.11.1.A e 3.11.1.B mostrano la distribuzione del voto di Laurea conseguito negli anni 2017-2019 per Corso di Laurea (Laurea Triennale e Laurea Magistrale) separatamente per Ingegneria e Architettura.
I dati rivelano che le donne ottengono costantemente performance superiori rispetto agli uomini: in tutti gli anni analizzati, per le donne la media del voto di Laurea è superiore e la varianza inferiore rispetto a quelle degli uomini, sia per Ingegneria, sia per Architettura, sia per la Laurea Triennale, sia per la Magistrale.
Similmente, le Figure 3.11.2 , 3.11.3 e 3.11.4 mostrano la distribuzione del voto di Laurea conseguito negli anni 2017-2019, rispettivamente per la Laurea Triennale e la Laurea Magistrale, mostrando anche il dato disaggregato per Ingegneria e Architettura. In particolare, i box plot riportati nelle figure forniscono una rappresentazione grafica della dispersione del dato utilizzando un rettangolo, delimitato dal primo e dal terzo quartile e diviso al suo interno dalla mediana, e da due segmenti, delimitati dal valore minimo e massimo. I dati rivelano che le donne ottengono costantemente performance superiori rispetto agli uomini: in tutti gli anni analizzati, a fronte di una distribuzione simile per i due generi, la mediana del voto di Laurea per le donne è superiore rispetto a quelle degli uomini, sia per Ingegneria, sia per Architettura, sia per la Laurea Triennale, sia per la Magistrale.

DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER CLASSI DI VOTO E GENERE, LAUREA TRIENNALE, 2019

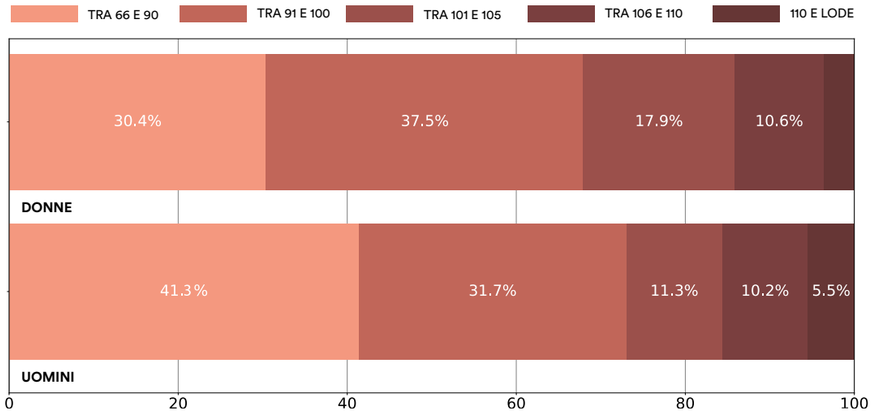


Figura 3.11.1.A

DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER CLASSI DI VOTO E GENERE, LAUREA MAGISTRALE, 2019

Figura 3.11.1.B

VOTO MEDIO DI LAUREA PER GENERE, INGEGNERIA, LAUREA TRIENNALE

Figura 3.11.2.A

VOTO MEDIO DI LAUREA PER GENERE, INGEGNERIA, LAUREA MAGISTRALE

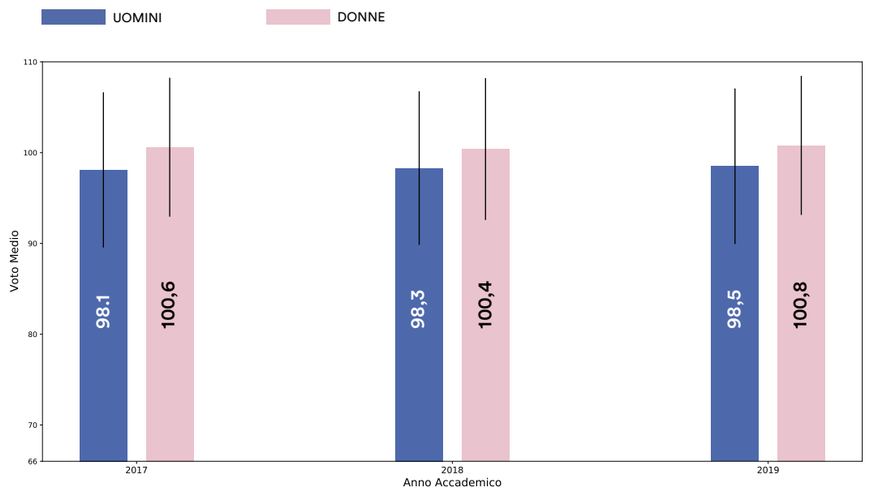


Figura 3.11.2.B

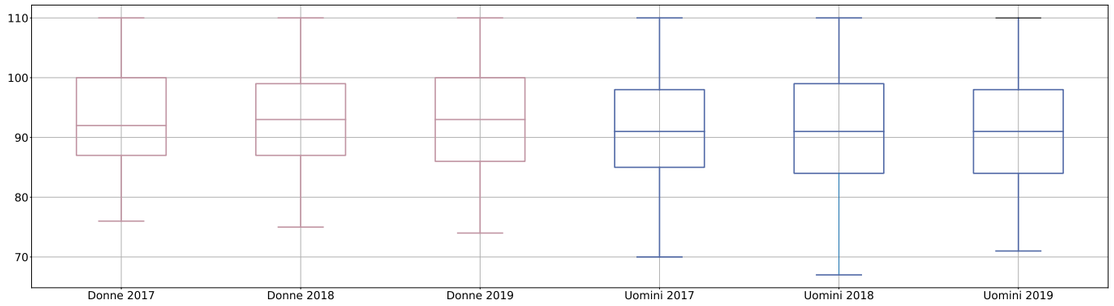
VOTO MEDIO DI LAUREA PER GENERE, ARCHITETTURA, LAUREA TRIENNALE

Figura 3.11.3.A

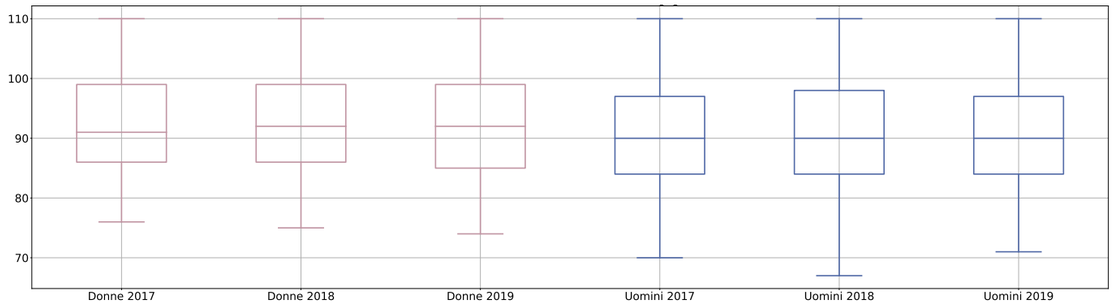
VOTO MEDIO DI LAUREA PER GENERE, ARCHITETTURA, LAUREA MAGISTRALE

Figura 3.11.3.B

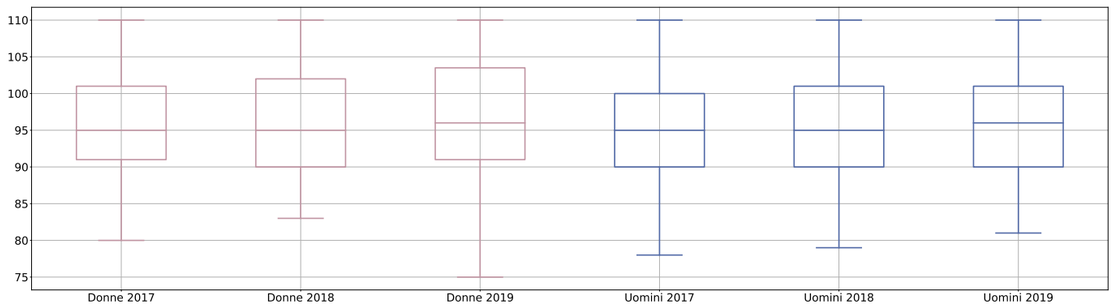
DISTRIBUZIONE VOTI DI LAUREA PER GENERE, LAUREA TRIENNALE, 2017-2019 *Figura 3.11.4.A*



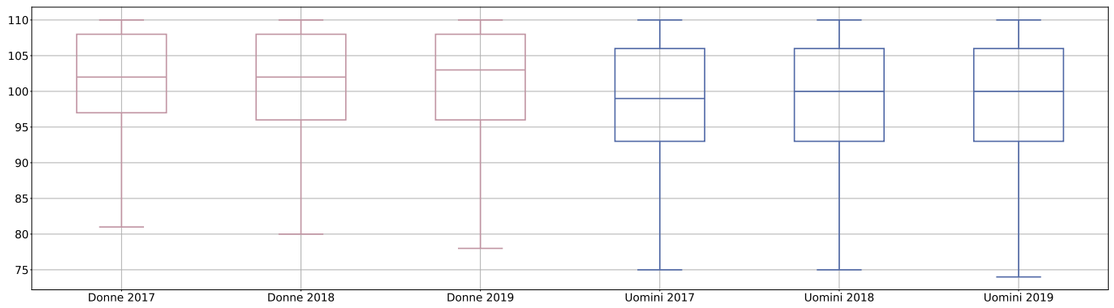
DISTRIBUZIONE VOTI DI LAUREA PER GENERE, LAUREA TRIENNALE, INGEGNERIA, 2017-2019 *Figura 3.11.4.B*



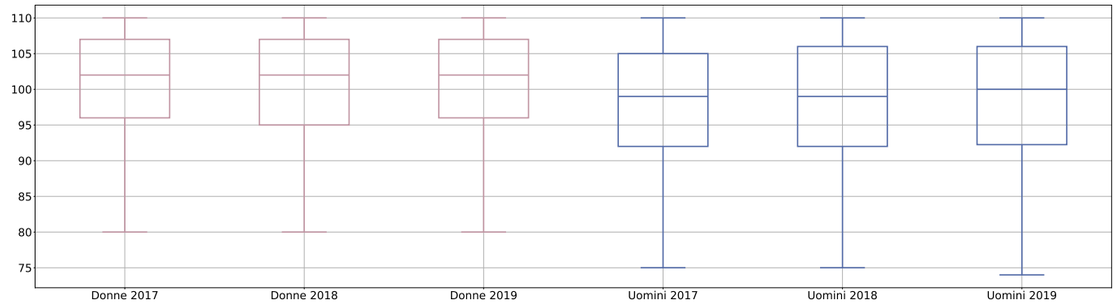
DISTRIBUZIONE VOTI DI LAUREA PER GENERE, LAUREA TRIENNALE, ARCHITETTURA, 2017-2019 *Figura 3.11.4.C*



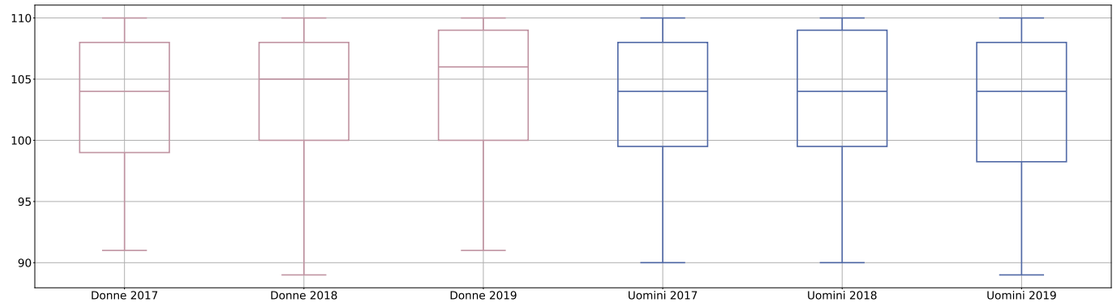
DISTRIBUZIONE VOTI DI LAUREA PER GENERE, LAUREA MAGISTRALE, 2017-2019 *Figura 3.11.4.D*



DISTRIBUZIONE VOTI DI LAUREA PER GENERE, LAUREA MAGISTRALE, INGEGNERIA, 2017-2019 *Figura 3.11.4.E*



DISTRIBUZIONE VOTI DI LAUREA PER GENERE, LAUREA MAGISTRALE, ARCHITETTURA, 2017-2019 *Figura 3.11.4.F*



3.12

Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di Corso e genere (ed eventuale area di studio)

La Figura 3.12.1 riporta la percentuale della componente studentesca laureata in corso per tipologia di Corso (Laurea Triennale e Laurea Magistrale) e genere per l'AA 2018/2019. Per ciascun genere tale percentuale è calcolata rapportando la componente studentesca laureata in corso alla numerosità del gruppo (donne e uomini). Le donne presentano una percentuale inferiore rispetto agli uomini in entrambe le tipologie di Corso di Laurea: il 39,9% rispetto al 42,7% per la Laurea Triennale e il 41,1% rispetto al 46,8% per la Laurea Magistrale.

PERCENTUALE LAUREATI/E IN CORSO 2019

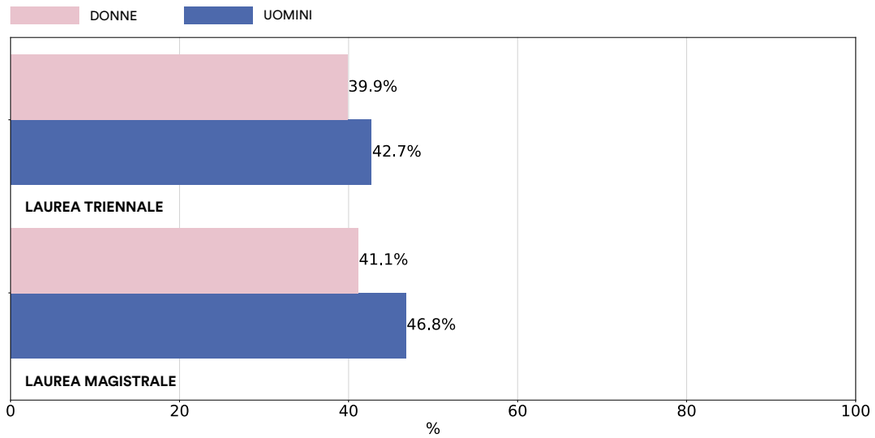


Figura 3.12.1

3.13

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

L'analisi prosegue con il tasso di abbandono di studi al primo anno, per tipologia di Corso e genere[6] (Figura 3.13.1), calcolato rispetto al totale di iscritti e iscritte a ciascuna tipologia di Corso. La Figura 3.13 riporta l'analisi per l'AA 2017/2018 e l'AA 2018/2019. Durante la Laurea Triennale la percentuale di studentesse che abbandona gli studi al primo anno sul totale delle iscritte è pari al 19,1% nell'AA 2017/2018 e al 16,5% nell'AA 2018/019, mentre per gli studenti di genere maschile la percentuale è pari al 12,8% nell'AA 2017/2018 e al 13.1% nell'AA 2018/2019. Come ci si può attendere, il tasso di abbandono degli studi al primo anno per la Laurea Magistrale è decisamente inferiore ed è pari all'1,7% per le donne in entrambe gli AA e all'1,8% e al 2,9% per gli uomini negli AA 2017/2018 e AA 2018/2019 rispettivamente.
In ottica di genere, queste evidenze mostrano come il tasso di abbandono sia decisamente superiore per le donne rispetto agli uomini nella Laurea Triennale mentre risulta del tutto simile - persino inferiore nell'AA 2018/2019 - nella Laurea Magistrale. L'elevato tasso di abbandono per le donne nella Laurea Triennale nei percorsi di studio STEM è un fenomeno atteso e noto, riconducibile al fatto che le donne affrontano maggiori difficoltà in un nuovo ambiente che percepiscono come maschile, e sono più critiche in merito alle loro performance. Tale evidenza risulta particolarmente critica se confrontata con i dati relativi al totale degli atenei italiani riportati nelle Linee Guida della CRUI (2019), dove si evidenzia che per la Laurea Triennale il tasso di abbandono degli uomini sia superiore rispetto a quello delle donne (14,1% per gli uomini rispetto al 10,5% per le donne). I dati CRUI (2019) per la Laurea Magistrale confermano inoltre che il tasso di abbandono degli studi per uomini e donne è del tutto simile (5,8% per le donne e il 6,1% per gli uomini).
In linea con queste evidenze, dall'anno accademico 2018/2019 il Politecnico di Torino ha avviato un programma di mentorship, per accompagnare le studentesse iscritte al primo anno nel loro percorso formativo, al fine di venire loro incontro nei problemi riscontrati in un ambiente prevalentemente maschile e rafforzare la loro fiducia nelle possibilità di successo nei loro studi.

[6]DEFINIZIONE: valore assoluto donne (uomini) che abbandonano gli studi al primo anno abb) per ciascuna tipologia di Corso (c=LT, LS/M, LCU) sul totale delle donne (uomini) iscritte/i per ciascuna tipologia di Corso.

TASSO DI ABBANDONO DEGLI STUDI AL PRIMO ANNO 2017/2018

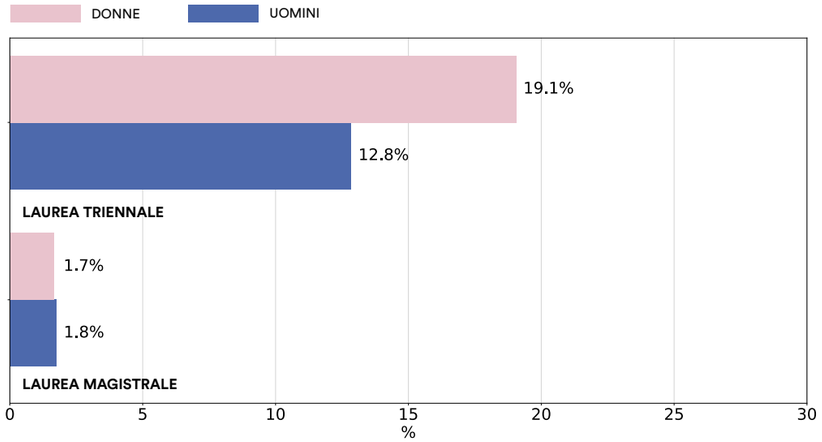


Figura 3.13.1.A

TASSO DI ABBANDONO DEGLI STUDI AL PRIMO ANNO 2018/2019

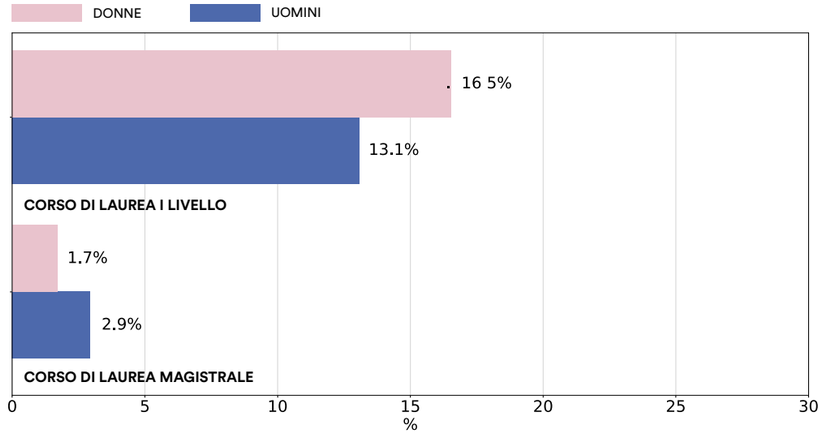


Figura 3.13.1.B

3.14

Tasso di abbandono degli studi della componente studentesca

In Figura 3.14.1 è riportata la percentuale di abbandono degli studi della componente studentesca per genere relativa agli anni accademici 2017/2018 e 2018/2019. Nelle coorti considerate, la percentuale di donne che abbandona gli studi durante il percorso di Laurea Triennale è superiore a quella maschile: rispettivamente 19,3% e 13% per l'a.a. 2017-2018, 16.6% e 13,2% per l'a.a. 2018-2019. Durante il percorso di Laurea Magistrale le percentuali di abbandono degli studi diminuiscono sensibilmente rispetto alla Laurea Triennale, come già evidenziato in Figura 3.13, e il dato risulta piuttosto allineato per i due generi nei due periodi considerati: rispettivamente 4,4% rispetto al 3,3% nell'a.a. 2017-2018 e 3% e 4,5% nell'a.a. 2018-2019.

TASSO DI ABBANDONO DEGLI STUDI 2017/2018

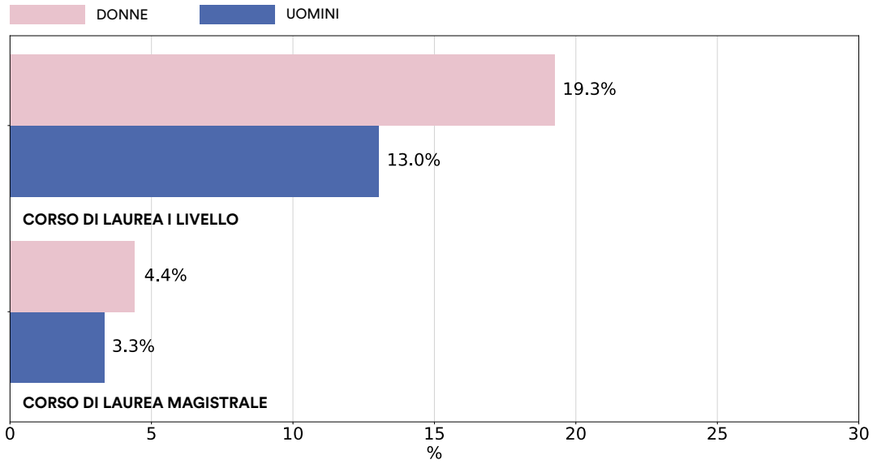


Figura 3.14.1.A

TASSO DI ABBANDONO DEGLI STUDI 2018/2019

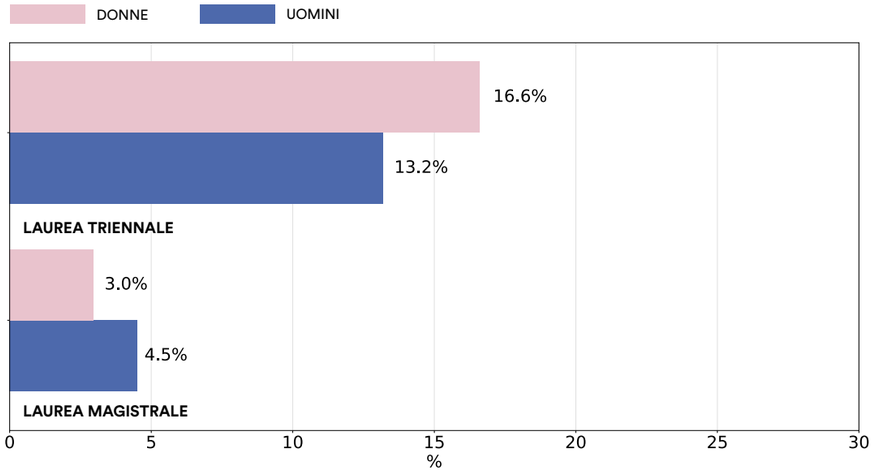


Figura 3.14.1.B

3.15

Media anni di carriera della componente studentesca laureata, per tipologia di Corso (LT, LM) e genere

La Figura 3.15.1 mostra la media di anni di carriera della componente studentesca laureata nel 2019, per tipologia di Corso (Laurea Triennale e Laurea Magistrale) e genere. Le donne presentano una media di anni di carriera inferiore rispetto a quella degli uomini. In particolare, le donne impiegano in media 4,6 anni - contro i 5,1 anni degli uomini - per conseguire la Laurea Triennale e 3,3 anni - rispetto a 3,6 anni per gli uomini – per la Laurea Magistrale.
La scomposizione del dato per le aree dell'Ingegneria e dell'Architettura riportata nella Figura 3.15.2 rivela le stesse dinamiche, fatta eccezione per il corso di Laurea Triennale di Architettura. La media degli anni di carriera ad Ingegneria è pari a 4,5 per le donne e 5,1 per gli uomini alla Laurea Triennale e a 3,2 contro 3,6 alla Laurea Magistrale. Ad Architettura la media degli anni di carriera per le donne è del tutto simile a quella degli uomini alla Laurea Triennale (pari rispettivamente a 5 e 4,9 anni di carriera) ed è lievemente inferiore alla Laurea Magistrale (3,5 rispetto a 3,7).

MEDIA ANNI DI CARRIERA LAUREATI/E 2019

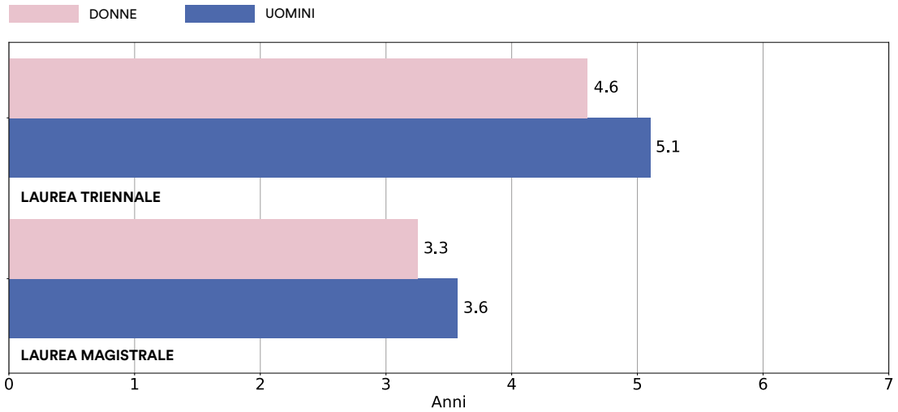


Figura 3.15.1

MEDIA ANNI DI CARRIERA LAUREATI/E INGEGNERIA 2019

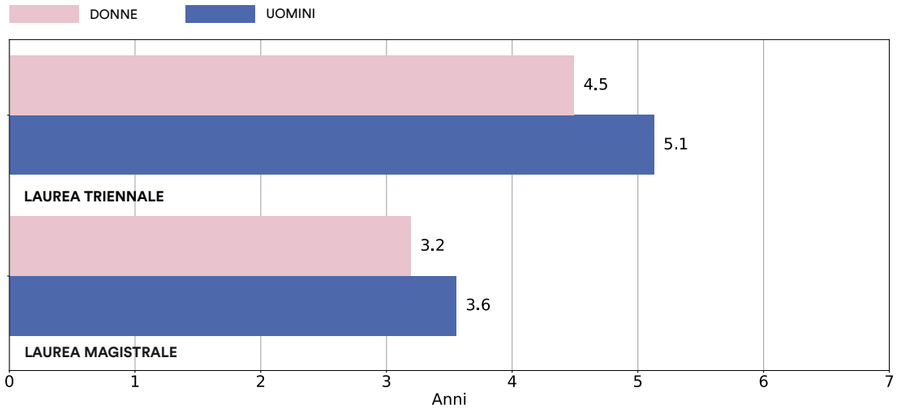


Figura 3.15.2.A

MEDIA ANNI DI CARRIERA LAUREATI/E ARCHITETTURA 2019

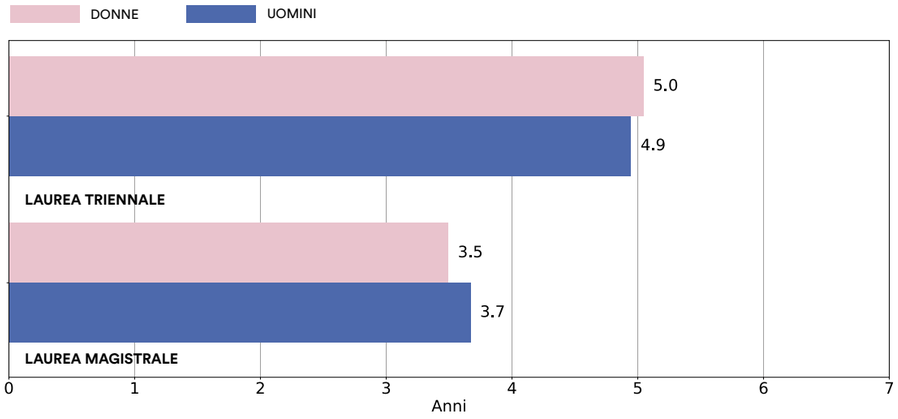


Figura 3.15.2.B

3.16

Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla Laurea, per tipologia di Corso (LT, LS/M)

La Figura 3.16.1[7] presenta l'indicatore relativo al tasso di occupazione di laureati e laureate a 1 anno e a 5 anni dalla Laurea, per tipologia di Corso 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 i dati a 1 anno dalla Laurea si riferiscono ad un campione di laureati/e nel 2017, mentre quelli a 5 anni sono relativi al 2013. Il campione si compone di oltre 2300 studenti/esse laureati/e alla Laurea Triennale e di oltre 3700 studenti/esse laureati/e alla Laurea Magistrale (nello specifico 2181 per l'analisi ad 1 anno dalla laurea e 1629 per quella a 5 anni).

A un anno dalla Laurea Triennale il tasso di occupazione per i due generi è sostanzialmente lo stesso: 44,2% per le donne rispetto a 44% per gli uomini. A un anno dalla Laurea Magistrale si evidenzia invece un gender gap: il tasso di occupazione è infatti pari all'81,5% per le donne rispetto all'85,3% per gli uomini, con una differenza di 3,8 punti percentuali. A cinque anni dalla Laurea Magistrale le differenze di genere permangono: rispetto agli uomini le donne presentano un tasso di occupazione inferiore di 1,6 punti percentuali.

[7]*DEFINIZIONE: tasso occupazionale a 1 e 5 anni dalla Laurea, suddivise per titolo di studio e genere.*

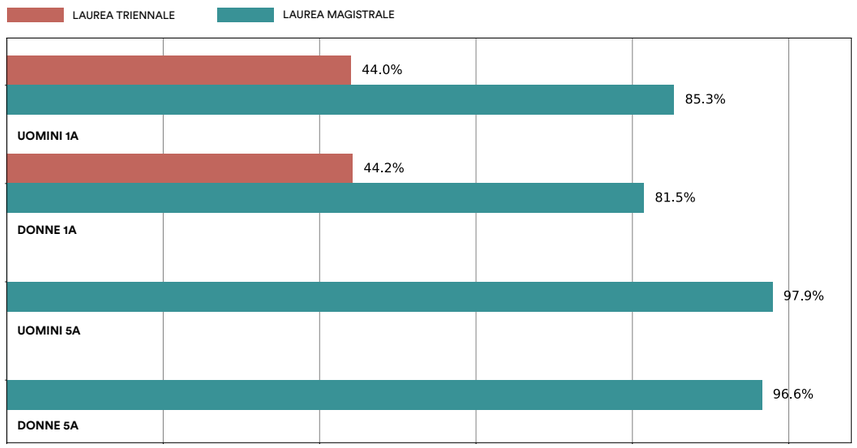


Figura 3.16.1

3.17

Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla Laurea per tipologia di Corso (LT, LS/M, LCU)

La Figura 3. 17.1[8] mostra la retribuzione mensile media a 1 e a 5 anni dalla Laurea, calcolata su un campione di 386 studenti/esse laureati/e alla Laurea Triennale e più di 2000 studenti/esse laureati/e alla Laurea Magistrale (nello specifico 1700 per l'analisi ad 1 anno dalla laurea e 1216 per quella a 5 anni).
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 223 euro (per una retribuzione media per le donne pari a 787 euro rispetto a 1010 euro per gli uomini), mentre le donne in possesso di Laurea Magistrale presentano in media uno stipendio netto inferiore di 176 euro rispetto a quello degli uomini (1.355 euro e 1.531 euro, rispettivamente). Le differenze di genere rispetto a questo indicatore si acuiscono a cinque anni dalla Laurea: la retribuzione media netta delle donne (1.514 euro) è inferiore di 310 euro rispetto a quella degli uomini (1.824 euro) per la Laurea Magistrale.
Queste evidenze mettono in luce un fenomeno noto di discriminazione del genere femminile in relazione alle retribuzioni e possono essere associate al fenomeno della segregazione verticale, in particolare se si prendono in considerazione i dati a cinque anni dall'entrata nel mondo del lavoro.

[8]*DEFINIZIONE: retribuzione mensile media in euro delle persone occupate a 1 e 5 anni dalla laurea, suddivisi per titolo di studio e genere.*

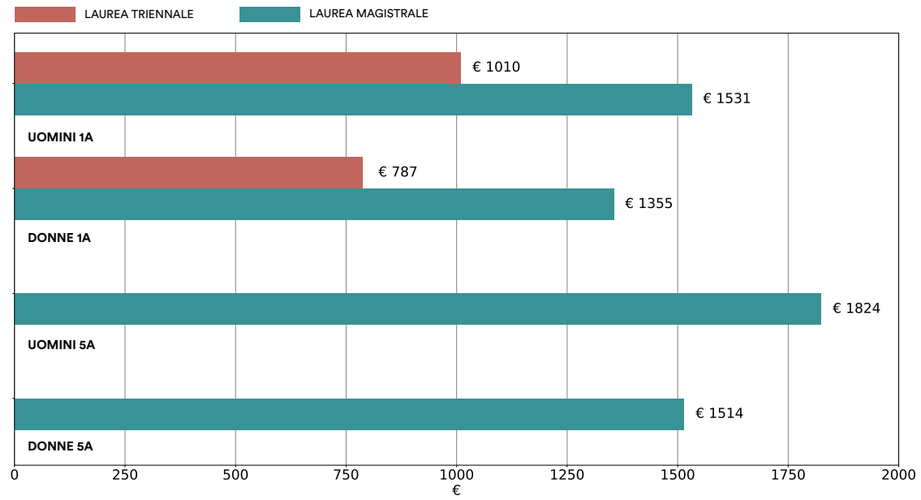


Figura 3.17.1

3.18

Tipologia di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla Laurea, per tipologia di Corso (LT, LM)

La Figura 3.18.1 riporta la tipologia di occupazione di laureati e laureate al Politecnico di Torino a un anno dalla Laurea per la Laurea Triennale e a un anno e cinque anni dalla Laurea per la Laurea Magistrale. Il campione include 415 studenti/esse laureati/e alla Laurea Triennale e oltre 3000 studenti/esse laureati/e alla Laurea Magistrale (nello specifico 1792 per l'analisi ad 1 anno dalla Laurea e 1297 per quella a 5 anni).
Le evidenze 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 al 9,7% rispetto al 20,9% per gli uomini, con una differenza di 11,2 punti percentuali. La quota femminile risulta invece superiore rispetto a quella maschile per quanto riguarda le posizioni lavorative senza contratto (15% rispetto a 9,3%), non standard (32,7% rispetto a 31,5%), di lavoro autonomo (18,6% rispetto a 16,2%) e contratti formativi (23% rispetto a 20,2%).
Simili evidenze si rilevano per la Laurea Magistrale. In questo caso, a un anno dalla Laurea gli uomini che ricoprono ruoli lavorativi a tempo indeterminato sono il 43%, mentre le donne presentano una percentuale inferiore, pari al 35,6%, con un differenziale di 7,4 punti percentuali. Le donne presentano inoltre una percentuale maggiore degli uomini nelle occupazioni lavorative non standard (23% rispetto a 20,9%), senza contratto (2,47% rispetto a 1,26%), parasubordinato (2,49% rispetto a 1,5%) e di lavoro autonomo (13% rispetto a 9,6%).
A cinque anni dalla Laurea le differenze di genere si accentuano. Gli uomini con una posizione lavorativa a tempo indeterminato raggiungono il 73,1% mentre le donne si fermano al 59,2%, per un differenziale di genere pari a 13,9 punti percentuali. Di conseguenza, la quota di donne che ricoprono posizioni lavorative non standard, senza contratto o di lavoro autonomo è superiore a quella maschile, con una differenza particolarmente significativa nel caso del lavoro autonomo (25,1% per le donne rispetto a 15% per gli uomini).
Questi risultati mettono in evidenza forti squilibri di genere e fenomeni di segregazione verticale nelle carriere dei laureati e delle laureate al Politecnico di Torino.

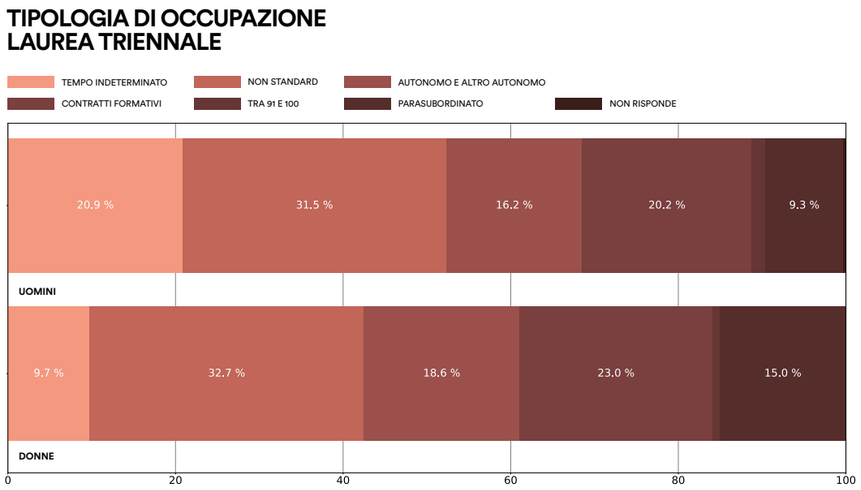


Figura 3.18.1.A

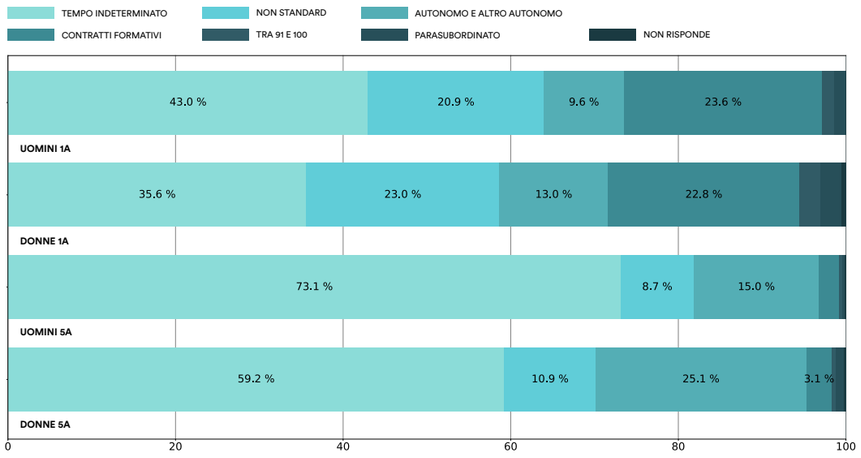


Figura 3.18.1.B

3.19

Settore di occupazione della componente studentesca laureata a 1 anno e 5 anni dalla Laurea, per genere

Facendo riferimento allo stesso campione utilizzato nella sezione 3.18, la Figura 3.19.1 mostra i dati relativi al settore di occupazione della componente studentesca laureata al Politecnico di Torino ad un anno e cinque anni dalla Laurea. Si nota come le donne rispetto agli uomini ricoprano ruoli lavorativi prevalentemente nel settore terziario: il 49,1% è occupata nel settore terziario ad un anno dalla Laurea e tale percentuale cresce fino a raggiungere il 55,7% a cinque anni dalla Laurea. Gli uomini, al contrario, tendono a essere impiegati prevalentemente nel settore secondario e tale tendenza aumenta con gli anni passando dal 54,3% ad un anno dalla Laurea al 61,8% a cinque anni dalla Laurea.

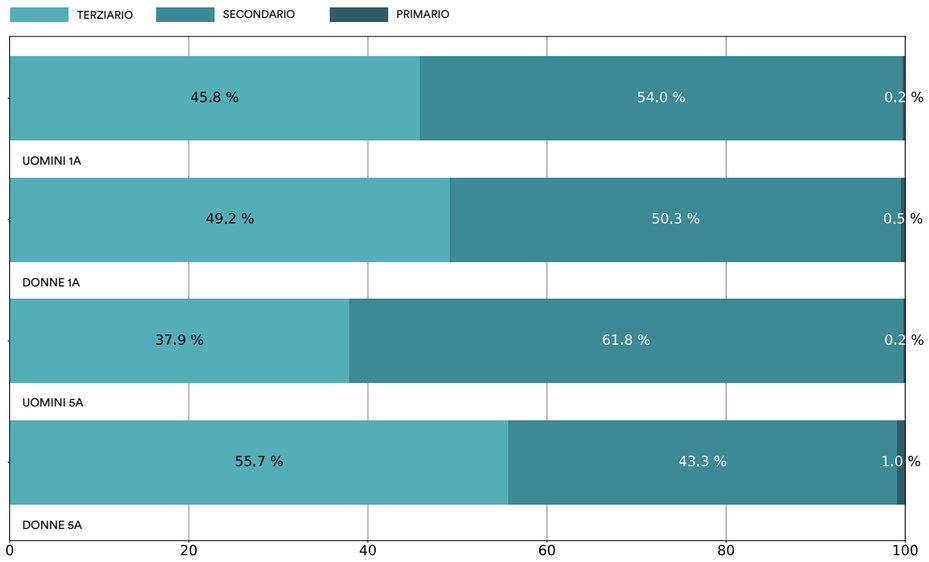


Figura 3.19.1

Più nel dettaglio, la Figura 3.19.2 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 19,4% per le donne a un anno dalla laurea e aumenta al 33,7% rispetto al 18,5% a cinque anni dalla Laurea, raggiungendo un differenziale di genere pari a 15,2 punti percentuali. Gli uomini mostrano livelli di occupazione superiore rispetto alle donne anche nell'area delle consulenze: ad un anno dalla Laurea il 14,1% degli uomini è occupato in questa area contro l'8,3% delle donne mentre a cinque anni dalla Laurea il dato passa al 9,8% per gli uomini ed è inferiore all'8% per le donne. Le donne sono invece maggiormente rappresentate rispetto agli uomini nelle aree informatica (con una quota rispettivamente pari al 15,6% e all'11,1% a un anno dalla Laurea, 14,9% e 11,7% a cinque anni dalla Laurea) e dell'edilizia (con una quota rispettivamente pari a 15,4% e 10,7% a un anno dalla Laurea, 18,5% e 13,4% a cinque anni dalla Laurea). È inoltre interessante notare come la quota di donne che risulta frammentata in occupazioni che ricadono nella categoria "altro" sia nettamente superiore rispetto a quella maschile (41% rispetto al 27,5% a un anno dalla Laurea e al 48,1% rispetto al 31,4% a cinque anni dalla Laurea). Nella categoria Altro ricadono le seguenti aree: 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.
Questi risultati ancora una volta mettono in luce forti squilibri di genere associati al fenomeno della segregazione orizzontale nelle carriere delle donne STEM, laureate al Politecnico di Torino.

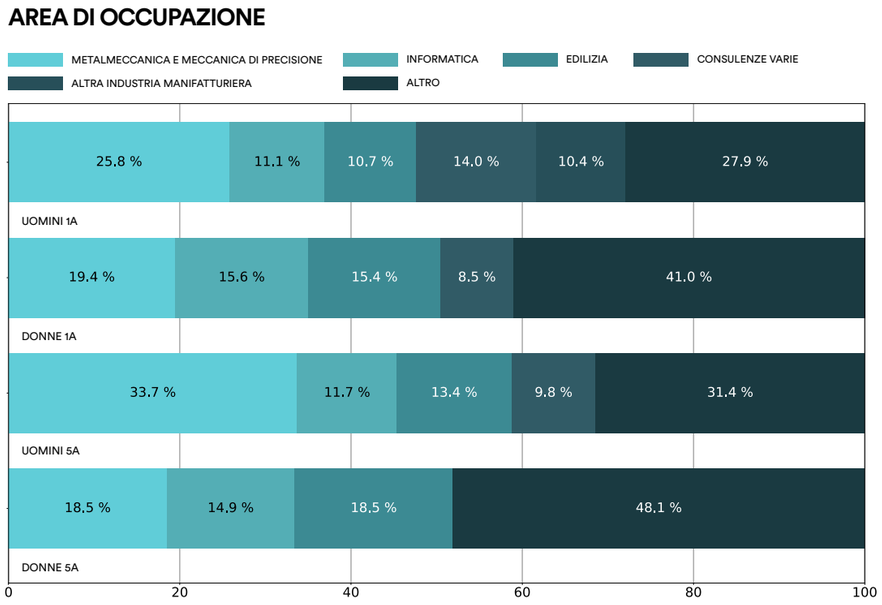


Figura 3.19.2

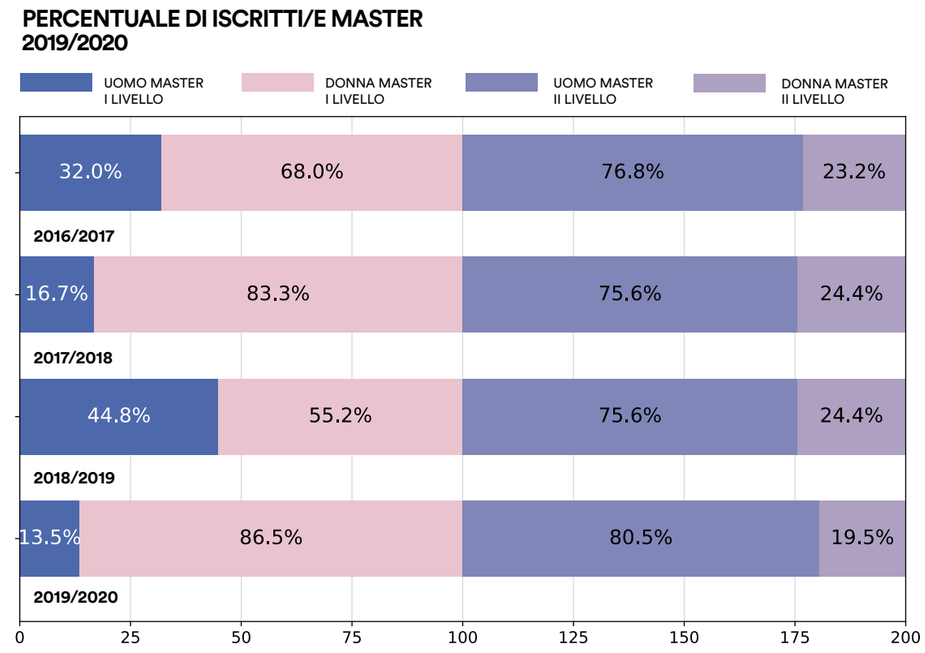


Figura 3.20.1

3.20

Percentuale di iscritti/e alla Scuola di Master e Formazione Permanente

La Scuola di Master e Formazione Permanente del Politecnico di Torino, istituita con lo Statuto del Politecnico di Torino del 6 dicembre 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 (sia uomini, sia donne).
La Figura 3.20.1 mostra 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 2019/2020 mentre la Figura 3.20.2 riporta il dato disaggregato per Ingegneria e Architettura. L'offerta relativa agli Executive Master afferisce esclusivamente all'area di Ingegneria, mentre i Master di I e II livello afferiscono in parte a Ingegneria e in parte ad Architettura.
Le evidenze sul totale della componente studentesca rivelano significative differenze di genere.
Mentre nei Master di I livello la presenza femminile è costantemente di molto superiore a quella maschile, il quadro si inverte per i Master di II livello e Executive Master. I dati disaggregati per Ingegneria e Architettura aiutano a chiarire le differenze per tipologia di Corso. I Master di I livello sono più frequenti ad Architettura, dove la quota femminile (nel range 68%-86,5% nel periodo considerato) è sistematicamente più elevata di quella maschile (range 13,5%-32%). Il quadro appare più bilanciato per Ingegneria dove però i Master di I livello sono stati attivati solo nell'AA 2018/2019, ottenendo una quota femminile del 53,5% rispetto al 46,5% di quella maschile. I Master di II livello sono invece più frequenti ad Ingegneria, dove mostrano una limitata partecipazione femminile (nel range 19,5%-23,2% negli a.a. considerati). Ad Architettura il quadro appare più bilanciato nell'AA 2018/2019 che ha registrato una partecipazione femminile pari al 52,8% e molto sbilanciato nell'AA 2017/2018, che ha visto una partecipazione femminile pari al 100%. Negli altri anni considerati non sono invece stati attivati Master di II livello ad Architettura.

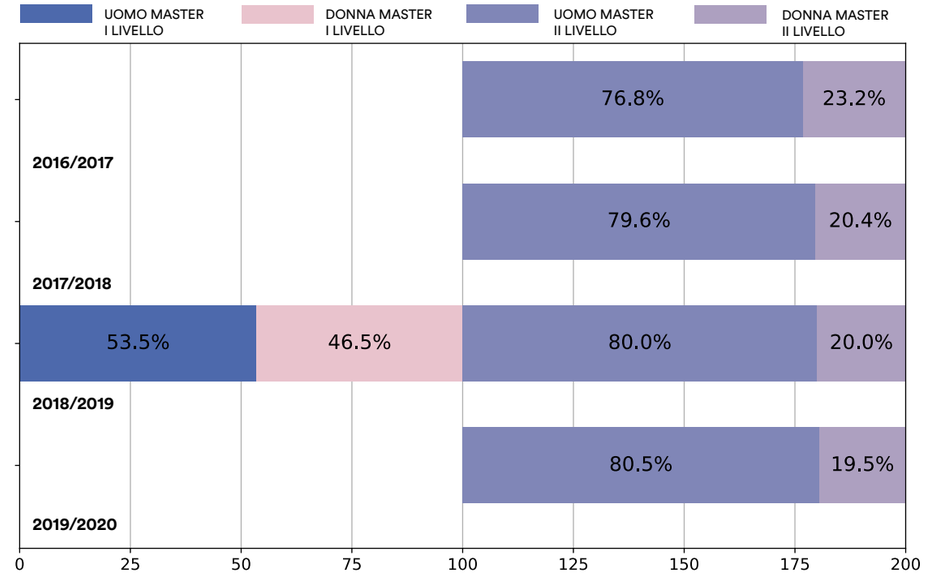


Figura 3.20.2.A

PERCENTUALE DI ISCRITTI/E MASTER ARCHITETTURA 2019/2020

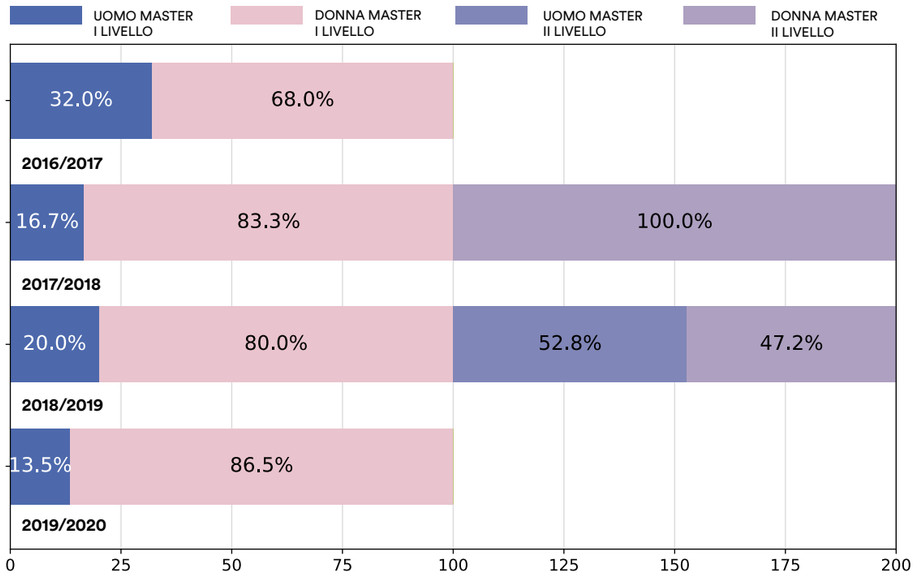


Figura 3.20.2.B

3.21
Serie storica immatricolati/e

La Figura 3.21.1 mostra la serie storica degli immatricolati e delle immatricolate alla Scuola di Master e Formazione Permanente per genere per gli a.a. dal 2016/2017 al 2019/2020. I dati evidenziano un forte e costante sbilanciamento di genere. La quota femminile mostra un lieve aumento, dal 29,9% al 31,9%, nel periodo analizzato. Il dato disaggregato per Ingegneria e Architettura (Figura 3.21.2) rivela una sostanziale differenza tra le due aree. Mentre la presenza femminile è molto limitata nei corsi afferenti all'Ingegneria ed è contenuta nel range 20,2%- 25,6% nel periodo considerato, ad Architettura vale l'opposto ed è contenuta nel range 56,9%- 88,6%.

SERIE STORICA ISCRITTI/E MASTER PER GENERE

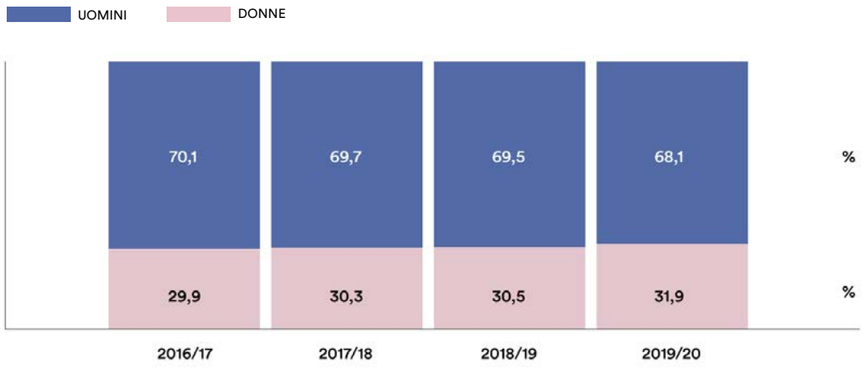


Figura 3.21.1

SERIE STORICA ISCRITTI/E MASTER INGEGNERIA

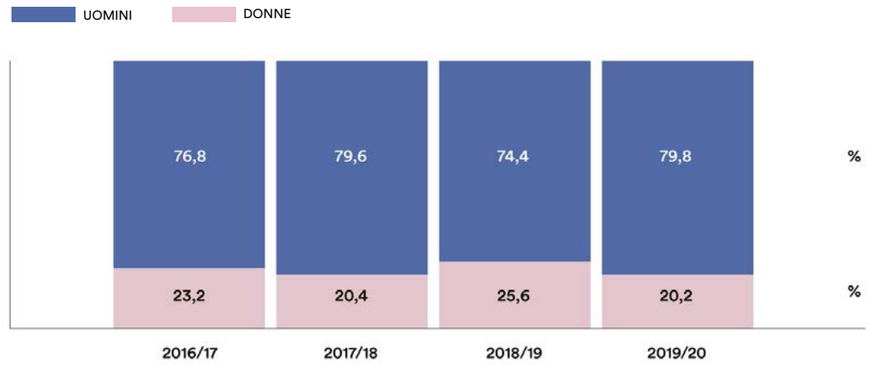


Figura 3.21.2.A

SERIE STORICA ISCRITTI/E MASTER ARCHITETTURA

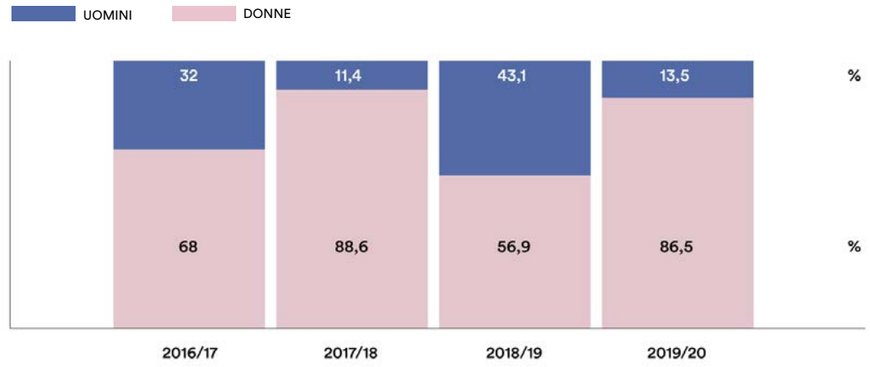


Figura 3.21.2.B

3.22
Percentuale iscritti/e ai Corsi di Dottorato di Ricerca, per area di studio

La Scuola di Dottorato del Politecnico di Torino (SCUDO) ha iniziato il XXXV ciclo di Dottorato il 1 novembre 2019 proponendo 14 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 2019/2020 (ciclo XXXV), è presentata nella Figura 3.22.1[9].
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. In particolare, nel corso di Dottorato in Ingegneria Meccanica le donne rappresentano solamente il 13,8%, in quello in Fisica il 14,8 % e in quello in Ingegneria Aerospaziale il 21,4%. Al contrario, i Corsi di Urban and Regional Development, Beni Architettonici e Paesaggistici e Architettura Storia e Progetto, afferenti all'area di Architettura, sono a prevalenza femminile: in questi Corsi l'incidenza femminile è pari al 71,4%, 52% e 68,9%, rispettivamente. La parità di genere è invece presente nel Corso di Ingegneria Chimica.
Questi risultati mettono in evidenza come il fenomeno della segregazione orizzontale rimanga molto accentuato anche nel livello più alto della formazione universitaria.

PERCENTUALE DI DOTTORANDI/E PER TIPOLOGIA DI CORSO 2019/2020

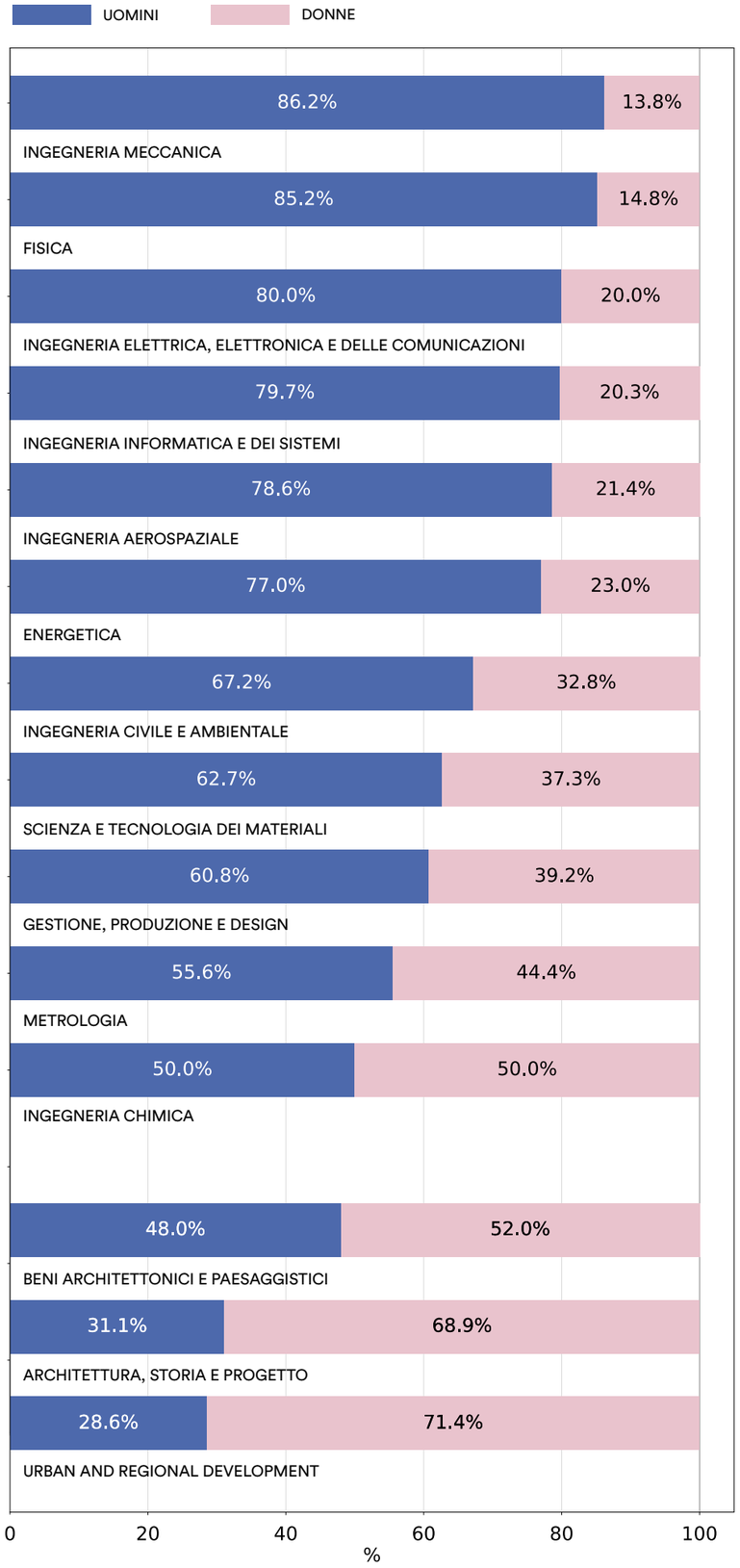


Figura 3.22.1

3.23

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

La Figura 3.23.1[10] mostra i tassi di abbandono ai Corsi di Dottorato di Ricerca relativamente al primo anno per gli ultimi 3 cicli. Le percentuali di abbandono tra i due generi sono simili negli a.a. considerati: nel 2016/2017 e 2017/2018 le donne rivelano un tasso di abbandono superiore di un punto percentuale rispetto a quello degli uomini, mentre nel 2018/2019 è inferiore di 0,5 punti percentuali. Analogamente, la Figura 3.23.2 riporta il tasso di abbandono ai Corsi di Dottorato, separatamente per i Corsi afferenti alle aree di ricerca in ambito ingegneristico e quelle di Architettura. Le evidenze mostrano una maggior propensione all'abbandono nell'area di Ingegneria rispetto ad Architettura. In entrambe le aree, i tassi di abbandono sono sempre superiori per le donne.

[9] *DEFINIZIONE: 1. Valore assoluto donne (uomini) sul totale delle iscrizioni ai Corsi di Dottorato per area di studio (a).*

[10] *DEFINIZIONE: 1. Valore assoluto donne (uomini) che abbandonano il Corso di Dottorato al primo anno sul totale delle donne (uomini) iscritte/i al Corso di Dottorato.*

TASSO DI ABBANDONO AL DOTTORATO PRIMO ANNO

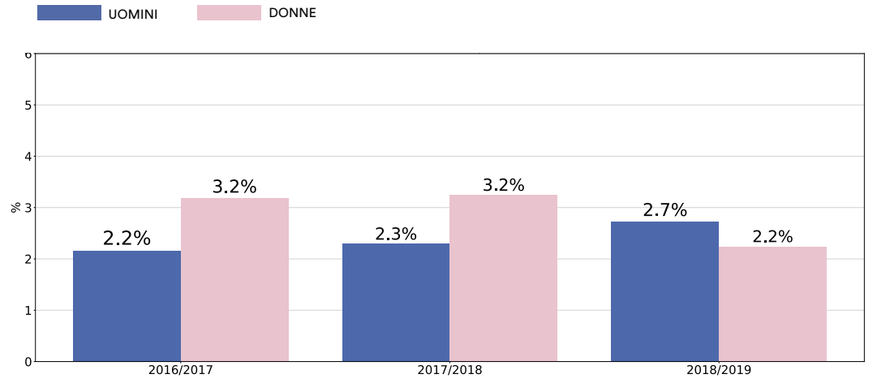


Figura 3.23.1

TASSO DI ABBANDONO AL DOTTORATO PRIMO ANNO INGEGNERIA

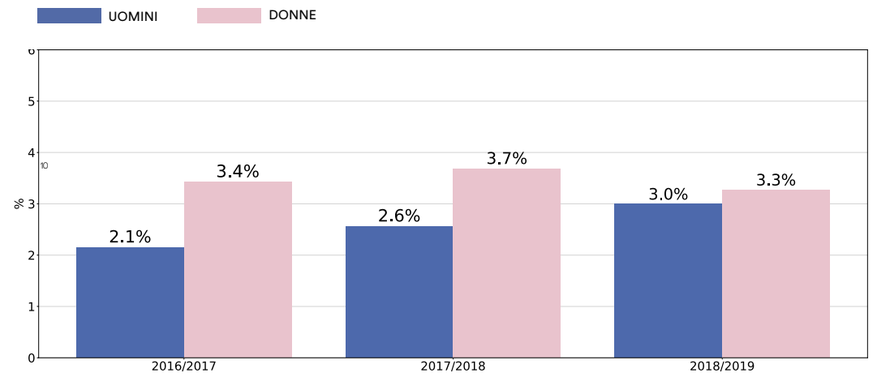


Figura 3.23.2.A

TASSO DI ABBANDONO AL DOTTORATO PRIMO ANNO ARCHITETTURA

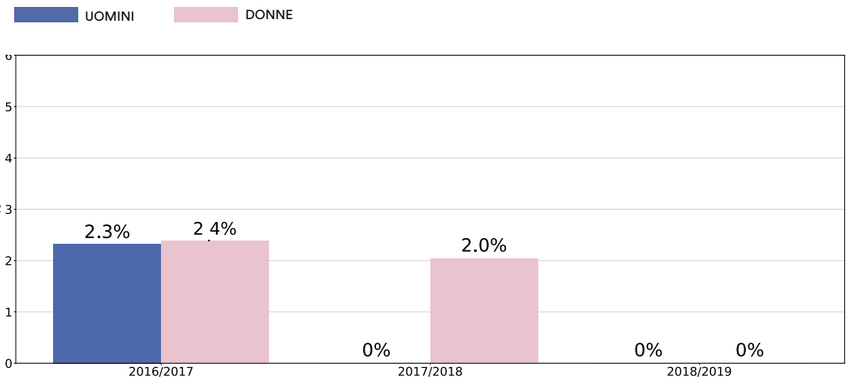


Figura 3.23.2.B

3.24

Serie storica degli iscritti/e ai corsi di Dottorato di Ricerca

La Figura 3.24.1.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. 2019/2020. Negli anni accademici considerati, la quota femminile della componente studentesca è stabile e costantemente inferiore rispetto a quella maschile: dal 32,8% nell'a.a. 2016/2017 è passata al 33,2% nell'a.a. 2019/2020, con un incremento di soli 0,4 punti percentuali. La Figura 3.24.1 (B e C) mostra il dato separatamente per Ingegneria e Architettura. Il quadro tra le due aree appare molto diverso. Mentre ad Ingegneria la presenza femminile (passata dal 27,9% al 27,1%) è limitata e ha subito una lieve diminuzione nel tempo, ad Architettura è in costante crescita e superiore a quella maschile (dal 56,5% al 66,7%).

SERIE STORICA ISCRITTI/E AI CORSI DI DOTTORATO

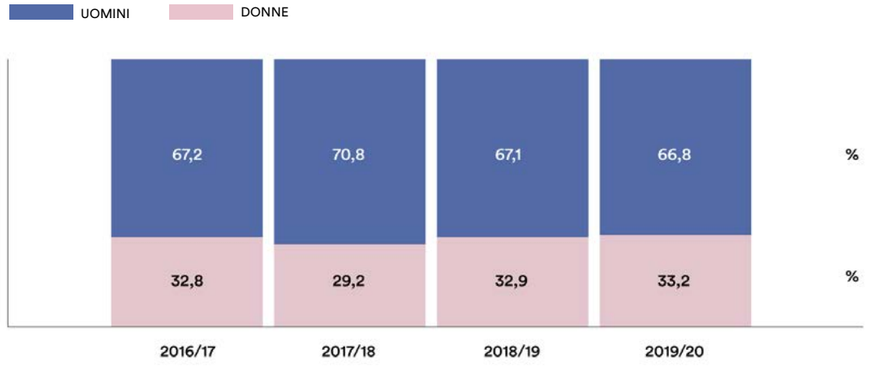


Figura 3.24.1.A

SERIE STORICA ISCRITTI/E AI CORSI DI DOTTORATO INGEGNERIA

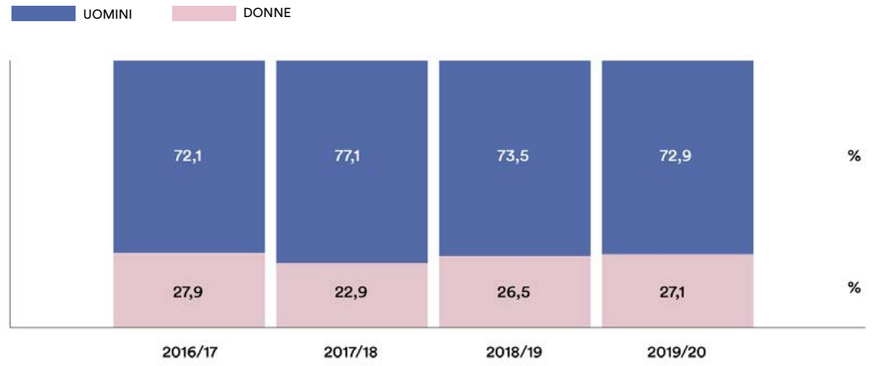


Figura 3.24.1.B

SERIE STORICA ISCRITTI/E AI CORSI DI DOTTORATO ARCHITETTURA

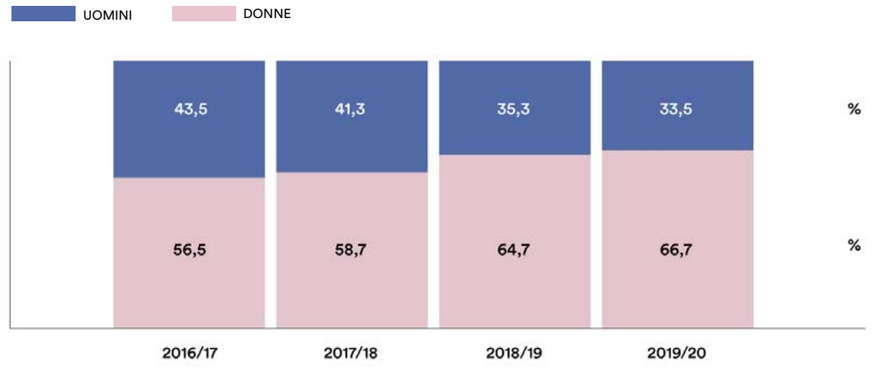


Figura 3.24.1.C

3.25

Discussione

I risultati dell'analisi relativa alla componente studentesca mettono in luce chiare e significative differenze di genere e offrono numerosi spunti rispetto alle aree di intervento e alle azioni da promuovere al fine del raggiungimento della parità di genere.
Innanzitutto, il Politecnico di Torino rivela una limitata presenza femminile, pari al 28,95% sul totale della popolazione studentesca. I risultati offrono un'immagine piuttosto eterogenea tra le aree dell'Ingegneria e dell'Architettura e ancor più tra i Collegi ad essi afferenti, mettendo in evidenza il fenomeno della segregazione orizzontale, che nel caso specifico determina la concentrazione femminile in ambiti di studio specifici.
La limitata presenza femminile risulta piuttosto costante nel tempo. Tuttavia, nelle nuove immatricolazioni la componente studentesca immatricolata di genere femminile presenta un lieve e costante incremento nel tempo, con una accelerazione nell'a.a. 2019/2020.
Le studentesse rivelano risultati della carriera universitaria migliori rispetto agli studenti. Le studentesse, in media, ottengono voti di Laurea superiori rispetto agli uomini e impiegano meno anni per conseguire il titolo di Laurea, sia per la Triennale sia per la Magistrale. Tuttavia, il tasso di abbandono risulta decisamente superiore per le donne rispetto agli uomini nella Laurea Triennale (mentre risulta del tutto simile nella Laurea Magistrale), a testimonianza delle maggiori difficoltà che le donne affrontano in un nuovo ambiente che percepiscono come maschile.
I dati occupazionali relativi alla componente studentesca laureata al Politecnico di Torino rivelano significative differenze di genere e mettono in evidenza fenomeni di segregazione sia verticale, sia orizzontale. Il tasso di occupazione delle donne a uno e a cinque anni dalla Laurea Magistrale è inferiore rispetto a quello maschile. Le donne registrano inoltre una retribuzione media netta inferiore rispetto agli uomini e la differenza aumenta nel tempo. La quota di donne che ricoprono ruoli lavorativi a tempo indeterminato è inferiore rispetto a quella maschile e, di conseguenza, è superiore per le posizioni lavorative non standard, senza contratto o di lavoro autonomo. Tali differenze di genere si accentuano nel tempo.
Le donne inoltre risultato segregate in specifiche aree settoriali, principalmente appartenenti al settore terziario.

LA STORIA DI ANNA

Mi chiamo Anna Tranquillini e sono una studentessa all'ultimo anno di Laurea Magistrale in Ingegneria Informatica. Sono originaria di Udine, dove sono cresciuta e ho frequentato il liceo scientifico.

Il mio sogno è sempre stato quello di trovare un percorso di studi e lavorativo che mi interessasse e mi appagasse. Questo per me ha significato domandarmi ad ogni bivio quali fossero le discipline che mi appassionavano di più e continuare in quella direzione. La prima scelta importante è stata indubbiamente quella dell'università, e come per tanti ragazzi e ragazze come me non è stata una scelta facile. Appena diplomata avevo solo una certezza: amavo la matematica. Questa convinzione e la passione per un approccio tecnico e di problem-solving mi ha portato a capire che Ingegneria era la strada giusta. Ma Ingegneria è un termine così ampio... Nello specifico, quale tipo di Ingegneria faceva per me? Non essendo in grado di darmi subito una risposta, ho deciso di prendermi un anno sabbatico. Durante quell'anno ho viaggiato tanto, ho fatto esperienze nuove e ho conosciuto persone con i background più diversi. L'anno sabbatico non mi ha aiutato a scegliere razionalmente, ma mi ha dato il coraggio di seguire le mie passioni e "buttarmi" nella consapevolezza che, se fosse stato necessario, avrei potuto cambiare percorso.
Mi sono così iscritta al Politecnico di Torino al Corso di Laurea in Ingegneria Meccanica. E perché proprio al Politecnico di Torino? Innanzitutto perché il Politecnico è un'istituzione prestigiosa e riconosciuta a a livello italiano nonchè una Scuola di alto livello, ma anche perché a Torino mi sono sentita a casa dal primo giorno.
A circa un anno dalla fine del mio percorso al Politecnico di Torino posso dichiarare che l'esperienza di studio in questo ateneo è stata veramente bella, anche se impegnativa.
Durante il primo anno mi sono resa conto che il percorso di laurea in Ingegneria Meccanica non era adatto a me, e ho deciso di spostarmi a Ingegneria Informatica. Da allora ho appreso tanto, scoprendo ogni semestre nuovi ambiti dell'informatica e rimanendo affascinata da questo ambiente.
Il Politecnico non solo mi sta formando accademicamente, ma mi ha dato la possibilità di continuare a visitare il mondo. Durante la Laurea Triennale ho fatto parte di un progetto di doppia laurea a Shanghai ed ora, proprio mentre scrivo questo racconto, mi trovo nel mio appartamento a Stoccolma dove, grazie a un progetto Erasmus, rimarrò per il prossimo anno e mezzo a studiare e preparare la mia tesi di laurea Magistrale.
Inoltre, il Politecnico mi ha dato la possibilità di partecipare al progetto WeAreHere e di aiutare tramite la mia "mentorship" ragazze che sono interessate a laurearsi in Ingegneria.
Infine, al Politecnico ho potuto entrare a far parte di gruppi studenteschi e di conoscere nuovi amici con le mie stesse passioni e interessi.
Ma cosa vuol dire essere una ragazza al Politecnico? Per me ha voluto dire in primis essere consapevole di far parte di una minoranza, e coglierne così i lati positivi e negativi: a volte vuol dire sentirsi speciali e fuori dalla norma, più sovente fa sì che ci si metta costantemente in discussione fino a (raramente) arrivare a sentirsi fuori luogo. Ma questo più per causa mia che degli "altri": non ho mai avuto l'impressione di essere giudicata diversamente da parte dei miei colleghi studenti o dei professori perché femmina; viceversa, penso che i limiti e le paure più grandi nascano da me stessa, e dalla mia naturale propensione a essere severa con me stessa.
Ora sono all'ultimo anno, ho avuto un percorso accademico eccellente e nonostante questo continuo a chiedermi se io sia brava abbastanza e se mi sia davvero meritata i risultati che ho ottenuto.
Ma arriva un momento in cui dobbiamo smettere di ascoltare queste voci e dobbiamo cominciare a darci credito, a ripeterci che siamo forti, competenti, intelligenti e farlo sapere anche a chi ci circonda.
Per questo, alle ragazze che sono interessate a questo percorso consiglio non solo di non ascoltare i giudizi degli altri, ma anche di non dubitare mai di loro stesse.
Cercate la vostra strada inseguendo le vostre passioni senza mai compararvi con gli altri.





4 Analisi del personale docente e ricercatore

Nel seguente capitolo sono riportati i dati relativi al personale docente e ricercatore[11] del Politecnico di Torino, con particolare attenzione alla composizione per genere, alla carriera all'interno dell'università, alla ricerca e alla didattica. Seguendo le linee guida della CRUI (2019), con il termine personale (o corpo) docente e ricercatore si fa riferimento al personale docente di I fascia (PO), personale docente di II fascia (PA), al personale ricercatori a tempo indeterminato (RTI), a tempo determinato di tipo A (RTD-A) e di tipo B (RTD-B) ed infine ai titolari di assegno di ricerca (AR). In ottica di genere e nel caso del Politecnico si tratta di una scelta conservativa visto che la presenza femminile nella categoria dei titolari di assegno di ricerca è lievemente superiore alla media di ateneo.
Il Politecnico di Torino, alla data del 31 Dicembre 2019, conta un totale corpo docente e ricercatore pari a 986 docenti, di cui 297 donne (pari al 30,12%) contro 689 uomini (69,88%), e 544 titolari di assegni di ricerca di cui 171 donne (pari a 31.43%) e 373 uomini (pari a 68.57%).

Prendendo in considerazione i dati di Ingegneria e Architettura separatamente, emergono alcune differenze rilevanti. Alla data del 31/12/2019 il totale corpo docente e ricercatore per l'area di Ingegneria è pari a 814, di cui 216 sono donne (ossia il 26,53% del totale corpo docente di Ingegneria), mentre il totale corpo docente di aree afferenti ai settori dell'Architettura è pari a 172, di cui 81 sono donne (pari al 47,09% del totale corpo docente di Architettura).
La presenza femminile è dunque decisamente più elevata nell'area dell'Architettura rispetto all'area dell'Ingegneria. Un quadro più sfaccettato emerge disaggregando il dato a livello di Dipartimento (Figura 4.0.1). Mentre si conferma una elevata presenza femminile nei Dipartimenti afferenti all'area di Architettura (DIST e DAD che registrano rispettivamente il 55,17% e il 48,2% delle donne), nell'area di Ingegneria la percentuale di donne è inferiore al 20% in 4 Dipartimenti (DAUIN, DET, DENERG e DIMEAS con il 17,52%, 18,08%, 19,39% e 19,77%, rispettivamente) mentre negli altri Dipartimenti la presenza femminile varia in un range che va dal 29,67% al 38,93%).
Il personale docente di I Fascia è pari a 269 (17,58% del totale), 400 appartengono al personale docente di II Fascia (26,14% del totale), 317 sono personale ricercatore (20,72% del totale) - includendo personale ricercatore sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato - ed infine 544 sono titolari di assegno di ricerca (35,55% del totale). Considerando nello specifico il Grade C[12], il personale ricercatore a tempo indeterminato è composto da 81 persone (25,55% del totale), il personale ricercatore a tempo determinato di tipo A conta 126 persone (39,75% del totale) ed, infine, il personale ricercatore a tempo determinato di tipo B ne conta 110 (34,7% del totale). Escludendo dall'analisi coloro che sono titolari di assegno di ricerca, sia gli uomini sia le donne sono maggiormente rappresentati nel ruolo personale docente di II Fascia, con il 25.9% degli uomini rispetto a tutta la popolazione maschile e il 26,7% delle donne rispetto al totale della popolazione femminile.

[11] *Con il termine personale (o corpo) docente e ricercatore si fa riferimento al personale docente di I fascia (PO), personale docente di II fascia (PA), al personale ricercatori a tempo indeterminato (RTI), a tempo determinato di tipo A (RTD-A) e di tipo B (RTD-B) ed infine ai titolari di assegno di ricerca (AR).*

[12] *Con il termine Grade C si fa riferimento al personale docente ricercatore.*

COMPOSIZIONE PERSONALE DOCENTE PER GENERE E DIPARTIMENTO 2019

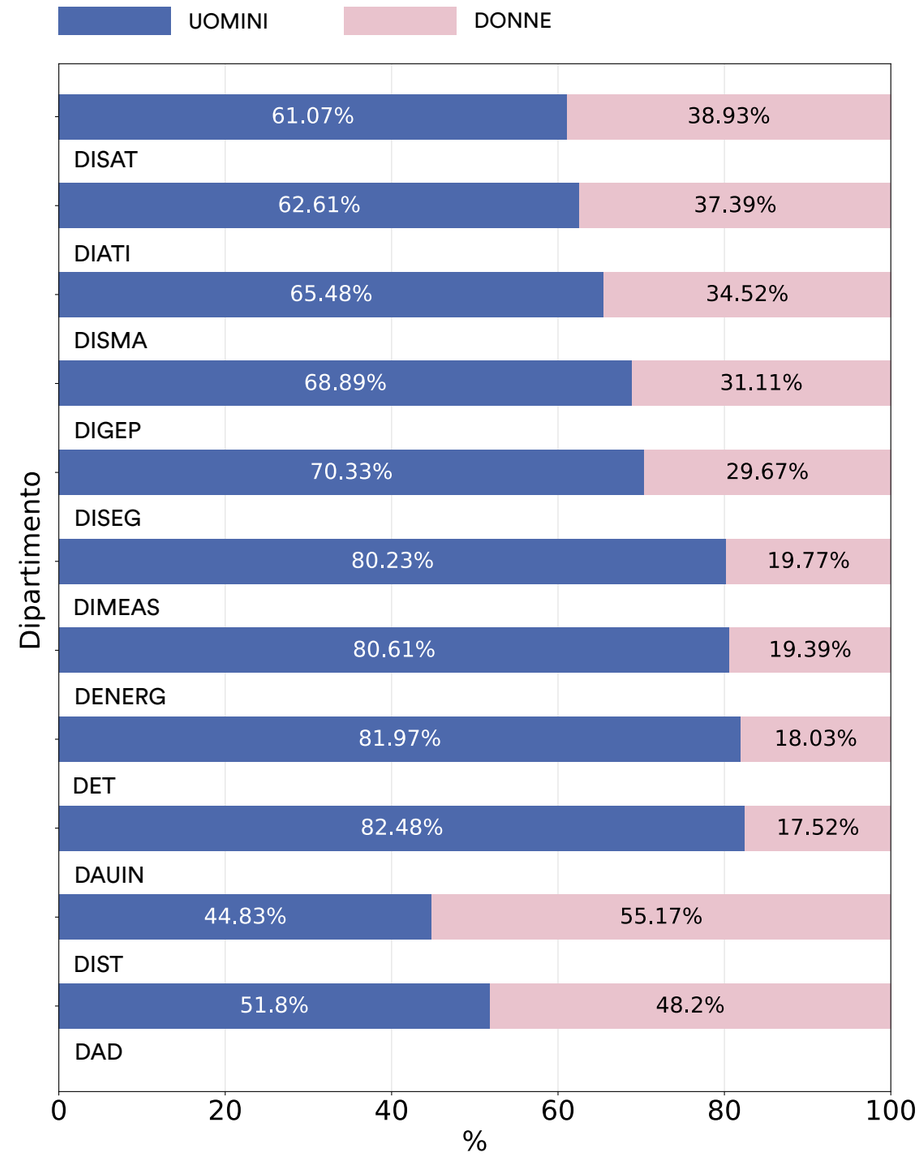


Figura 4.0.1

4.1
da 74 a 76
Distribuzione per genere e ruolo

4.2
da 77 a 79
Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

4.3
da 79 a 83
Distribuzione per genere, ruolo ed d'età

4.4
da 84 a 86
Percentuale di donne per area e per ruolo

4.5
87
Distribuzione personale docente di I Fascia tra i Fields of Research & Development in She Figures

4.6
da 87 a 88
Rapporto di femminilizzazione

4.7
da 88 a 89
Percentuale di personale docente di I Fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere

4.8
90
Forbice delle carriere universitarie e accademiche

4.9
da 91 a 94
Glass Ceiling Index

4.10
da 95 a 96
Passaggio di ruolo per genere

4.11
da 96a 97
Percentuale candidature alle abilitazioni per genere

4.12
97
Distribuzione tempo pieno/ definito per genere

4.13
da 97 a 98
Fruizione anno sabbatico

4.14
da 98 a 100
Composizione per genere delle commissioni di concorso

4.15
da 100 a 104
Distribuzione dei progetti per genere, ruolo e tipologia di progetto

4.16
da 104 a 110
Caratterizzazione dei responsabili scientifici e della capacità di attrarre fondi: analisi per genere, numero di progetti e importo del finanziamento

4.17
da 110 a 115
Prodotti scientifici per il corpo docente

4.18
da 115 a 117
Percentuali di relatori e relatrici tesi di Laurea per Corso di Laurea (LT e LM)

4.19
117
Serie storica tutor di Dottorato per genere

4.20
118
Discussione

4.1

Distribuzione per genere e ruolo

Nella Figura 4.1.1 viene riportata la composizione del personale docente per genere e ruolo[13], inclusi gli assegnisti di ricerca, calcolata utilizzando i dati estratti al 31/12/2019. Il dato così disaggregato, pur confermando la limitata presenza femminile a tutti i livelli, rivela una certa eterogeneità tra i diversi ruoli di carriera. Le donne sono infatti meno rappresentate proprio nelle posizioni apicali della carriera accademica, I e II Fascia, rispettivamente.
Più nel dettaglio, tra i titolari di assegno di ricerca le donne sono il 31,43% (171), contro il 68,57% degli uomini (373). Per quanto concerne il personale ricercatore, partendo da quelli a tempo indeterminato la componente femminile è il 43,21% (35 docenti), per passare al 39,68% (50 docenti) e 38,18% (42 docenti) per il personale ricercatore a tempo determinato di tipo A e di tipo B, rispettivamente.
La presenza femminile scende quando si passa al ruolo di II Fascia. Il personale docente di II Fascia è infatti composto per il 31,25% da donne (125 docenti) contro il 68,75% da uomini (275 docenti).
La presenza femminile diminuisce ulteriormente quando si prende in considerazione il ruolo di I Fascia. Le professoresse ordinarie rappresentano infatti solamente il 16,73% del totale del personale docente di I Fascia (45 docenti), mentre gli uomini sono l'83,27% (224 docenti).
Dall'analisi della Figura 4.1.1 emerge chiaramente come nelle posizioni apicali la presenza maschile sia più elevata di quella femminile. Questo risultato è consistente con il fenomeno della segregazione verticale, che indica la maggiore difficoltà delle donne nel raggiungimento delle posizioni apicali. È infatti importante evidenziare come la presenza femminile dal ruolo di personale docente II Fascia a quello di I Fascia diminuisca di ben 14.5 punti percentuali. Va inoltre notato come la presenza femminile risulti più elevata nel ruolo di RTI, che costituisce una posizione ormai in esaurimento. Tale evidenza può essere considerata un indicatore della minor probabilità per le donne di effettuare una progressione di carriera e segnala ulteriormente la presenza del fenomeno di segregazione verticale.
Prendendo in considerazione i dati di Ingegneria e Architettura separatamente, emergono alcune differenze rilevanti (Figura 4.1.2). Il totale corpo docente e ricercatore di aree afferenti ai settori dell'Ingegneria è pari a 1.304, di cui 353 sono donne (ossia il 27,07% del totale di Ingegneria), mentre il totale corpo docente e ricercatore di aree afferenti ai settori dell'Architettura è pari a 226, di cui 115 sono donne (pari al 50,88% del totale di Architettura).
La presenza femminile è dunque decisamente più elevata nell'area dell'Architettura rispetto all'area dell'Ingegneria. In entrambe le aree è tuttavia presente il fenomeno della segregazione verticale.
La percentuale di donne nel ruolo di I Fascia si riduce infatti al 13,04% per Ingegneria (con uno scarto rispetto alla II Fascia di 15,27 punti percentuali) e al 38,46% per Architettura (con uno scarto rispetto alla II Fascia di 7,13 punti percentuali).
Scendendo ad un livello di dettaglio superiore, la Figura 4.1.3 mostra il dato disaggregato per Dipartimento per l'anno 2019. Le evidenze rivelano una certa eterogeneità tra i diversi dipartimenti ma confermano la sostanziale riduzione della presenza femminile nel passaggio ai ruoli apicali in tutti i Dipartimenti.

[13] *DEFINIZIONE: valore assoluto di donne (uomini) sul totale del personale docente e ricercatore per ciascun ruolo (r= PO, PA, AR, RTI, RTD-A, RTD-B) espresso in percentuale.*

COMPOSIZIONE PERSONALE DOCENTE PER GENERE E RUOLO 2019

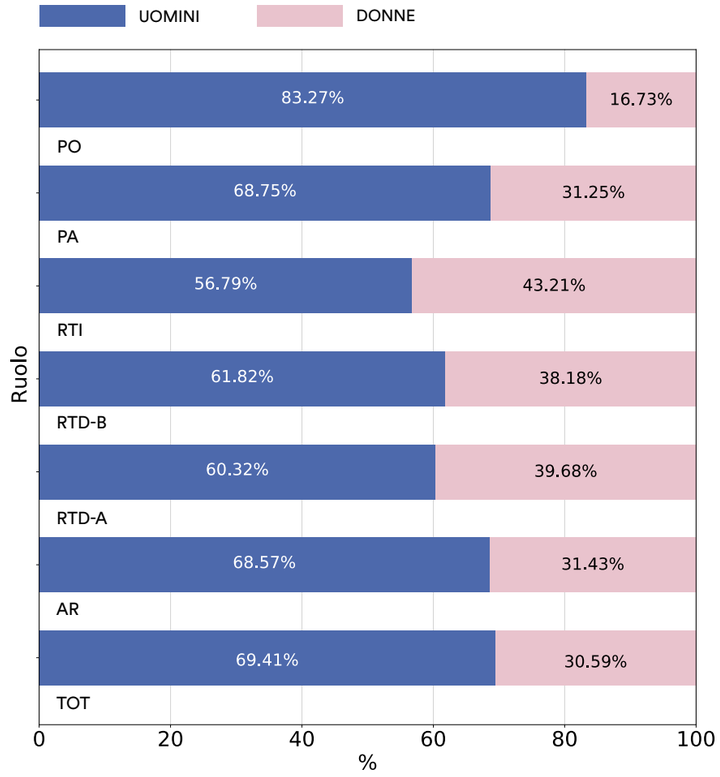


Figura 4.1.1

COMPOSIZIONE PERSONALE DOCENTE PER GENERE E RUOLO INGEGNERIA 2019

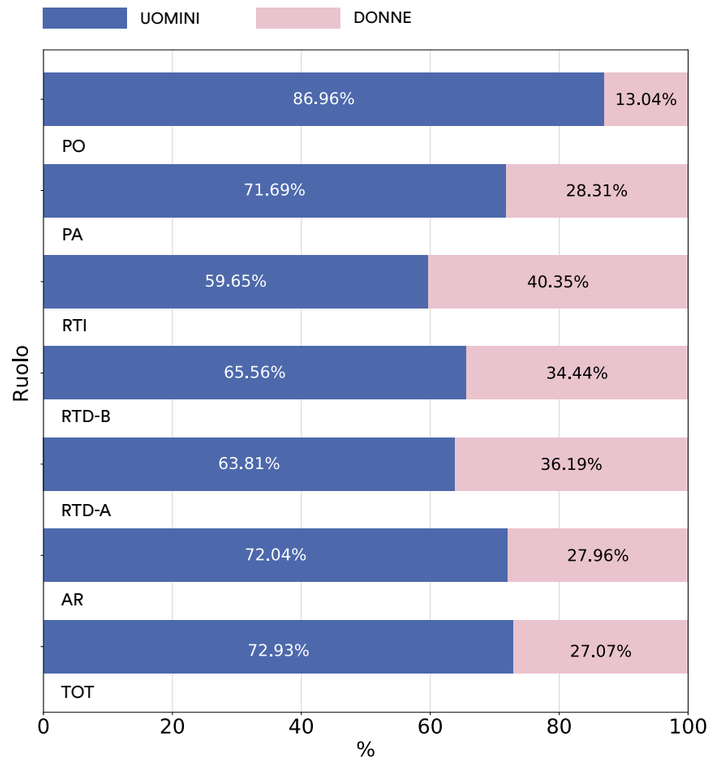


Figura 4.1.2 A

COMPOSIZIONE PERSONALE DOCENTE PER GENERE E RUOLO ARCHITETTURA 2019

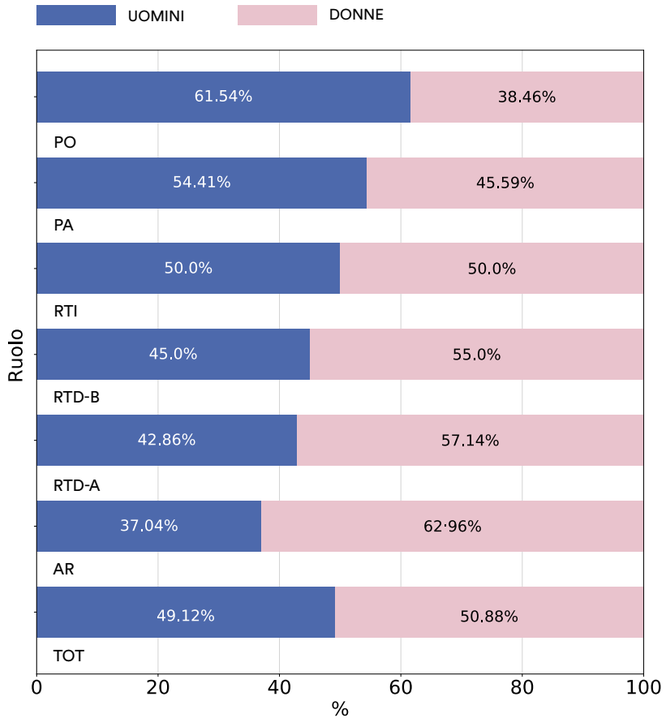


Figura 4.1.2.B

COMPOSIZIONE PERSONALE DOCENTE PER GENERE E RUOLO, PER DIPARTIMENTO 2019



Figura 4.1.3

4.2

Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

La Figura 4.2.1 riporta la serie storica[14] nel periodo 2012-2019 delle donne e degli uomini nel ruolo di personale docente, personale ricercatore e titolare di assegno di ricerca (Grade A, B, C e D). La figura mostra una lieve crescita della percentuale femminile che passa dal 29,9% nel 2012 al 30,6% nel 2019, mentre la percentuale della componente maschile scende dal 70,1% nel 2012 al 69,4% nel 2019.

La scomposizione dei dati per Ingegneria e Architettura (Figura 4.2.2), evidenzia un trend positivo dal 2012 al 2019 della percentuale di donne nei Grade A, B, C e D[15] per Ingegneria, e negativo per Architettura. L'area di Ingegneria mostra infatti un lieve incremento della presenza femminile nel periodo 2012-2019, pari al 2%, mentre nell'area dell'Architettura la diminuzione è pari al 3,5%.

[14] *DEFINIZIONE: valore assoluto di donne in un determinato ruolo (r) e anno solare, sul totale della componente docente nel ruolo e nell'anno fissati.*

[15] *Con il termine Grade A si fa riferimento al personale docente di I Fascia, Grade B al personale docente di II Fascia, Grade C al personale docente ricercatore a tempo indeterminato e determinato e Grade D ai titolari di assegno di ricerca.*

SERIE STORICA PERCENTUALE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE (GRADE A, B, C, D) PER ANNO E GENERE

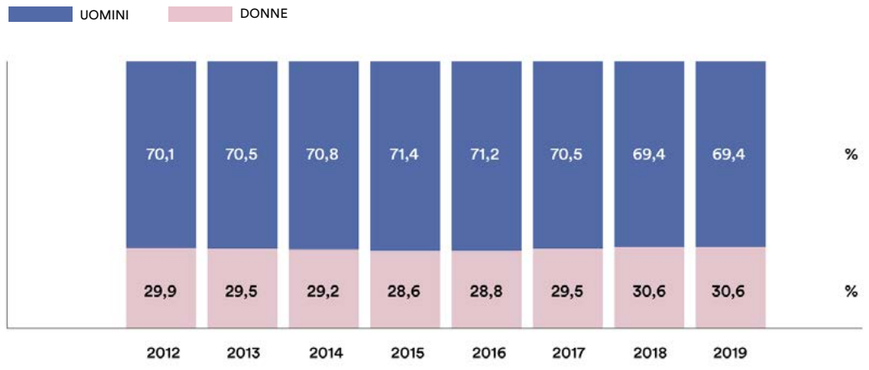


Figura 4.2.1

SERIE STORICA PERCENTUALE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE (GRADE A, B, C, D) PER ANNO E GENERE - INGEGNERIA

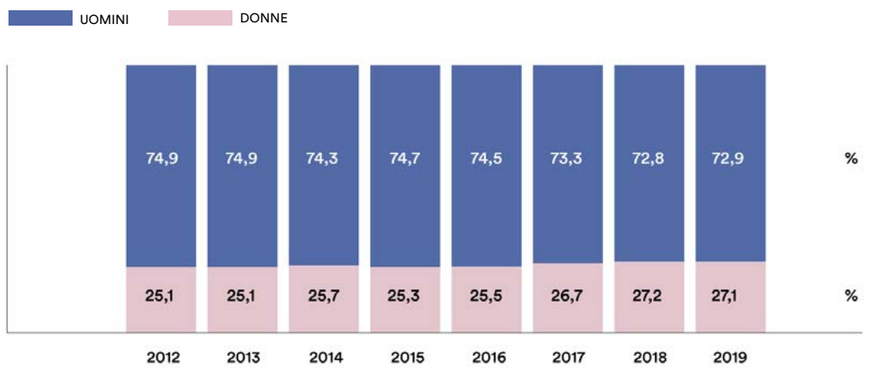


Figura 4.2.2.A

SERIE STORICA PERCENTUALE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE (GRADE A, B, C, D) PER ANNO E GENERE - ARCHITETTURA

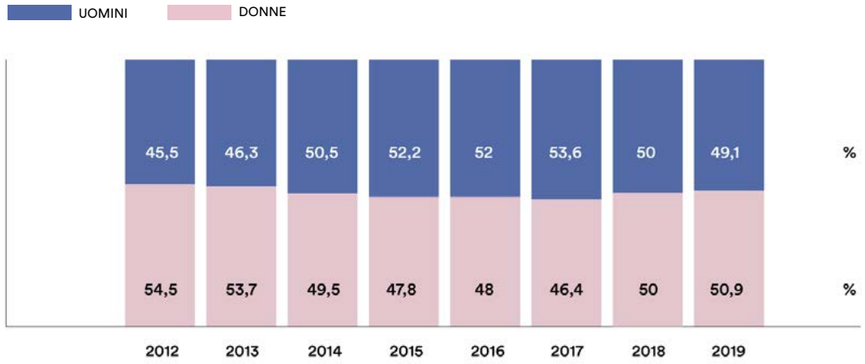


Figura 4.2.2.B

Analogamente, nella Figura 4.2.3, si riporta l'evoluzione percentuale della componente femminile nei ruoli che ricopre all'interno del Politecnico. In particolare, il grafico mostra come la percentuale di donne sul totale della componente docente varii nel tempo per i Grade A, B e C. L'evoluzione della presenza femminile nel corpo docente rivela che in tutti e tre i Grade vi sia dal 2012 al 2019 un lieve trend in aumento della percentuale di donne nel rispettivo ruolo. Nel Grade C le donne passano dal 34,5% nel 2012 al 40,1% nel 2019, con un aumento di 5,6 punti percentuali. Nel Grade B si passa dal 25,6% nel 2012 al 31,2% nel 2019, corrispondente ad una crescita di 5,6 punti percentuali.

Infine, per quanto riguarda il Grade A le donne sono pari all'10,4% nel 2012 mentre nel 2019 rappresentano il 16,7%, con una crescita di 6,3 punti percentuali.
Il trend è confermato sia nell'area dell'Ingegneria, sia nell'area dell'Architettura (Figura 4.2.4). Più nel dettaglio, la percentuale di donne nel Grade A ad Ingegneria, pur attestandosi su livelli inferiori, è cresciuta meno rispetto all'area dell'Architettura.
I grafici in Figura 4.2.4 mostrano infatti come nell'area dell'Ingegneria la crescita sia stata pari al 6,5% (dal 6,5% del 2012 al 13% del 2019) contro il 7,1% nell'area dell'Architettura (dal 31,4% nel 2012 al 38,5% nel 2019).

SERIE STORICA PERCENTUALE DONNE PER RUOLO (GRADE A, B, C) E ANNO

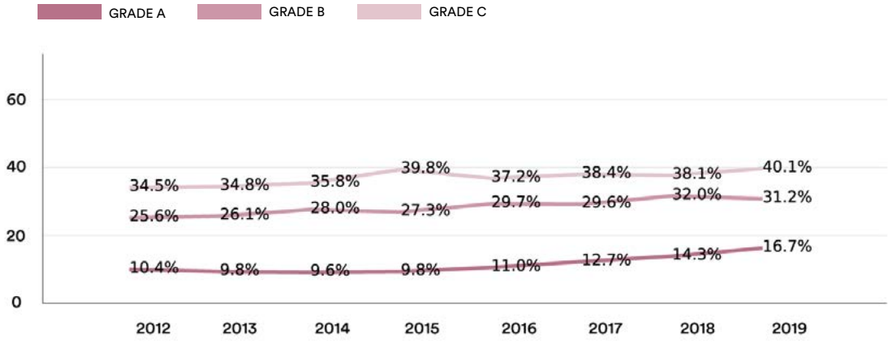


Figura 4.2.3

SERIE STORICA PERCENTUALE DONNE PER RUOLO (GRADE A, B, C) E ANNO - INGEGNERIA

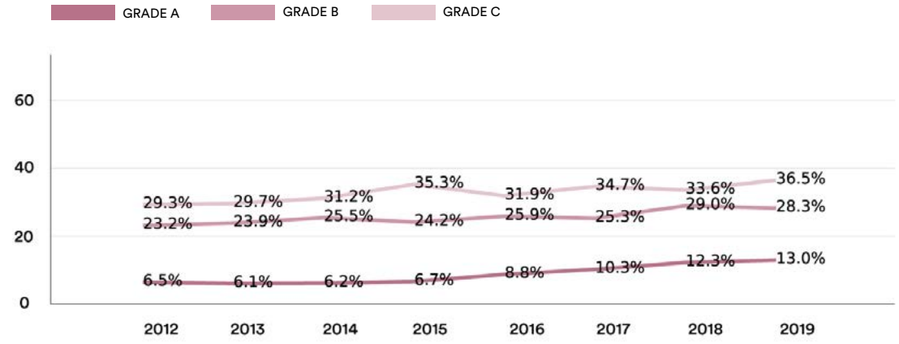


Figura 4.2.4.B

SERIE STORICA PERCENTUALE DONNE PER RUOLO (GRADE A, B, C) E ANNO - ARCHITETTURA

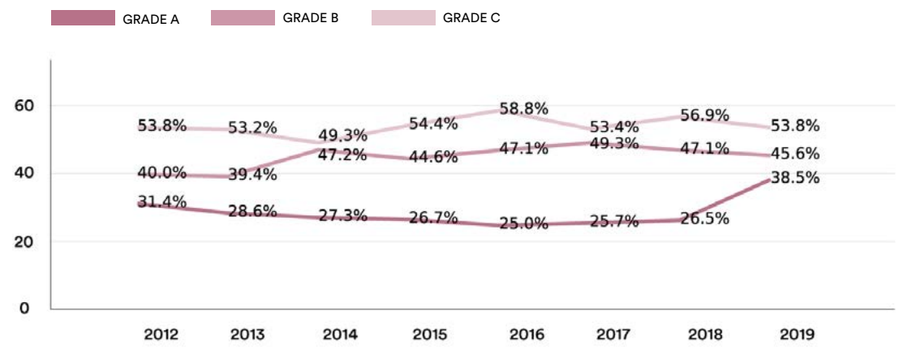


Figura 4.2.4.A

4.3
Distribuzione per genere, ruolo ed età

Per analizzare la distribuzione per ruolo e fasce d'età e genere[16], si fa riferimento ai grafici in Figura 4.3.1 e Figura 4.3.2 (che presenta i dati di Ingegneria e Architettura separatamente).
Le evidenze riportate in Figura 4.3 rivelano come le differenze di genere in termini di distribuzione per ruolo aumentino all'aumentare dell'età. In particolare, nella fascia d'età inferiore ai 34 anni le differenze di genere sono ridotte: in questa fascia l'84,9% delle donne appartiene al Grade D relativo agli assegnisti di ricerca rispetto all'89% per gli uomini, mentre il 15,1% delle donne appartiene al Grade C, contro l'11% per gli uomini. Il Grade A e il Grade B, relativi a I e II Fascia rispettivamente, sono rappresentati dalla fascia d'età 34-44 anni in poi. Come si vede chiaramente nella Figura 4.3, le differenze di genere in relazione al peso di queste fasce cresce al crescere dell'età. In particolare, in ciascuna delle fasce d'età dai 34 anni in poi, le donne sono meno rappresentate rispetto agli uomini nei ruoli apicali. Nella fascia d'età 34-44 le donne nei Grade D e C sono in totale l'81,1% rispetto al 65,3% per gli uomini mentre nel Grade B e nel Grade A le donne sono rispettivamente il 16,5% e il 2,4% contro il 30,2% e il 4,5% 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 13,9% delle donne appartiene al Grade A contro il 27,1% degli uomini. La quota di donne nel Grade B è invece pari al 57,4% per le donne e al 55,1% per gli uomini, segnale di una maggior permanenza delle donne nel ruolo di II Fascia. Infine, il 20,5% delle donne appartiene al Grade C e l'8,2% al Grade D contro il 14,2% e il 3,6%, rispettivamente, per gli 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 dalla Figura 4.3.2, che mostra il dato disaggregato per Ingegneria e 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. Tale evidenza è tuttavia più marcata per Ingegneria rispetto ad Architettura. In particolare, se si considera la fascia d'età più elevata, che include il personale docente con età superiore ai 54 anni, si nota come le donne rappresentano il 27,7% contro il 60,8% degli uomini ad Ingegneria, e il 46,2% contro il 50% ad Architettura.

[16] *DEFINIZIONE: numero assoluto di donne (uomini) in una determinata classe di età e ruolo (r) sul totale delle donne (uomini) nel personale docente e ricercatore.*

DISTRIBUZIONE RUOLI DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE (GRADE A, B, C, D), PER FASCIA DI ETÀ E GENERE (DATI AL 31/12/2019)

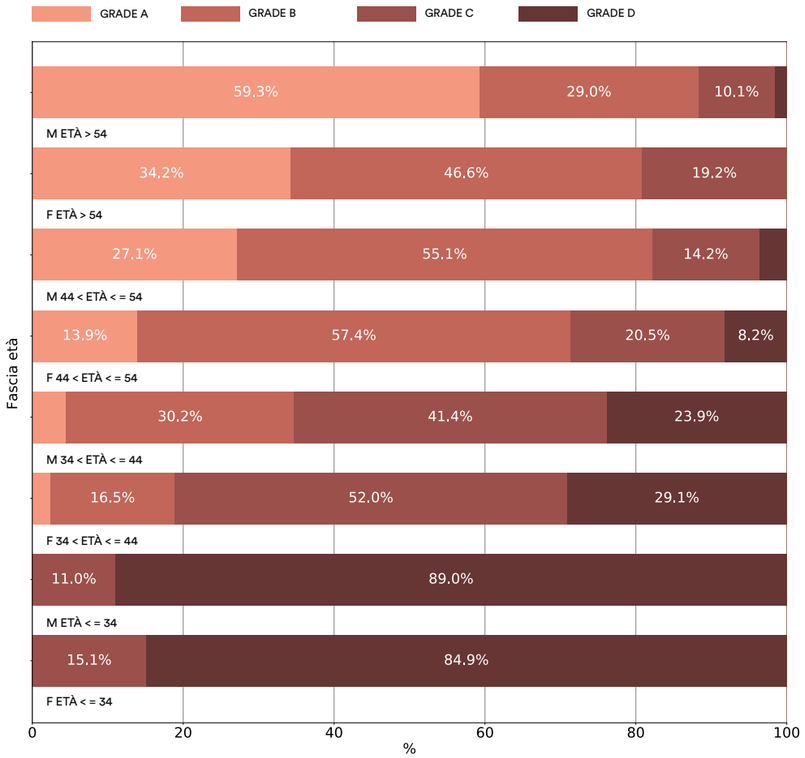


Figura 4.3.1

DISTRIBUZIONE RUOLO DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE (GRADE A, B, C, D), PER FASCIA DI ETÀ (DATI AL 31/12/2019) E GENERE - INGEGNERIA

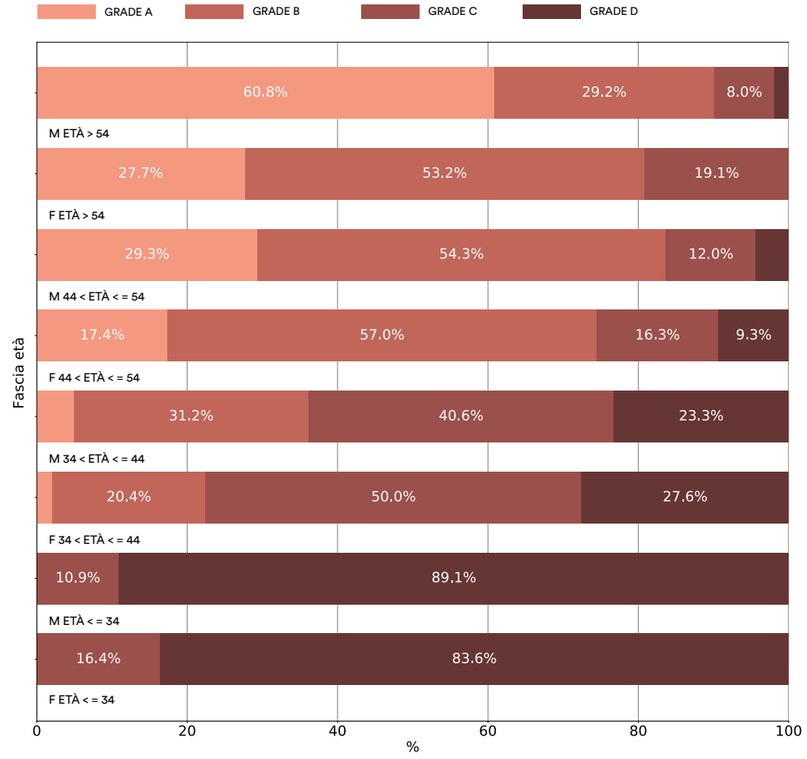


Figura 4.3.2.A

DISTRIBUZIONE RUOLO DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE (GRADE A, B, C, D), PER FASCIA DI ETÀ (DATI AL 31/12/2019) E GENERE - ARCHITETTURA

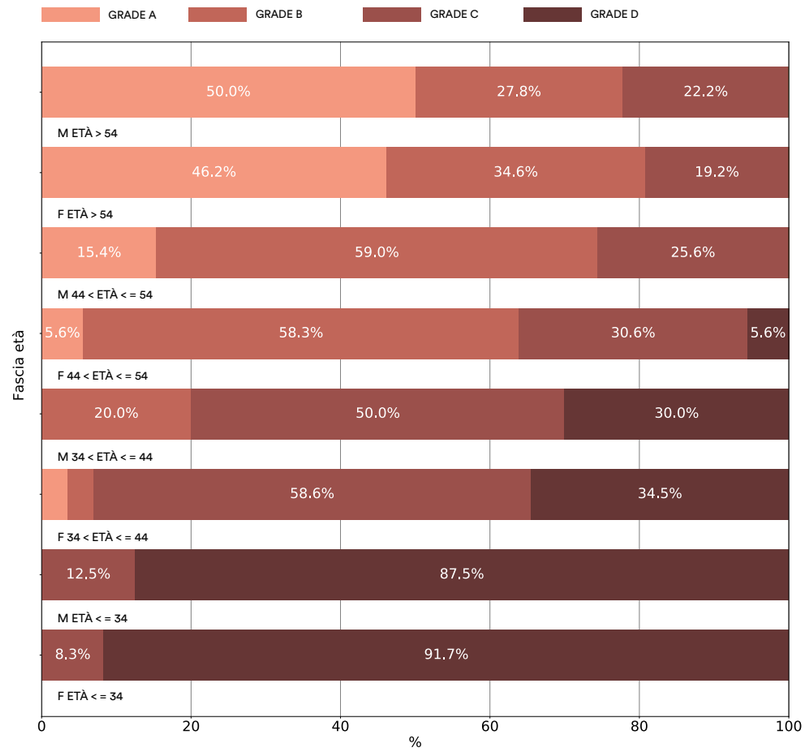


Figura 4.3.2.B

Analoghe osservazioni si possono fare relativamente all'età media nei diversi ruoli. In questo caso è stata analizzata 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 Figura 4.3.2.C. Come atteso, l'età media degli assegnisti di ricerca è la più bassa, con 31.3 anni in media per gli uomini e 32.6 per le donne, per poi aumentare con la progressione di carriera. In generale, la Figura 4.3.2.C rivela che 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. Simili evidenze si riscontrano scomponendo il dato per Ingegneria e Architettura (Figura 4.3.2.D e E). L'evidenza circa la più giovane età delle donne nel ruolo di I Fascia può essere probabilmente spiegata in relazione al trend positivo della presenza femminile nel Grade A (Figura 4.2.2-A). 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 della Figura 4.3.1.

La Figura 4.3.3 mostra la distribuzione tramite boxplot dell'età per ruolo e genere al 31/12/2019. Le Figure 4.3.4 e 4.3.5 riportano i dati separatamente per Ingegneria e Architettura, rispettivamente. In generale, le evidenze mostrano una minore dispersione dell'età nei ruoli di RTD e AR e una maggior dispersione per RTI (per cui sostanzialmente non si evidenziano differenze di genere in relazione all'età), PA e PO. L'analisi conferma inoltre che le donne PA hanno un'età superiore rispetto agli uomini mentre vale il viceversa nel caso dei PO.

CARATTERIZZAZIONE DELLA MEDIA E DEVIAZIONE STANDARD DELL'ETÀ PER RUOLO E GENERE

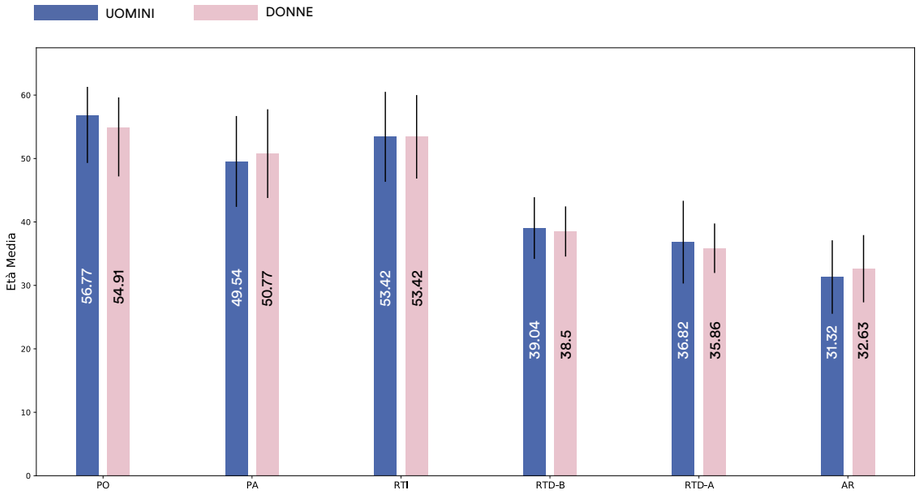


Figura 4.3.2.C

CARATTERIZZAZIONE DELL'ETÀ MEDIA E DEVIAZIONE STANDARD PER GENERE - INGEGNERIA

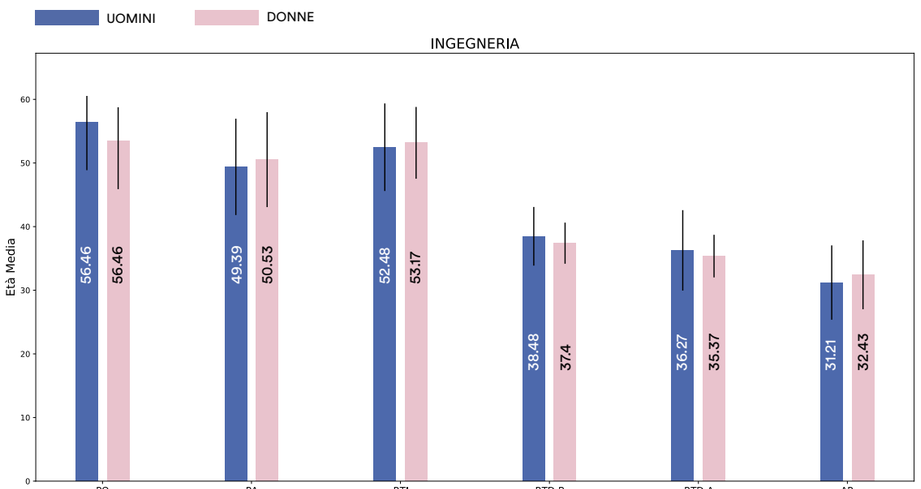


Figura 4.3.2.D

CARATTERIZZAZIONE DELL'ETÀ MEDIA E DEVIAZIONE STANDARD PER GENERE - ARCHITETTURA

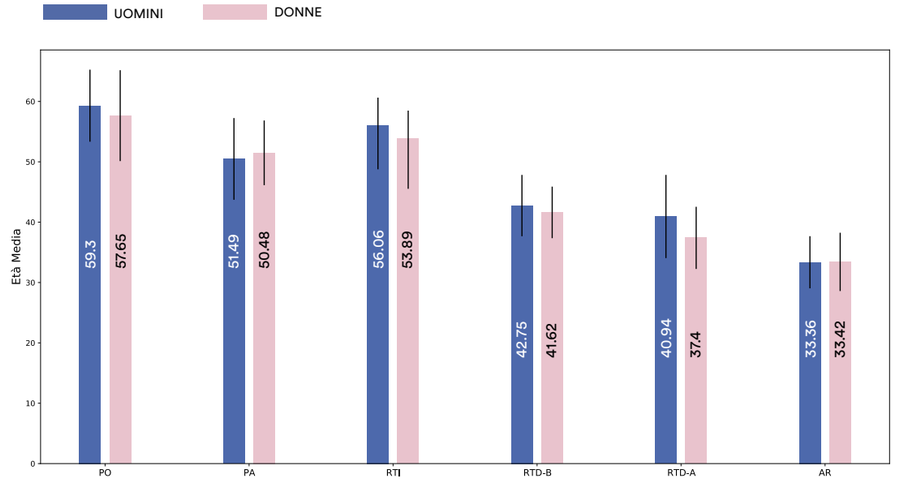


Figura 4.3.2.E

CARATTERIZZAZIONE DELLA DISTRIBUZIONE TRAMITE BOXPLOT DELL'ETÀ PER RUOLO (PO, PA, RTI, RTD-B, RTD-A, AR) E GENERE

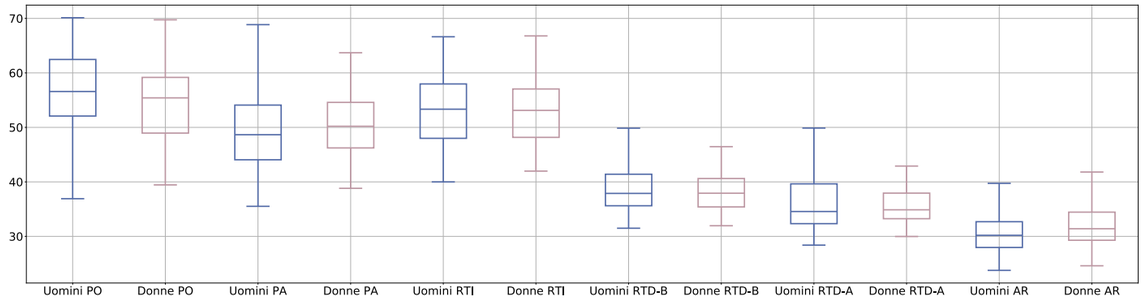


Figura 4.3.3

CARATTERIZZAZIONE DELLA DISTRIBUZIONE TRAMITE BOXPLOT DELL'ETÀ PER RUOLO (PO, PA, RTI, RTD-B, RTD-A, AR) E GENERE - INGEGNERIA

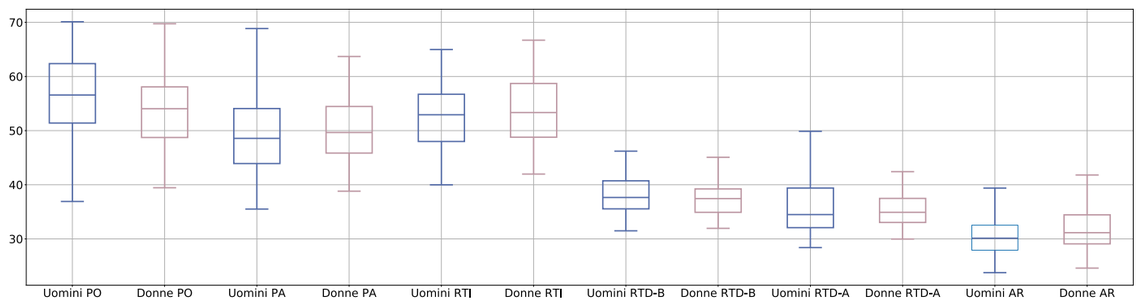


Figura 4.3.4

CARATTERIZZAZIONE DELLA DISTRIBUZIONE TRAMITE BOXPLOT DELL'ETÀ PER RUOLO (PO, PA, RTI, RTD-B, RTD-A, AR) E GENERE - ARCHITETTURA

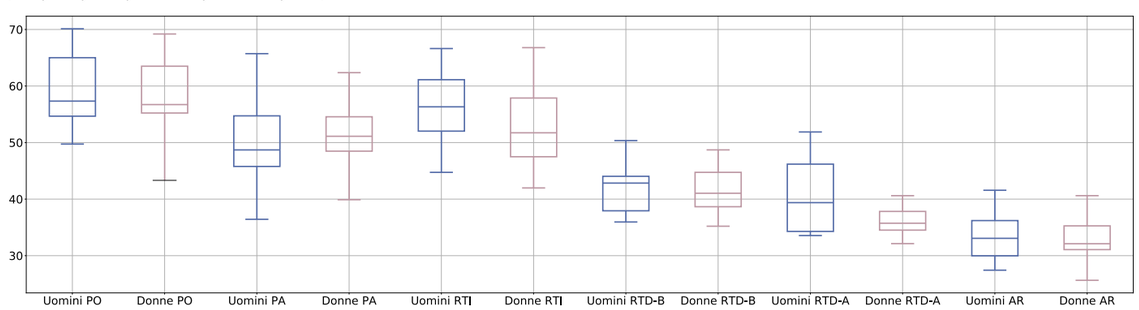


Figura 4.3.5

4.4

Percentuale di donne per area e per ruolo

La Tabella 4.4.1 riporta la caratterizzazione del personale docente per Area CUN[17], ruolo (Grade A, B, C) e genere. La classificazione delle Aree CUN è riportata in Tabella 8. 1 (in Appendice). L'Area 6 (Scienze Mediche) non appare nella Tabella 4.4 in quanto non è presente al Politecnico. Le Aree CUN poco rappresentate, 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 al Politecnico per la maggior parte delle Aree CUN la presenza femminile risulti limitata, lo spaccato per Area consente di evidenziare interessanti differenze, soprattutto in relazione al peso di ciascuna Area sul totale del corpo docente. L'Area 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione) è la più rappresentata al Politecnico (con 858 unità rappresenta il 56,08% del personale docente e ricercatore) ed è quella dove si registra la minor presenza femminile (22,26%). Segue per dimensione l'Area 8 (Ingegneria civile e Architettura) che, con 399 unità, pesa per il 26,08% sul totale del corpo docente e ricercatore mostra una presenza femminile pari al 42,86%. Le Aree delle Scienze naturali, sociali e umane sono meno rappresentate al Politecnico e mostrano una situazione eterogenea in relazione alla presenza femminile. Più nel dettaglio, le Aree 1 (Scienze matematiche e informatiche) e 2 (Scienze fisiche) rappresentano il 5,56% e il 5,88% del personale docente e rivelano una presenza femminile del 31,76% e 30%, rispettivamente. Le Aree 3 (Scienze chimiche), 4 (Scienze della terra), 5 (Scienze biologiche), in aggregato, e 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche), 12 (Scienze giuridiche), 13 Scienze economiche e statistiche) e 14 (Scienze politiche e sociali), in aggregato, mostrano una presenza femminile pari al 52,83% e 53,49% ma pesano solo per il 3,46% e il 2,81%, rispettivamente.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER RUOLO (GRADE A, B, C) RISPETTO ALLE AREE CUN

AREA	# PERSONE AFFERENTI ALL'AREA	% RISPETTO AL TOTALE DEL CORPO DOCENTE E RICERCATORE	F (% RISPETTO AL TOTALE AFFERENTI ALL'AREA O AL GRUPPO DI AREE)	M (% RISPETTO AL TOTALE AFFERENTI ALL'AREA O AL GRUPPO DI AREE)
1 SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	85	5.56%	31.76%	68.24&
2 SCIENZE FISICHE	90	5.88%	30.0%	70.0%
3 SCIENZE CHIMICHE, 4 SCIENZE DELLA TERRA 5 SCIENZE BIOLOGICHE	53	3.46%	52.83%	47.17%
8 INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	399	26.08%	42.86%	57.14%
9 INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	858	56.08%	22.26%	77.74%
11 SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE, 12 SCIENZE GIURIDICHE, 13 SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE, 14 SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	43	2.81%	53.49%	46.51%

Tabella 4.4.1

L'obiettivo dei grafici in Figura 4.4.1, è quello di comparare i dati relativi alla componente femminile del Politecnico di Torino con quelli relativi agli altri Atenei statali Italiani, per ogni ruolo (Grade A, B e C) e per ogni Area CUN .[17]
La Figura 4.4.1 si riferisce al personale docente di I Fascia (Grade A) e mostra come in molte aree la presenza femminile al Politecnico sia inferiore rispetto al dato nazionale (Aree 1 e 3,4,5) o del tutto assente (Area 2). Al contrario, nelle aree riguardanti le Scienze sociali e umanistiche (Aree 11, 12, 13 e 14) la presenza femminile al Politecnico di Torino risulta elevata e superiore al dato nazionale di 14,2 punti percentuali. Anche le Aree 9 e 8, le più rappresentate al Politecnico, presentano una percentuale di donne superiore rispetto al dato nazionale, pari rispettivamente al 13,5% e 28,1% al Politecnico di Torino contro il'11% e il 23,7% degli altri Atenei italiani.
Per quanto riguarda il Grade B le Aree delle Scienze sociali e umanistiche in aggregato (Aree 11,12,13 e 14) registrano la parità di genere. Anche nelle Scienze naturali (Aree 1 e 3,4,5) si registra un'elevata presenza femminile, pari rispettivamente al 47,8% e al 46,2%. Tuttavia, mentre la presenza femminile al Politecnico nell'Area 1 sia superiore rispetto al dato nazionale, per le Aree 3,4,5 è vero il contrario. Anche le Aree 2, 9 e 8 al Politecnico mostrano un valore dell'indice superiore rispetto al dato nazionale, seppur, con una percentuale di donne pari rispettivamente al 29,6%, 23,7% e 38,1%, siano ancora lontane dalla parità di genere.
Nel Grade C le Aree 3,4,5 e 11,12,13,14 presentano la percentuale di donne più elevata (pari rispettivamente al 76,9% e al 63,6%), mostrando un dato superiore a quello nazionale. Anche nel Grade C la presenza femminile nelle Aree 2, 9 e 8 è superiore al dato nazionale (pari rispettivamente a 37,5%, 33,1% e 45,5%) mentre nell'area 1 è inferiore (33,3%).

[17] *DEFINIZIONE: l'indicatore è costruito come confronto tra la percentuale di donne in ruolo nell'Ateneo e nell'insieme degli Atenei statali italiani, per ogni ruolo (r) e per ogni area (a). Vengono prese in considerazione le aree CUN.*

CONFRONTO TRA LA PERCENTUALE DELLE DONNE NELLE DIVERSE AREE CUN AL POLITECNICO DI TORINO E DATO NAZIONALE: GRADE A. I DETTAGLI DELLE AREE CUN SONO RIPORTATI IN TABELLA 8.1

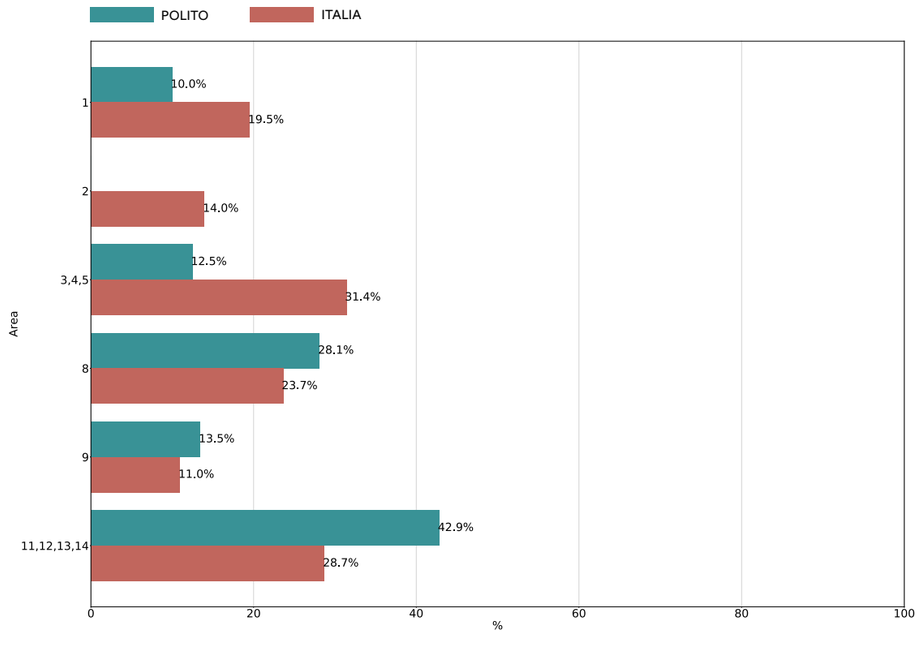


Figura 4.4.1.A

CONFRONTO TRA LA PERCENTUALE DELLE DONNE NELLE DIVERSE AREE CUN AL POLITECNICO DI TORINO E DATO NAZIONALE: GRADE B. I DETTAGLI DELLE AREE CUN SONO RIPORTATI IN TABELLA 8.1

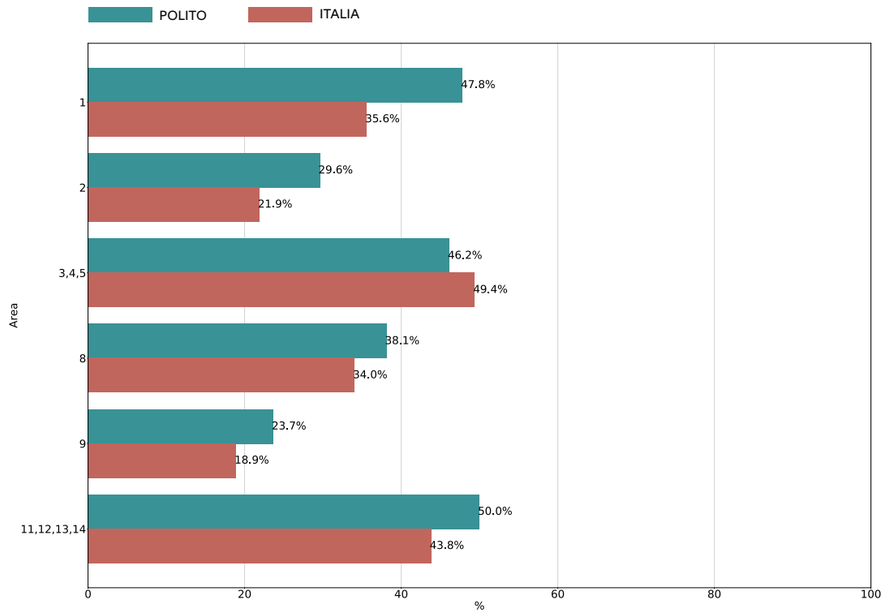


Figura 4.4.1.B

CONFRONTO TRA LA PERCENTUALE DELLE DONNE NELLE DIVERSE AREE CUN AL POLITECNICO DI TORINO E DATO NAZIONALE: GRADE C. I DETTAGLI DELLE AREE CUN SONO RIPORTATI IN TABELLA 8.1

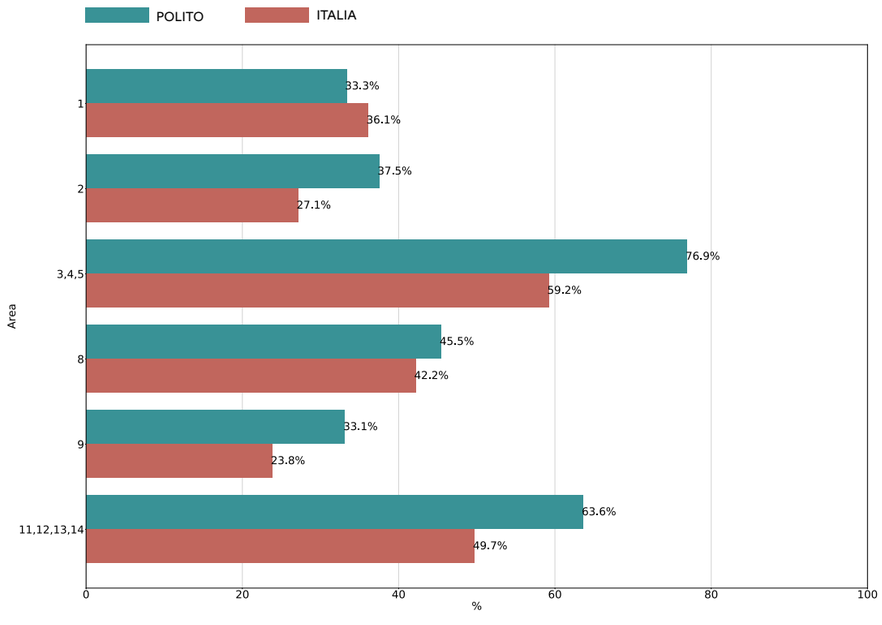


Figura 4.4.1.C

4.5

Distribuzione personale docente di I Fascia tra i Fields of Research & Development in She Figures

La Figura 4.5.1 mostra la distribuzione del personale docente di I Fascia secondo la suddivisione Fields of Research & Development (Tabella 8.2 in Appendice). Rispetto alla classificazione secondo le Aree CUN aderente al sistema accademico italiano, la suddivisione Fields of Research & Development favorisce la comparabilità con i dati europei sul corpo docente, forniti dal rapporto She Figures. La classificazione europea, rispetto a quella delle aree CUN, presenta un grado di aggregazione maggiore: si passa infatti dalle 14 Aree CUN a 6 classi.

Come atteso trattandosi di una università tecnica, l'area più rappresentata è quella relativa a engineering and technology con 170 docenti uomini su un totale di 204 e 28 donne su un totale di 34, secondo i dati del 2018[18]. Le aree meno rappresentate sono invece quelle delle social sciences e humanities and the arts. Analogamente a quanto evidenziato nella sezione precedente, i dati rivelano come al Politecnico di Torino la presenza femminile sia superiore rispetto a quella maschile solo nelle aree delle Scienze sociali e umanistiche che, tuttavia, sono quelle di minori dimensioni.

[18] *Per la suddivisione dei docenti di I Fascia secondo la classificazione Fields of Research & Development sono stati utilizzati i dati relativi al 2018, poiché quelli del 2019 non sono disponibili.*

DISTRIBUZIONE DOCENTI I FASCIA PER FIELD OF RESEARCH AND DEVELOPMENT (DATI AL 31/12/2018, FONTE SITO MIUR)

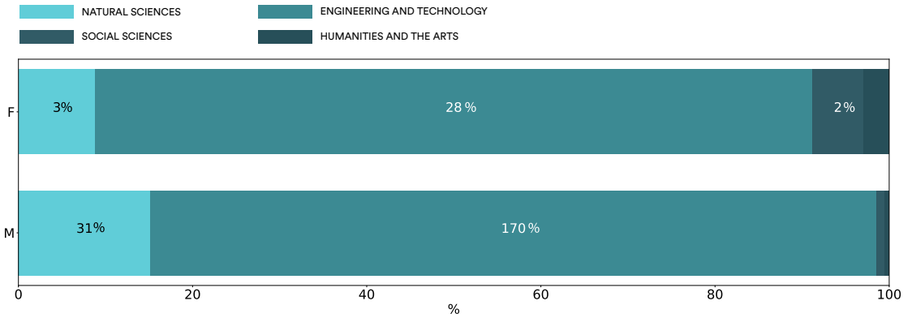


Figura 4.5.1

4.6

Rapporto di femminilizzazione

La Tabella 4.6.1 riporta il tasso di femminilizzazione del personale docente per ruolo (GRADE A, B e C) e aree CUN per gli anni 2016 e 2019. Un valore del rapporto di femminilizzazione[19] 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 dalla Tabella 4.6.1, 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 entrambi 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 tasso di femminilizzazione tra i più bassi sia nel 2016 (0,07) sia nel 2019 (0,16). Anche l'Area 8, seconda per dimensione al Politecnico, registra valori dell'indicatore piuttosto bassi, pari a 0,25 nel 2016 e a 0,39 nel 2019. In queste Aree si osserva dunque un lieve miglioramento del tasso di femminilizzazione nel tempo. I tassi relativamente più elevati per il Grade A si ottengono invece nelle Aree delle Scienze sociali e umanistiche (11,12,13,14), pari a 0,5 nel 2016 e a 0,75 nel 2019.
Anche per il Grade B i valori del tasso di femminilizzazione sono tutti minori di 1, fatta eccezione per le Aree delle Scienze sociali e umanistiche che nel 2019 registrano la parità di genere. Il valore dell'indicatore per questo ruolo è tuttavia generalmente più elevato rispetto al dato per il Grade A. Nell'Area 9 è pari a 0,31 nel 2019 e a 0,3 nel 2016, nell'Area 8 allo 0,62 e 0,58, rispettivamente nei due anni considerati. Nel 2019 il Grade C rivela un tasso di femminilizzazione superiore a 1, indicatore di una prevalenza femminile, in due Aree (3,4,5 e 11,12,13,14) che tuttavia sono proprio quelle meno rappresentate al Politecnico. Nell'Area 9 l'indicatore assume un valore pari a 0,5 nel 2019 e 0,43 nel 2016. L'Area 8 registra un tasso vicino all'unità nel 2016 (0,94), che però diminuisce nel 2019 (0,83).

[19] *DEFINIZIONE: 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).*

TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GRADE E AREE CUN. CONFRONTO TRA I DATI AL 31.1.2.2016 E AL 31.12.2019

Tabella 4.6.1

	F/M 2016			F/M 2019		
AREA	**GRADE A**	**GRADE B**	**GRADE C**	**GRADE A**	**GRADE B**	**GRADE C**
1	0,11	0,71	0,56	0,11	0,92	0,5
2	0	0,35	0,25	0	0,42	0,6
3, 4, 5	0,33	0,86	0,8	0,14	0,86	3,33
8	0,25	0,58	0,94	0,39	0,62	0,83
9	0,07	0,3	0,43	0,16	0,31	0,5
11, 12, 13, 14	0,5	1,67	0,5	0,75	1	1,75

4.7

Percentuale di personale docente di I Fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere

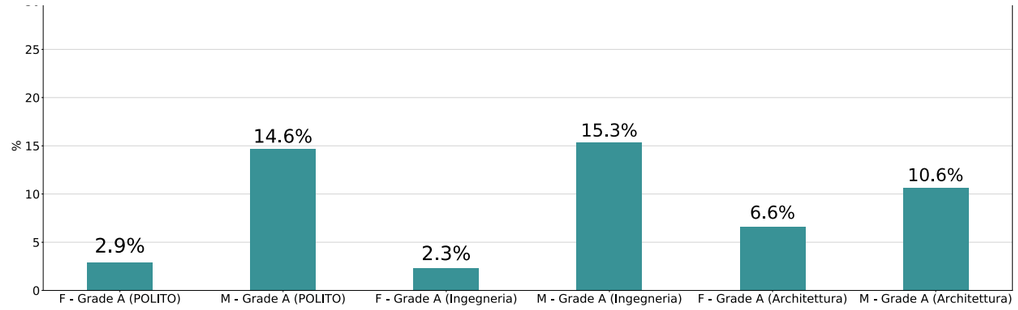
Questa sezione analizza i dati relativi alla percentuale per genere del personale docente di I Fascia sul totale del personale docente e ricercatore[20]. L'indicatore è calcolato considerato due casi: (1) Il personale docente e ricercatore include tutti i Grade A, B, C e D, quindi anche gli assegnisti di ricerca (Figura 4.7.1); (2) il personale docente e ricercatore include solo i Grade A, B e C (Figura 4.7.2). In entrambi i casi i dati sono riportati in aggregato e separatamente per Ingegneria e Architettura.

La Figura 4.7.1 mette in evidenza una rilevante disparità di genere nelle posizioni apicali al Politecnico di Torino: le donne di I Fascia rappresentano infatti il 2,9% sul totale del personale docente e ricercatore mentre gli uomini il 14,6%. La minor presenza di donne nei ruoli apicali rispetto a quella maschile che emerge dai dati del grafico rivela il fenomeno della segregazione verticale e conferma quanto già emerso dall'analisi della distribuzione per genere e ruolo al Politecnico di Torino (Figura 4. 1.1). La scomposizione del dato per Ingegneria e Architettura rivela che il fenomeno di segregazione verticale è presente in entrambe le aree. Tuttavia l'area di Ingegneria presenta una divario di genere più spiccato. Ad Ingegneria l'indicatore è pari al 2,3% per le donne contro il 15,3% per gli uomini mentre ad Architettura assume valore pari a 6,6% per le donne e 10,6% per gli uomini.
Evidenze simili si ottengono se si considera solo il personale strutturato (Grade A, B e C) (Figura 4.7.2), confermando le rilevanti differenze di genere nelle posizioni apicali. In particolare, a livello aggregato l'indice assume valore pari a 4,6% per le donne e 22,7% per gli uomini; a Ingegneria 3,7% contro 24,6% e, infine, ad Architettura 8,7% contro il 14%.

[20] *DEFINIZIONE: numero assoluto di donne (uomini) del personale docente di I Fascia sul numero totale di donne/uomini del personale docente e ricercatore.*

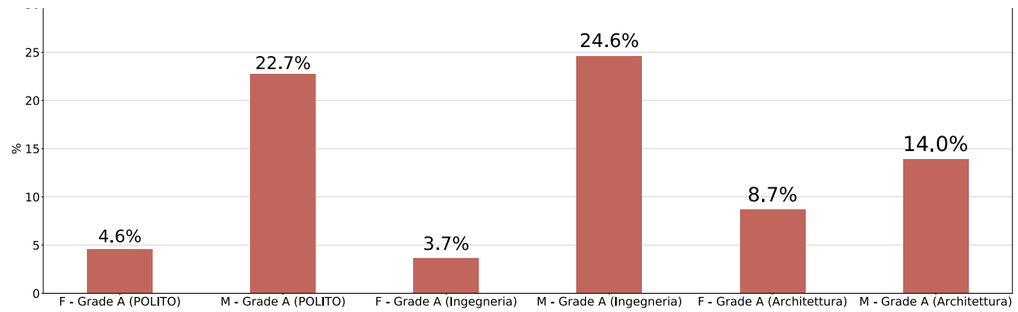
PERCENTUALE DI PERSONALE DOCENTE DI I FASCIA RISPETTO AL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE (GRADE A, B, C E D) PER GENERE

Figura 4.7.1



PERCENTUALE DI PERSONALE DOCENTE DI I FASCIA RISPETTO AL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE (GRADE A, B E C) PER GENERE

Figura 4.7.2



4.8

Forbice delle carriere universitarie e accademiche

La Figura 4.8.1 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 2016 e nel 2019.[21] Il valore dell'indice è riportato in un grafico a linee continue che raccordano 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 innanzitutto 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 forte diminuzione nel passaggio ai ruoli apicali della carriera accademica.
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.
È interessante notare che l'andamento del 2019 segue quello del 2016, seppur con una lieve diminuzione delle differenze di genere. L'andamento della forbice per il Politecnico è inoltre coerente con quello riportato nel rapporto CRUI (2019) e relativo ai dati aggregati di tutti gli atenei italiani per le aree STEM, in cui la presenza femminile è costantemente inferiore a quella maschile e la disparità di genere cresce avvicinandosi al Grade A.

[21] *DEFINIZIONE: numero totale di donne e uomini in un determinato ruolo/livello di formazione (r) e anno (a) sul totale della popolazione nel medesimo ruolo/livello di formazione.*

PERCENTUALE DI DONNE E UOMINI IN UN DETERMINATO RUOLO/ LIVELLO DI FORMAZIONE SUL TOTALE DELLA POPOLAZIONE NEL MEDESIMO RUOLO/LIVELLO DI FORMAZIONE. DATI ANALIZZATI AL 21.12.2016 E 31.12.2019

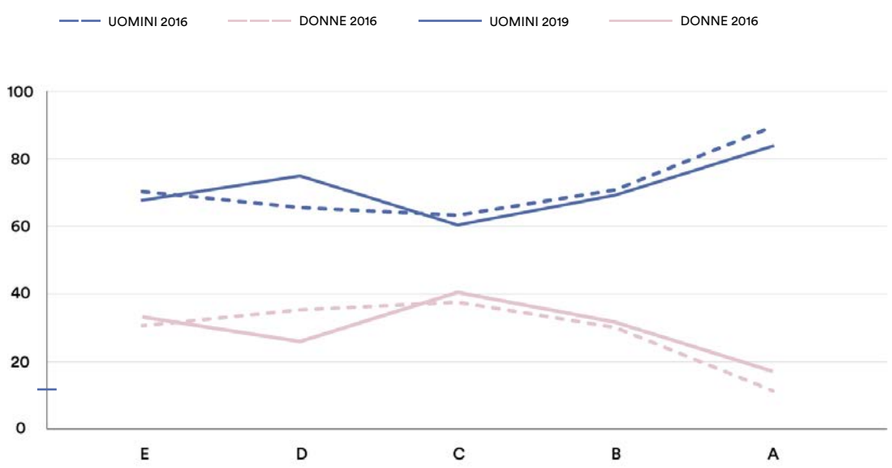


Figura 4.8.1

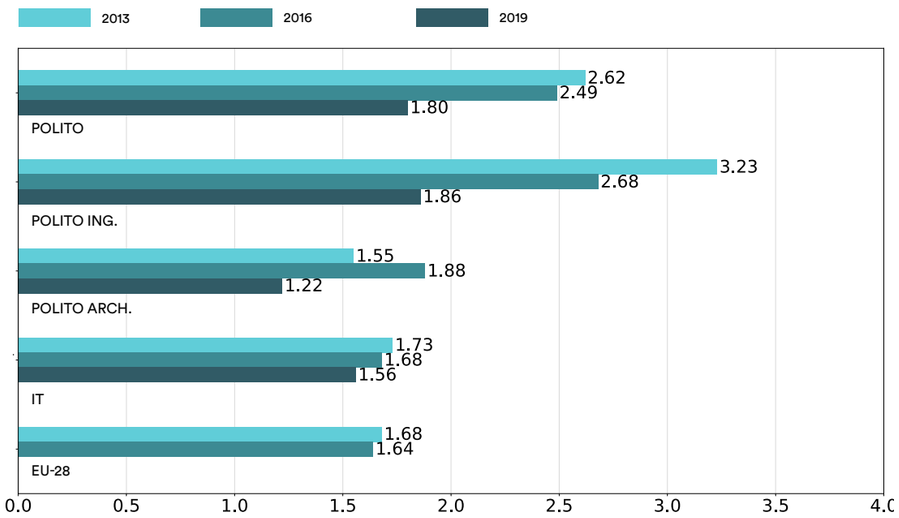
4.9

Glass Ceiling Index

L'analisi prosegue con il Glass Ceiling Index (GCI), relativo ai dati del personale docente e ricercatore. Tale indicatore misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (I Fascia). Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche. Se il valore dell'indicatore GCI assume valore pari ad 1 significa che non è presente l'effetto Glass Ceiling (Tetto di Vetro), ovvero che l'avanzamento di carriera non è legato a discriminazioni di genere; se è >1 segnala che le donne sono sottorappresentate nel ruolo apicale, per cui è presente il cosiddetto effetto Tetto di Vetro; se invece è <1 segnala la sovrarappresentazione delle donne nel ruolo apicale.
La Figura 4.9.1 offre un confronto al 31.12 degli anni 2019, 2016 e 2013, del GCI del Politecnico di Torino, 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 flessione: da 2.62 nel 2013 si è passati al 2,49 nel 2016 al 2 nel 2019. I dati per area rivelano una maggiore criticità per Ingegneria rispetto ad Architettura. In particolare, il GCI per Ingegneria, con un valore pari a 3,23 nel 2013, è gradualmente diminuito, passando a 2,68 nel 2016 per raggiungere l'1,86 nel 2019. Tale valore è superiore al dato di Architettura, che, con un valore di 1,55 nel 2013 e 1,88 nel 2016, ha raggiunto l'1,22 nel 2019.
Il grafico evidenzia un GCI per il 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 e 1,56 nel 2019. Solo Architettura mostra un dato migliore di quello medio italiano negli anni 2013 e 2019.
Il confronto con il dato europeo, inferiore a quello medio italiano nei due anni per cui vi è disponibilità di dati (2013 e 2016), risulta dunque ancora più critico.
La Figura 4.9.2 riporta i valori del GCI per tutti gli Atenei italiani nel 2019, consentendo di analizzare più nel dettaglio il posizionamento del Politecnico nel contesto nazionale. Il grafico rivela che il Politecnico di Torino non solo appartiene al quartile degli atenei con il GCI più elevato, ma anche che ha un valore dell'indice superiore rispetto a quello degli altri politecnici italiani: nel 2019 il GCI del Politecnico di Bari e del Politecnico di Milano assume infatti valore pari a 1,6 e 1,2, rispettivamente.
Al fine di approfondire il confronto, la Figura 4.9.3 mostra la serie storica dei GCI per gli atenei italiani, in aggregato, e per ciascuno dei Politecnici negli anni dal 2013 al 2019. Le evidenze rivelano un trend positivo (GCI in diminuzione) per tutti gli atenei considerati. Il GCI per il Politecnico di Torino si attesta costantemente al di sopra di quello degli altri Politecnici e degli altri Atenei (solo statali e statali e non). Il tasso di contrazione dell'indice è tuttavia superiore per il Politecnico di Torino rispetto agli altri atenei considerati. Appare interessante il dato del Politecnico di Milano, costantemente sotto la media nazionale nonostante la caratterizzazione tecnica.
La Figura 4.9.4 riporta il dato relativo al GCI disaggregato a livello di Dipartimento per gli anni 2013, 2016 e 2019 e offre pertanto un quadro più dettagliato delle prospettive di carriera in un'ottica di genere al Politecnico. Le evidenze rivelano un quadro piuttosto eterogeneo: mentre alcuni dipartimenti mostrano un GCI inferiore al dato medio nazionale (DIST, DISAT, DAD e DAUIN con un GCI nel 209 pari rispettivamente a 1,24, 1,35, 1,45 e 1,49), gli altri Dipartimenti registrano valori dell'indice piuttosto elevati.

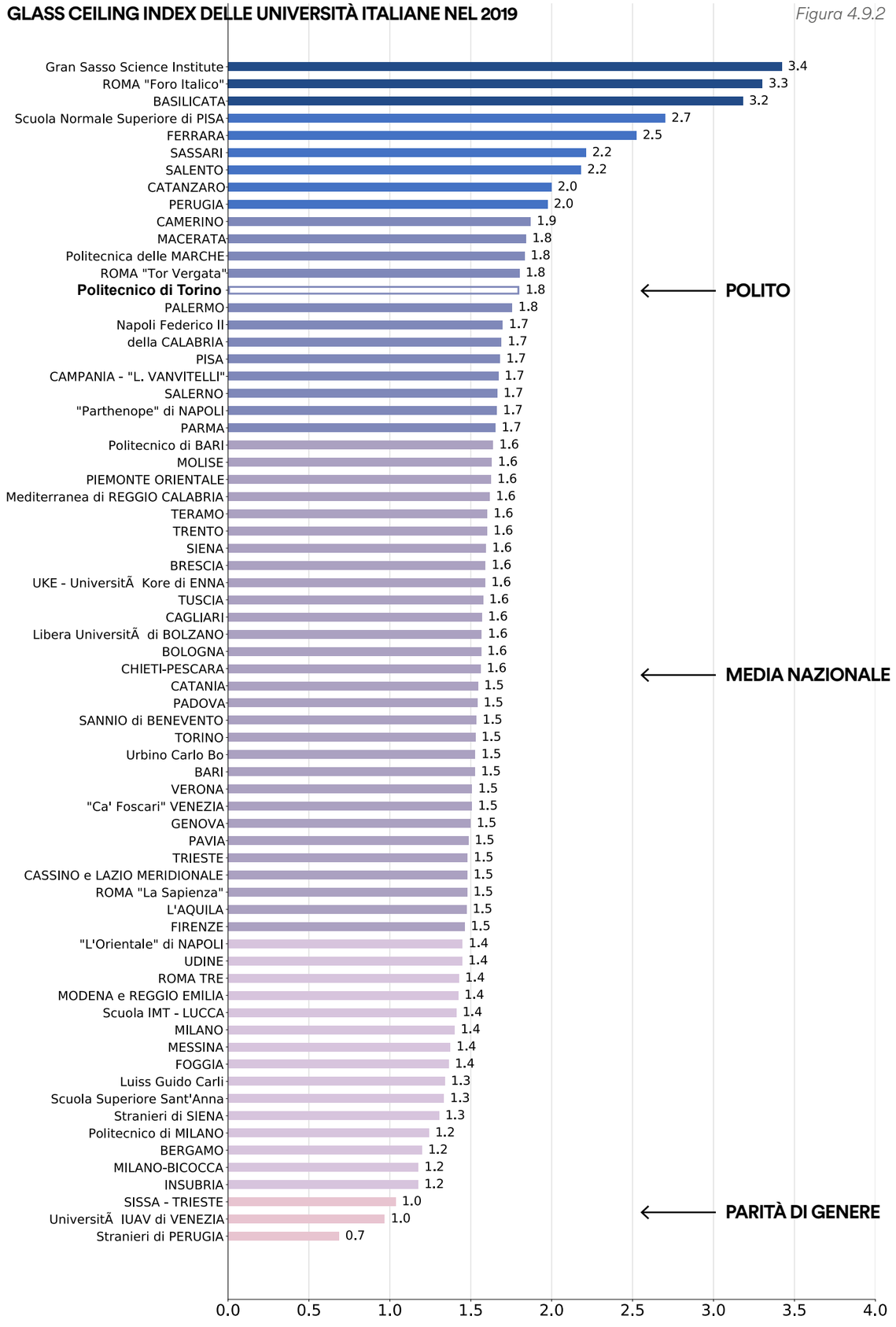
GLASS CEILING INDEX DEL POLITECNICO DI TORINO E PER AREA (INGEGNERIA E ARCHITETTURA) CONFRONTATO CON IL DATO MEDIO NAZIONALE ED EUROPEO, NEGLI ANNI 2013, 2016 E 2019

Figura 4.9.1



GLASS CEILING INDEX DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE NEL 2019

Figura 4.9.2



CONFRONTO DELLA SERIE STORICA DEL GLASS CEILING INDEX DEI POLITECNICI ITALIANI NEL PERIODO 2013-2019

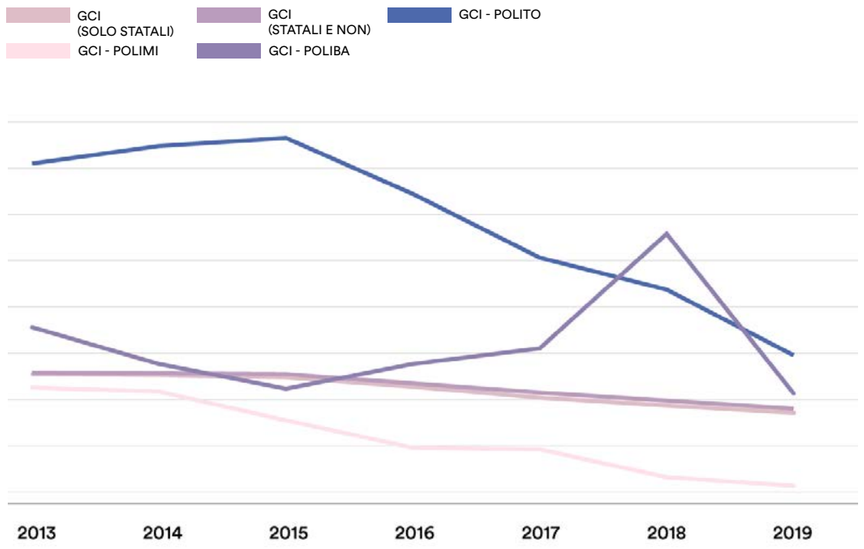


Figura 4.9.3

GLASS CEILING INDEX PER DIPARTIMENTI DEL POLITECNICO DI TORINO, 2019

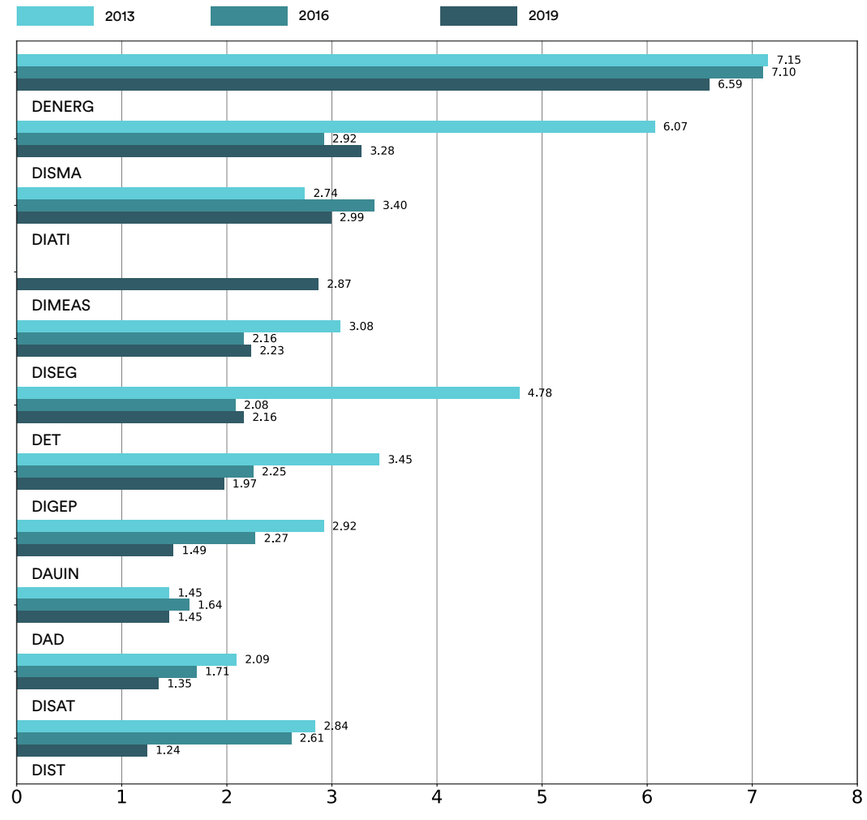


Figura 4.9.4

4.10

Passaggio di ruolo per genere

Nella Figura 4.10.1 vengono presi in considerazione i flussi all'interno dell'ateneo, ovvero i passaggi di ruolo[22] dal 2016 al 2019 per genere, in aggregato e separatamente per Ingegneria e Architettura.
Dal grafico appare evidente che i passaggi di ruolo in cui le differenze di genere sono più ampie corrispondono al passaggio dal ruolo di RTDB a quello di II Fascia e al passaggio dal ruolo di II Fascia a quello di I Fascia: tra il 2016 e il 2019 il primo passaggio di ruolo ha interessato una donna solo nel 23,81% dei casi, il secondo passaggio nel 28,24% dei casi. Entrambi i passaggi possono essere considerati i più significativi per la progressione di carriera accademica in quanto il primo rappresenta il passaggio da una posizione precaria ad una a tempo indeterminato (sliding doors) mentre il secondo consente di raggiungere la posizione apicale. Questa evidenza conferma ancora una volta la presenza del fenomeno della segregazione verticale. Negli altri passaggi di ruolo le donne rappresentano una quota più consistente anche se è sempre presente un divario di genere: nel periodo considerato il passaggio da assegnista di ricerca a RTDA interessa una donna nel 43,18% dei casi, il passaggio da assegnista di ricerca a RTDA il 36,67%, il passaggio da RTDA a RTDB il 41,46% mentre il passaggio da RTI a PA (II Fascia) il 38,81%. Il dato disaggregato per Ingegneria e Architettura conferma le stesse dinamiche per entrambe le aree, seppur il quadro sia più critico per Ingegneria. In particolare, ad Ingegneria nella progressione da RTDB a PA le donne rappresentano il 19,44%, nella progressione da PA a PO sono il 20,9% mentre in tutte le altre progressioni le donne sono oltre il 30%. Ad Architettura il passaggio di ruolo da RTDB a PA ha interessato il 50% delle donne e il passaggio da PA a PO il 55,56% mentre nella quasi totalità degli altri passaggi ha interessato oltre il 70% delle donne.

[22] *DEFINIZIONE: distribuzione percentuale di uomini e donne che hanno registrato uno specifico passaggio di ruolo (turn) per anno.*

CARATTERIZZAZIONE DEI PASSAGGI DI RUOLO DAL 2016 AL 2019 PER GENERE

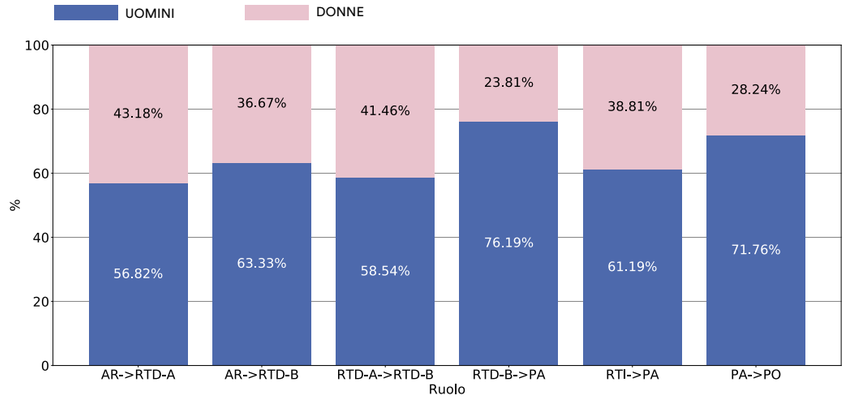


Figura 4.10.1 A

CARATTERIZZAZIONE DEI PASSAGGI DI RUOLO DAL 2016 AL 2019 PER GENERE: INGEGNERIA

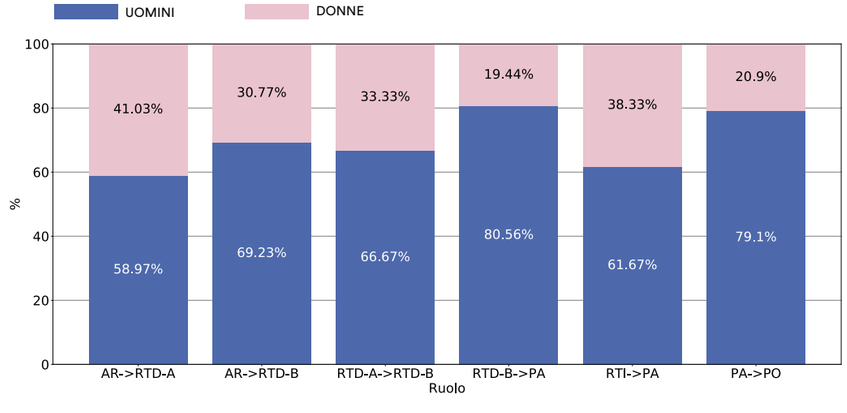


Figura 4.10.1 B

CARATTERIZZAZIONE DEI PASSAGGI DI RUOLO DAL 2016 AL 2019 PER GENERE: ARCHITETTURA

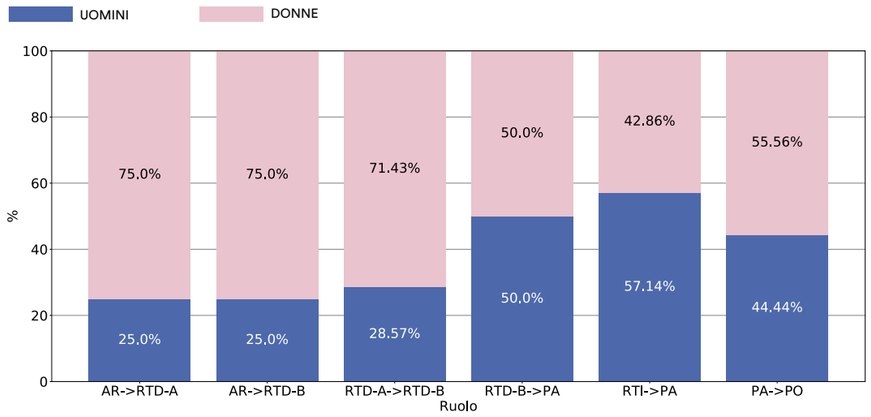


Figura 4.10.1 C

4.11

Percentuale candidature alle abilitazioni per genere

La Figura 4. 11.1 mostra la distribuzione di genere delle candidature alle abilitazioni nelle tornate dal 2012 al 2018 per la I (Figura 4.11.1.A) e la II fascia (Figura 4.11.1 B). Per entrambe i ruoli si nota una percentuale di candidature alle abilitazioni nazionali inferiore per le donne rispetto agli uomini con un aumento progressivo della percentuale di donne con particolare riferimento alle tornate 2013, 2016 e 2018. Per la II Fascia la percentuale femminile di candidature all'abilitazione nazionale passa dal 30,14% nella tornata 2012 al 19,23% nella tornata 2013 fino a raggiungere il 48,89% nella tornata 2018. Nella I Fascia la percentuale di donne candidate all'abilitazione è pari al 23,76% nella tornata 2012, al 14,29% nella tornata 2013 e arriva al 34,09% nella tornata 2018.

DISTRIBUZIONE DI GENERE DELLE CANDIDATURE ALLE ABILITAZIONI NELLE TORNATE DAL 2012 AL 2018: I FASCIA

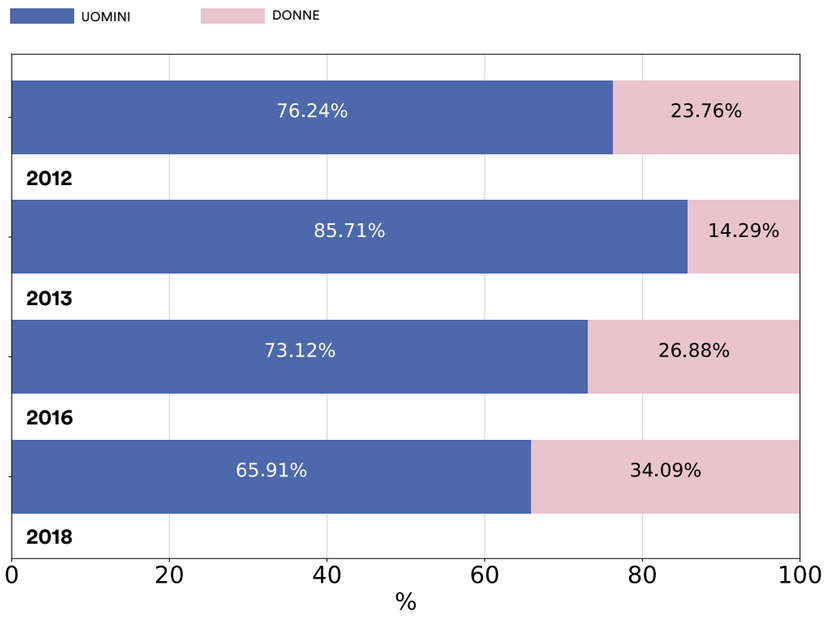


Figura 4.11.1.A

DISTRIBUZIONE DI GENERE DELLE CANDIDATURE ALLE ABILITAZIONI NELLE TORNATE DAL 2012 AL 2018: II FASCIA

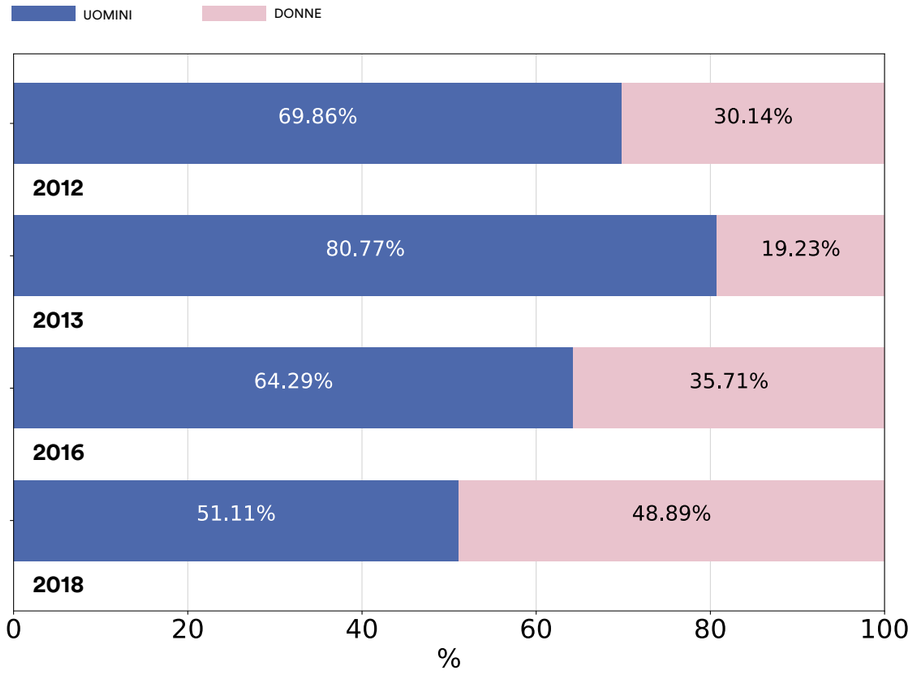


Figura 4.11.1.B

4.12

Distribuzione tempo pieno/ definito per genere

È stata analizzata la distribuzione per genere di donne e uomini appartenenti al corpo docente di Grade A e B che usufruiscono del tempo pieno e del tempo definito. Al 31.12.2019 il 98,2% delle donne è assunto a tempo pieno, mentre il restante 1,8% è assunto a tempo definito. Per la componente maschile la percentuale di uomini a tempo pieno è pari al 95% mentre il 5% è assunto a tempo definito. Per entrambi i generi la percentuale di corpo docente che rientra nel regime a tempo pieno del Politecnico di Torino è maggiore della media degli Atenei Italiani che corrisponde all'80% per le donne e il 75% per gli uomini, secondo i dati riportati dal MIUR e pubblicati dalla CRUI nel 2019.

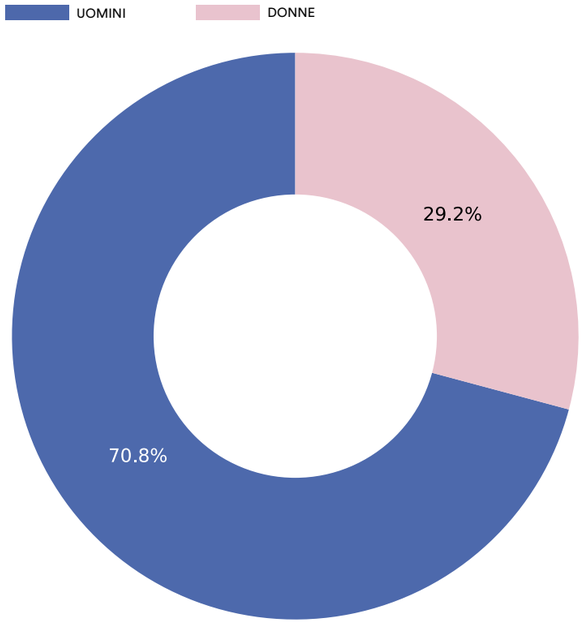
4.13

Fruizione anno sabbatico

La caratterizzazione della fruizione dell'anno sabbatico da parte dei professori ordinari e associati è mostrata in Figura 4.13. Ai sensi dell'art. 17, comma 1, del D.P.R. 382/1980 i professori ordinari e associati possono richiedere un congedo per dedicarsi ad attività di ricerca presso istituzioni di ricerca italiane, estere ed internazionali per la durata di un anno accademico o periodo inferiore. Il grafico mostra come nel quinquennio 2015-2020 l'anno sabbatico sia stato utilizzato per il 70,8% dagli uomini, e solamente per il 29,2% da donne. Questi risultati possono essere spiegati considerando che generalmente il lavoro di cura grava maggiormente sulle donne, per le quali è più difficile usufruire dell'anno sabbatico.

CARATTERIZZAZIONE DELLA FRUIZIONE ANNO SABBATICO NEL PERIODO 2015-2020 DA PARTE DI DOCENTI DI I E II FASCIA

Figura 4.13



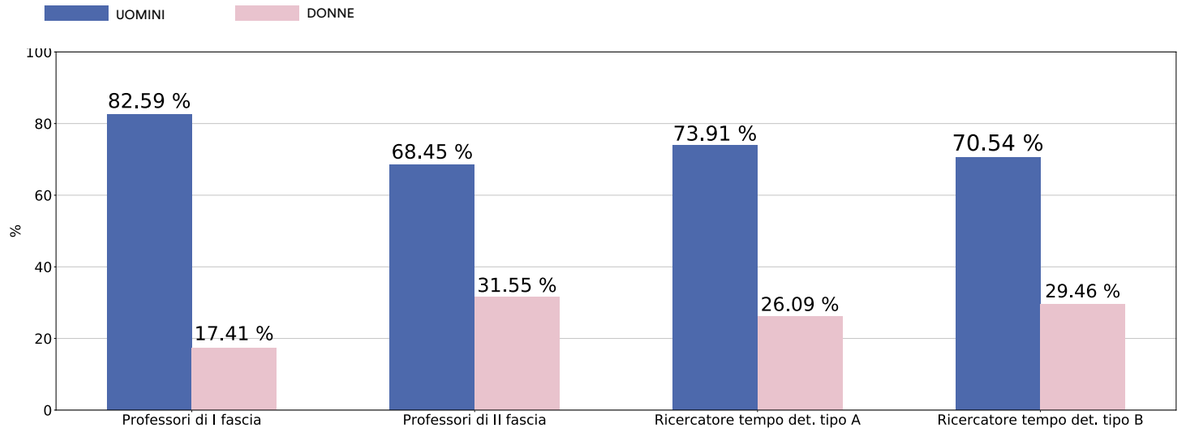
4.14

Composizione per genere delle commissioni di concorso

Il personale docente e ricercatore è spesso chiamato a far parte delle commissioni di concorso sia per la propria università sia per altre università. La Figura 4.14.1 mostra la caratterizzazione della composizione per genere delle commissioni di concorso per ricoprire i ruoli di ricercatore e professore, separatamente per tipo di concorso e considerando i dati dei concorsi del 2019. Il grafico mostra la presenza di ampie differenze di genere in termini di composizione delle commissioni di concorso a tutti i livelli, con un picco nel caso delle commissioni di concorso per ricoprire il ruolo di I Fascia: in tali commissioni la percentuale di donne è pari al 17,41% mentre è pari al 31,55% per le commissioni di concorso per ricoprire il ruolo di II Fascia, al 26,09% per il ruolo di RTDA e del 29,46% per il ruolo di RTDB.
La caratterizzazione della composizione per genere delle commissioni di concorso per ricoprire i ruoli di assegnista di ricerca e borsista di ricerca è mostrata in in Figura 4.14.2. Gli anni di riferimento sono il 2019 per gli assegni di ricerca e il periodo 2017-2019 per le borse di ricerca. Mentre non si rilevano particolari differenze in termini di composizione di genere tra le diverse categorie di assegno di ricerca e per le borse di ricerca nei diversi anni considerati, è opportuno sottolineare come la presenza femminile nelle commissioni di concorso per questi ruoli è inferiore a quella maschile ma superiore a quella registrata per le tipologie di concorso analizzate nella Figura 4.14.1 e riferite a I Fascia, II Fascia, RTDB e RTDA. Si conferma quindi la tendenza a registrare una diminuzione della presenza femminile nelle commissioni di concorso nella progressione verso i ruoli apicali.

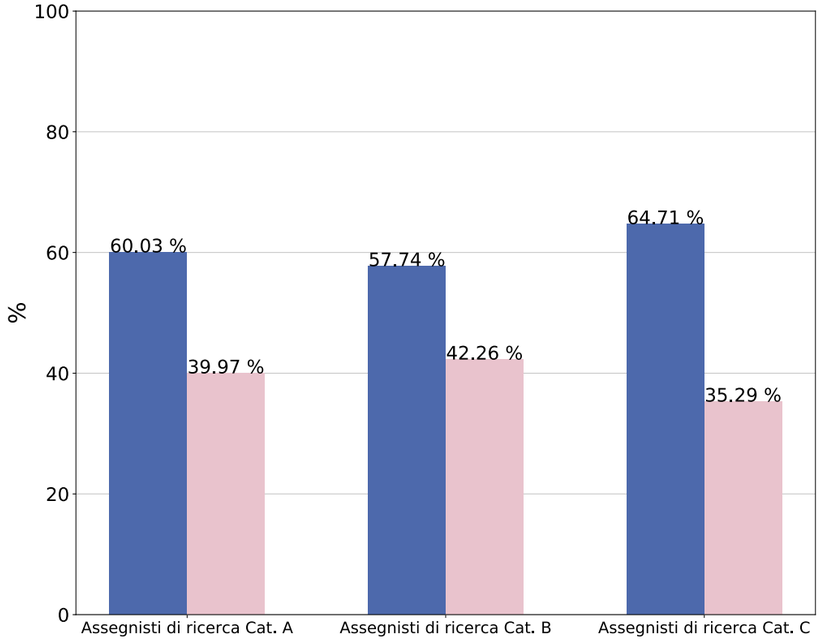
CARATTERIZZAZIONE DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER RICOPRIRE I RUOLI DI RICERCATORE E PROFESSORE, ANNO 2019

Figura 4.14.1



CARATTERIZZAZIONE DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER ASSEGNI DI RICERCA, 2019

Figura 4.14.2.A



CARATTERIZZAZIONE DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER BORSE DI RICERCA NEL PERIODO 2017-2019

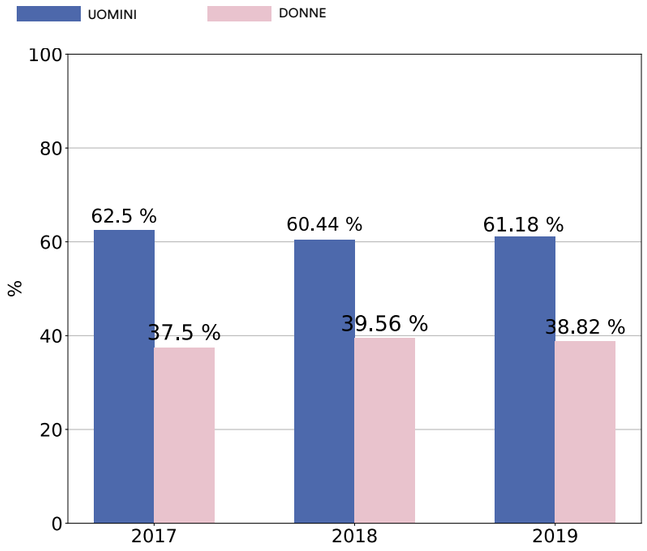


Figura 4.14.2.B

La composizione percentuale per genere delle commissioni di concorso per accedere al Dottorato di ricerca nel periodo 2015-2019 è mostrata in Figura 4.14.3. In tutti gli anni considerati si rivelano significative differenze di genere, con un miglioramento nel 2020. La presenza femminile nelle commissioni di concorso per l'accesso al Dottorato è aumentata dal 20,93% nel 2016 al 29,27% nel 2020.

CARATTERIZZAZIONE DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER ACCEDERE AL DOTTORATO DI RICERCA, PERIODO 2016-2020

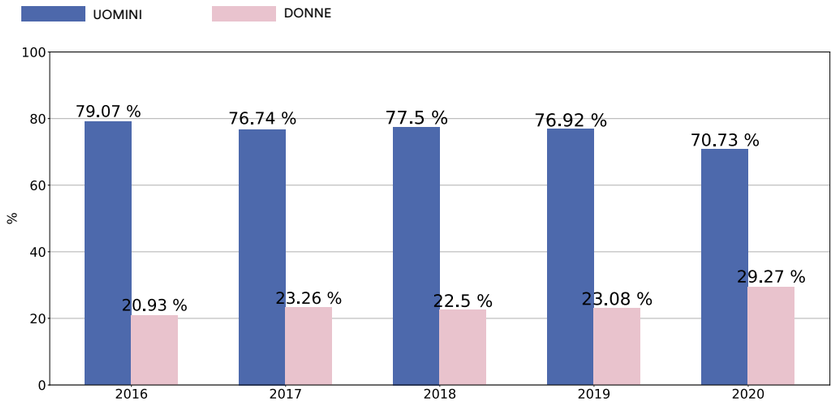


Figura 4.14.3

4.15

Distribuzione dei progetti per genere, ruolo e tipologia di progetto

Questa sezione analizza la distribuzione dei responsabili scientifici dei progetti per genere, anno, ruolo e tipologia di progetto.

La Figura 4.15.1 mostra, per gli anni 2018 e 2019, la distribuzione percentuale dei progetti per ruolo per le donne e per gli uomini, rispettivamente.

Per entrambi i generi, il corpo docente di II Fascia dirige la quota più elevata sul totale dei progetti del rispettivo genere, seguito dal corpo docente di I Fascia: le professoresse associate dirigono il 53% sul totale dei progetti di responsabilità del corpo docente di genere femminile contro il 40,9% per i professori associati nel 2019 e il 43,8% contro il 45,8% nel 2018; le professoresse ordinarie registrano il 26,5% contro il 38,7% per i professori ordinari nel 2019 e il 27,6% contro il 38,2% nel 2018. Questi risultati mettono in evidenza come la differenza percentuale tra i due ruoli (I e II Fascia) sia sensibilmente diversa tra i due generi: per le donne tale differenza è pari a 26,5 punti percentuali nel 2019 e a 16,2 punti percentuali nel 2018, per gli uomini a 2,2 nel 2019 e a 7,6 nel 2018. Tali dinamiche mettono in evidenza uno degli effetti della presenza di segregazione verticale per il genere femminile. La Figura 4.15.2 mostra il dato disaggregato per Ingegneria e Architettura. Le dinamiche sono le stesse rilevate a livello aggregato e non presentano particolari differenze tra le due aree.

CARATTERIZZAZIONE DEI RUOLI DEI RESPONSABILI SCIENTIFICI DEI PROGETTI PER GENERE E ANNO.

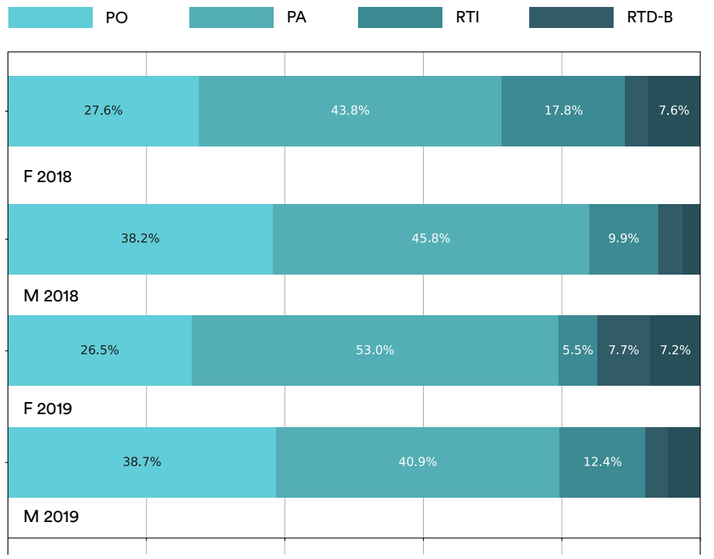


Figura 4.15.1

CARATTERIZZAZIONE DEI RUOLI DEI RESPONSABILI SCIENTIFICI DEI PROGETTI PER GENERE E ANNO: INGEGNERIA

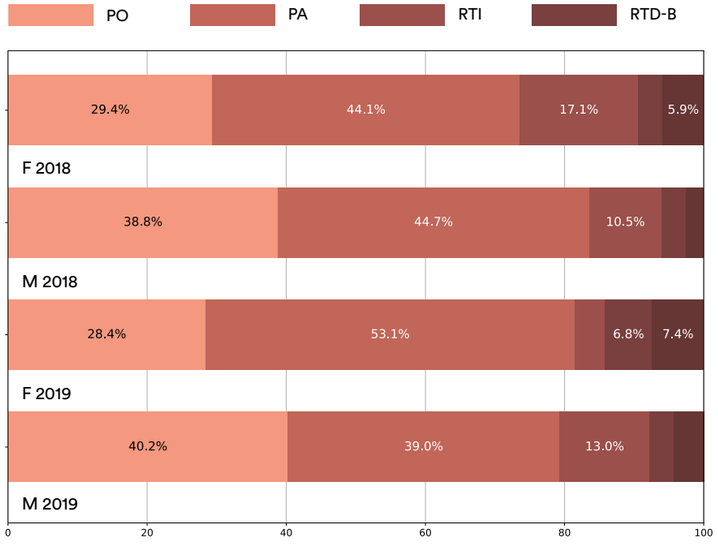


Figura 4.15.2.A

CARATTERIZZAZIONE DEI RUOLI DEI RESPONSABILI SCIENTIFICI DEI PROGETTI PER GENERE E ANNO: ARCHITETTURA

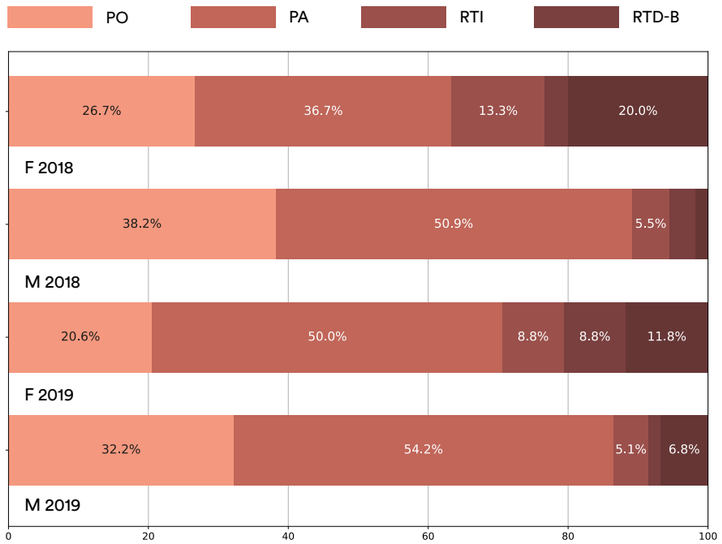


Figura 4.15.2.B

L'analisi riferita alle tipologie di progetto per genere è riportata in Figura 4.15.2 e fa riferimento agli anni 2018 e 2019. Sia per le donne, sia per gli uomini, le tipologie di progetti maggiormente rappresentate sono l'Attività Commerciale, la Ricerca Istituzionale - altri progetti, e Altri progetti di ricerca. Tuttavia, osservando i dati in ottica di genere, si evidenzia come le Attività commerciali e la Ricerca Istituzionale - altri progetti pesano maggiormente per le donne rispetto agli uomini, mentre gli Altri Progetti di Ricerca pesano maggiormente per gli uomini rispetto alle donne. I dati separati per Ingegneria e Architettura sono riportati in Figura 4.15.3. Ad Ingegneria si riscontrano evidenze simili a quelle già discusse a livello aggregato. Diversamente ad Architettura diminuisce il peso relativo delle Attività commerciali per entrambe i generi e la tipologia di progetto che pesa in termini relativi maggiormente per le donne è la Ricerca istituzionale - Altri progetti mentre per gli uomini è Altri progetti di ricerca.

CARATTERIZZAZIONE DELLE TIPOLOGIE DI PROGETTO PER GENERE E ANNO

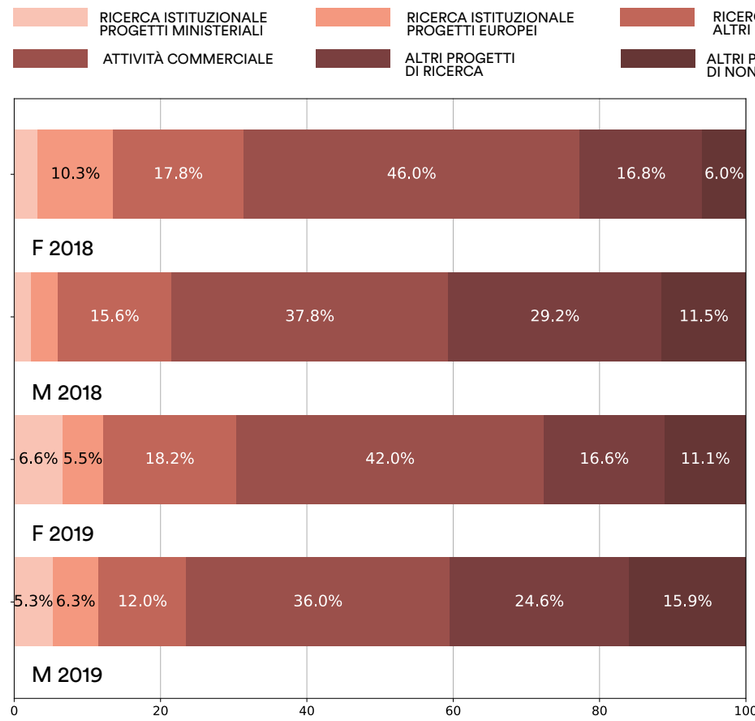


Figura 4.15.3

CARATTERIZZAZIONE DELLE TIPOLOGIE DI PROGETTO PER GENERE E ANNO: INGEGNERIA

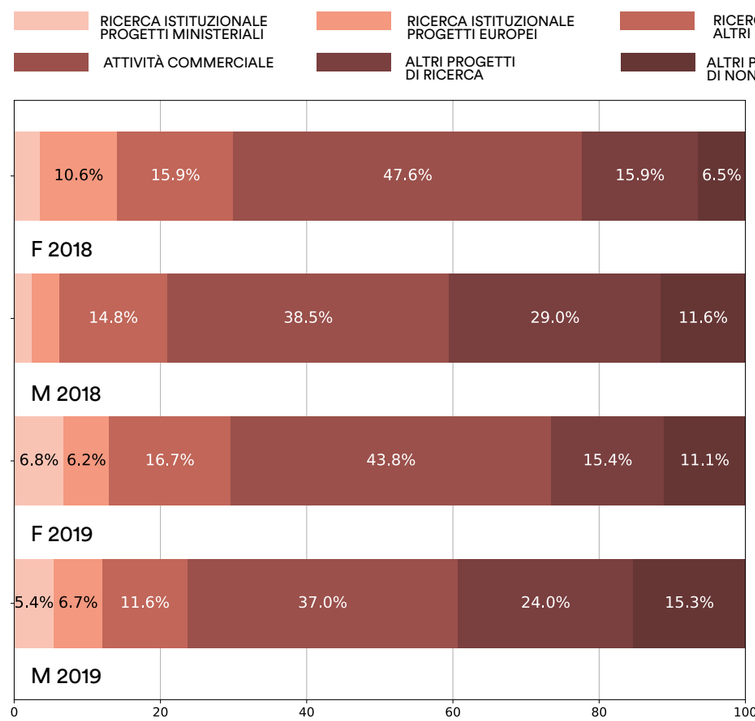


Figura 4.15.4.A

CARATTERIZZAZIONE DELLE TIPOLOGIE DI PROGETTO PER GENERE E ANNO: ARCHITETTURA

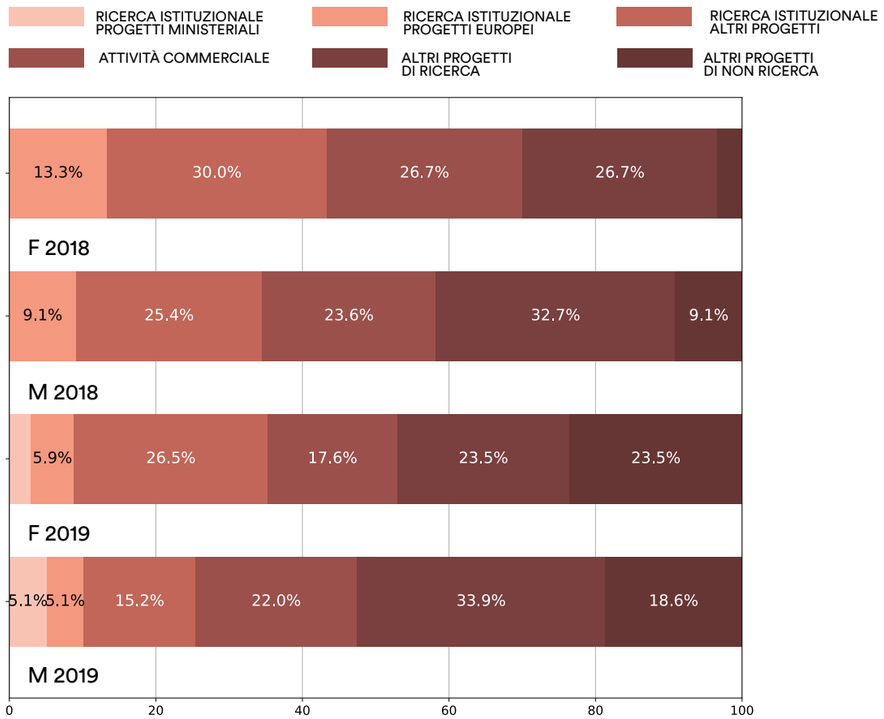


Figura 4.15.4.B

4.16

Caratterizzazione dei responsabili scientifici e della capacità di attrarre fondi: analisi per genere, numero di progetti e importo del finanziamento

In questa sezione viene analizzata la capacità di attrarre fondi di ricerca e contratti di ricerca da parte del corpo docente. Ai fini del Bilancio di Genere, l'analisi viene arricchita delle dimensioni di genere. In particolare, per considerare lo sbilanciamento di genere tra il personale, si utilizzano due metriche: numero di contratti/progetti e importo dello stipulato, separatamente per il genere del responsabile scientifico e per anno di stipula. Le due metriche, calcolate per i diversi gruppi (genere, anno), sono normalizzate rispetto all'incidenza di ciascun genere sul totale del corpo docente[23]. I valori ottenuti (incidenza del genere) valutano il contributo del genere sulla produttività complessiva. Un valore dell'indice di incidenza maggiore di 1 indica una produttività per il genere superiore rispetto a quella complessiva.

L'analisi della capacità di attrarre fondi del personale docente del Politecnico di Torino è stata effettuata separatamente per diverse categorie contrattuali per rappresentare la varietà delle tipologie contrattuali in ambito tecnico-scientifico così suddivise: (a) Ricerca istituzionale - progetti europei; (b) Ricerca istituzionale - progetti ministeriali; (c) Ricerca istituzionale - altri progetti; (d) Attività commerciale; (e) Altri progetti di ricerca; Altri progetti (non di ricerca).

In questo paragrafo vengono presentati i dati riferiti agli anni 2018 e 2019: va notato che vi sono differenze, anche sostanziali, da un anno all'altro in termini di numero di progetti e di finanziamenti ed è dunque difficile in alcuni casi riscontrare regolarità nelle evidenze riportate.

In generale, osservando i valori percentuali delle due metriche per genere (importo stipulato e numero dei progetti), si evidenzia una maggior capacità degli uomini di attrarre finanziamenti rispetto alle donne, riconducibile in parte alla maggiore incidenza del corpo docente maschile sul totale corpo docente rispetto a quella di genere femminile (Figure 4.16.1.A e 4.16.1.B).

I risultati relativi ai valori delle due metriche normalizzate offrono invece un quadro più preciso della capacità di attrazione di fondi di ricerca e contrattuali da parte dei due generi (Figure 4.16.1.C e 4.16.1.D). A fronte di una maggior capacità di attrazione da parte degli uomini nel 2019 – fatta eccezione per le Attività commerciali – nel 2018 le donne mostrano maggiori capacità di attrazione rispetto agli uomini per quanto riguarda la Ricerca istituzionale-progetti ministeriali, la Ricerca istituzionale-progetti europei e Altri Progetti non di ricerca. Nonostante le difficoltà a riscontrare regolarità nei risultati per i due anni analizzati, queste evidenze mettono in luce la capacità delle donne di attrarre fondi legati alle attività commerciali, che rappresentano una delle voci principali in termini di volume di affari per l'ateneo, e nella Ricerca istituzionale - progetti europei e Ricerca istituzionale - progetti ministeriali, che rappresentano voci rilevanti sia in termini di volume di affari sia reputazionali per l'Ateneo.

[23] *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)*

ANALISI PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO DEI PROGETTI/ CONTRATTI STIPULATI NEL 2018: CARATTERIZZAZIONE PERCENTUALE DELL'IMPORTO STIPULATO

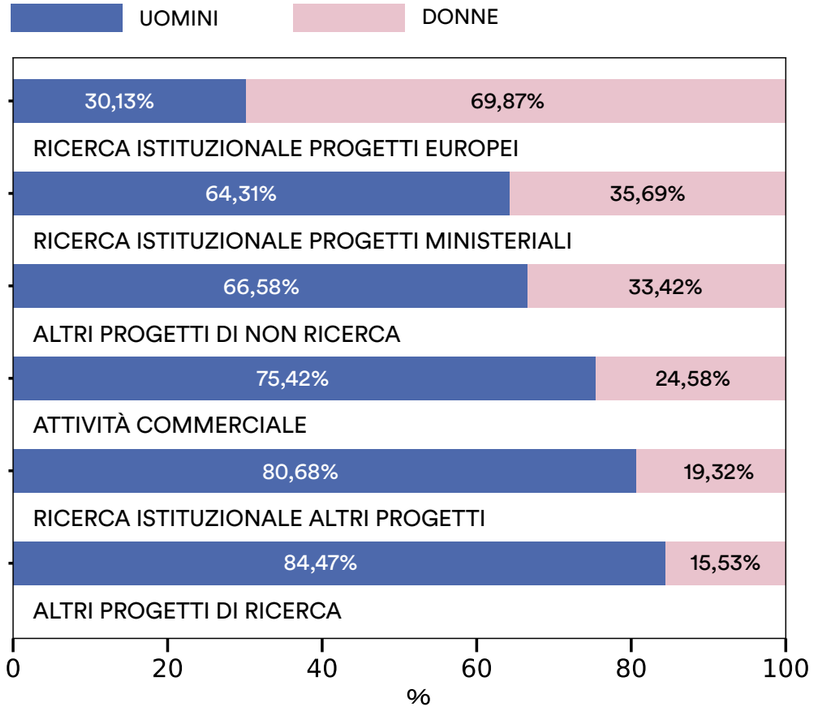


Figura 4.16.1.A

ANALISI PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO DEI PROGETTI/CONTRATTI STIPULATI NEL 2018: NUMERO DEI PROGETTI

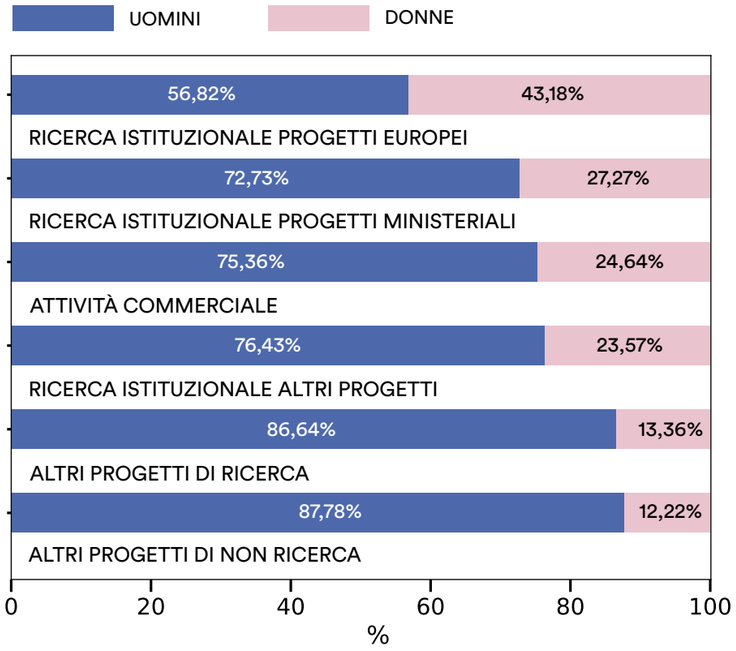


Figura 4.16.1.B

ANALISI PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO DEI PROGETTI/CONTRATTI STIPULATI NEL 2019: CARATTERIZZAZIONE PERCENTUALE DELL'IMPORTO STIPULATO

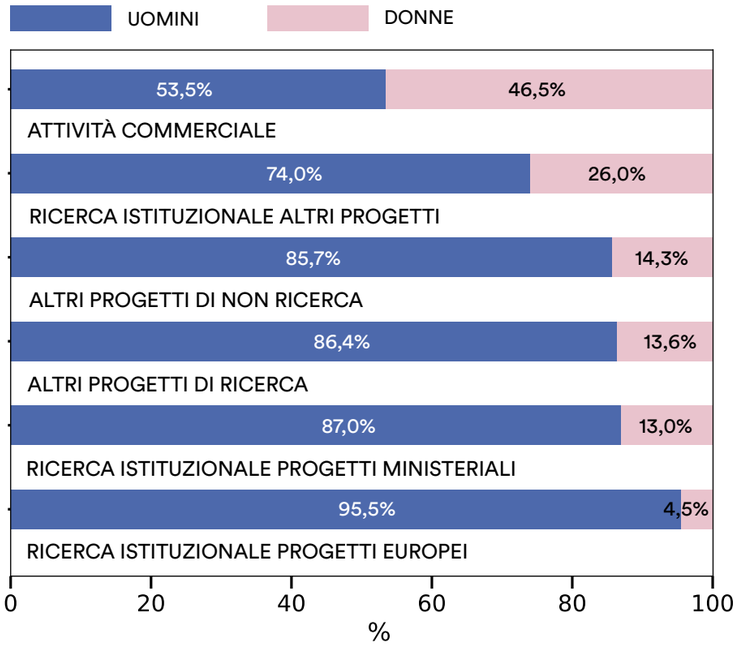


Figura 4.16.2.A

ANALISI PER GENERE DEL RESPONSABILE SCIENTIFICO DEI PROGETTI/CONTRATTI STIPULATI NEL 2019: NUMERO DEI PROGETTI

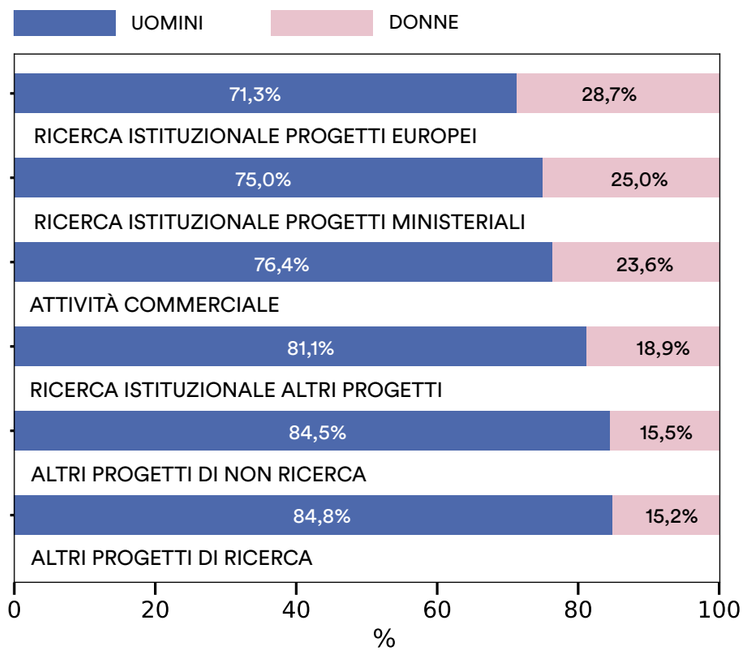


Figura 4.16.2.B

INCIDENZA DEL GENERE SUI PROGETTI E CONTRATTI ATTRATTI NEL 2018: ANALISI PER IMPORTO STIPULATO

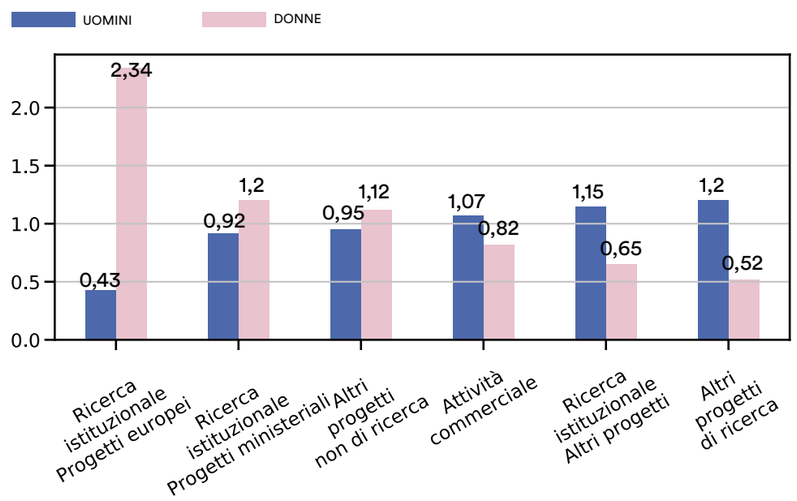


Figura 4.16.1.C

INCIDENZA DEL GENERE SUI PROGETTI E CONTRATTI ATTRATTI NEL 2018: NUMERO DEI PROGETTI

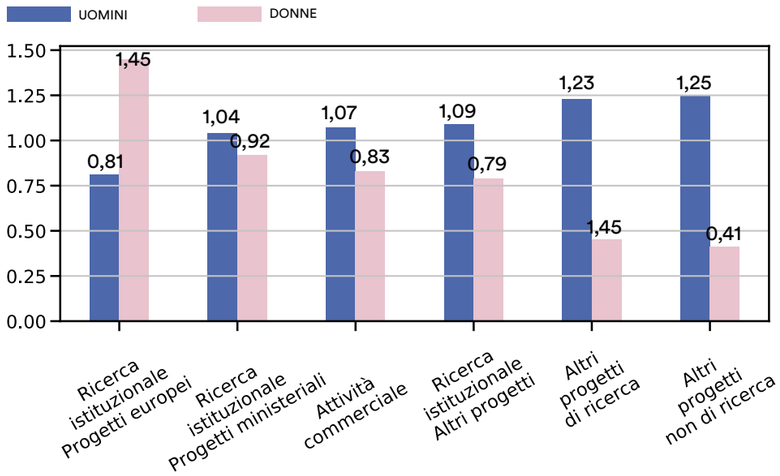


Figura 4.16.1.D

INCIDENZA DEL GENERE SUI PROGETTI E CONTRATTI ATTRATTI NEL 2019: IMPORTO STIPULATO

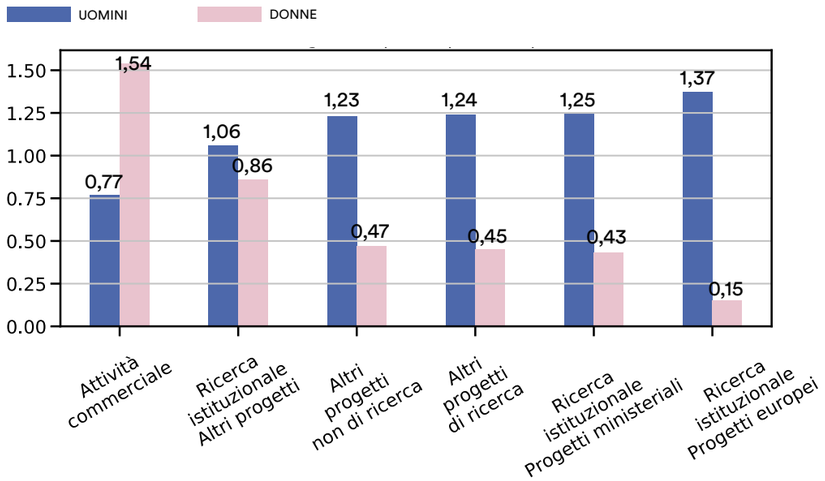


Figura 4.16.2.C

INCIDENZA DEL GENERE SUI PROGETTI E CONTRATTI ATTRATTI NEL 2019: NUMERO DEI PROGETTI

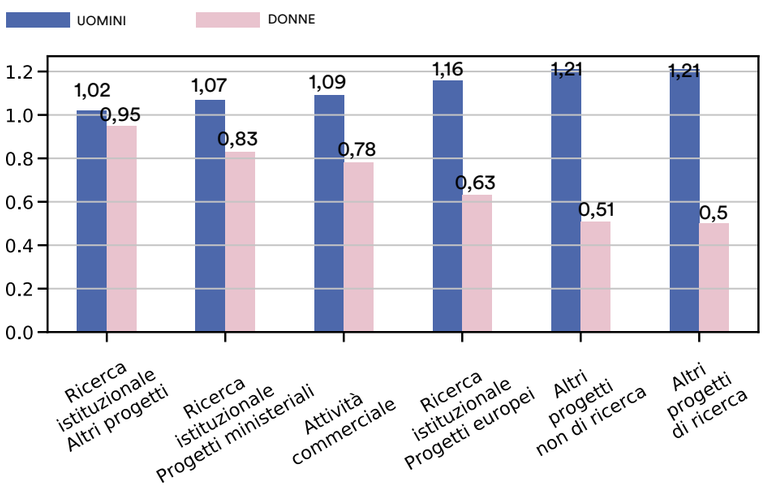


Figura 4.16.2.D

La Figura 4.16.1 mostra i risultati dell'indice relativo alla numerosità dei contratti normalizzato sulla base dell'incidenza di ciascun genere rispetto al totale del corpo docente per ruolo, per il genere del responsabile scientifico e per anno di stipula (2018 e 2019).
Lo spaccato per ruolo dell'indice di incidenza fa emergere un quadro piuttosto eterogeneo in termini di genere. Nello specifico, per il corpo docente di I Fascia le differenze di genere risultano piuttosto limitate nel 2019: l'indice normalizzato è pari a 1,02 per gli uomini e 0,92 per le donne, con capacità di attrarre finanziamenti tramite progetti da parte del corpo docente maschile lievemente superiore rispetto a quella femminile. Nel 2018, al contrario, le donne presentano un indice pari a 1,14 e superiore rispetto a quello degli uomini, pari a 0,98. Per quanto riguarda invece il personale docente di II Fascia e ricercatore a tempo indeterminato (RTI), l'indice rivela una maggior capacità degli uomini rispetto alle donne nell'attrazione di progetti per entrambe gli anni: in particolare per il corpo docente di II Fascia l'indice assume valori pari a 1,08 per gli uomini e 0,82 per le donne nel 2019 e 1,17 e 0,64 rispettivamente nel 2018; per gli RTI l'indice assume valore pari a 1,58 per gli uomini e 0,24 per le donne nel 2019 e 1,16 e 0,78 rispettivamente nel 2018. Infine, non è possibile riscontrare una regolarità nei risultati che riguardano il corpo docente ricercatore a tempo determinato (RTD-A e RTD-B): mentre nel 2019 le donne RTD-B e gli uomini RTD-A rivelano una maggior capacità di attrarre progetti, nel 2018 tale evidenza risulta invertita, ossia gli uomini RTD-B e le donne RTD-A rivelano una maggior capacità di attrarre progetti.

INCIDENZA DEL GENERE E RUOLO SULLA NUMEROSITÀ DEI CONTRATTI, SEPARATAMENTE PER ANNO DI STIPULA: 2018

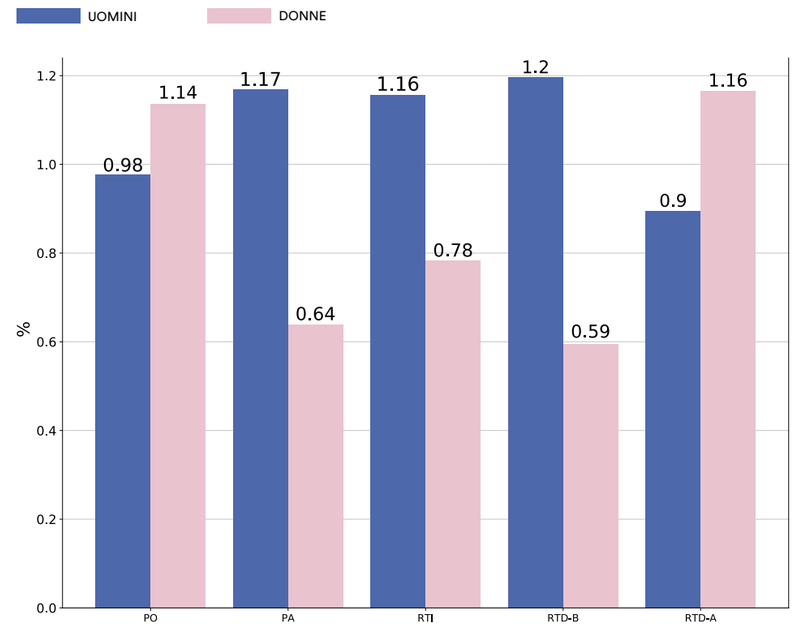
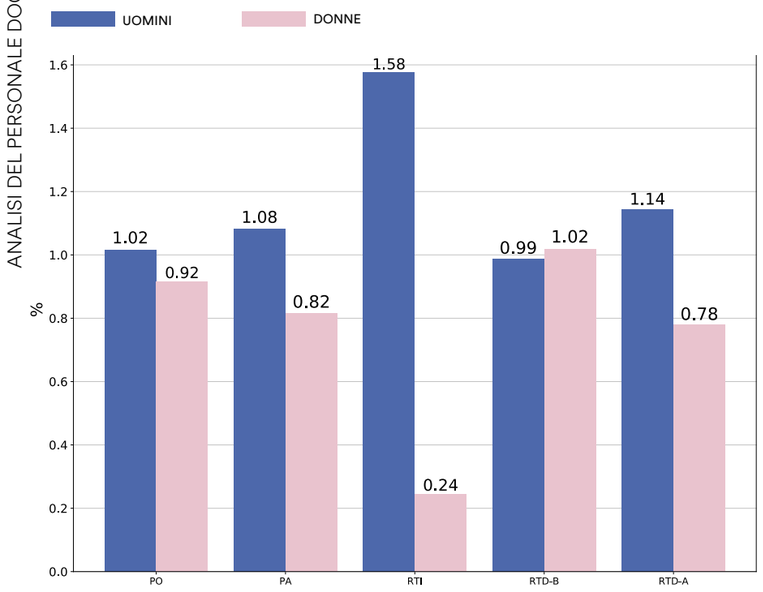


Figura 4.16.3.A

INCIDENZA DEL GENERE E RUOLO SULLA NUMEROSITÀ DEI CONTRATTI, SEPARATAMENTE PER ANNO DI STIPULA: 2019

Figura 4.16.3.B



4.17

Prodotti scientifici per il corpo docente

In questa sezione viene riportata e valutata la produzione scientifica del corpo docente in servizio per ruolo (PO, PA, e Ricercatori) e per genere per l'anno 2019.
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 e i brevetti nazionali e internazionali sfruttati commercialmente. Ad ogni prodotto viene associato il punteggio massimo opportunamente pesato rispetto al numero di soggetti che ne hanno la proprietà intellettuale.

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). Nei 12 prodotti possono anche essere inclusi brevetti (depositati), libri, capitoli di libro, proceeding (> 2 pagine), opportunamente valutati. Ad ogni prodotto viene assegnato un punteggio numerico che tiene conto della classe di merito della rivista o del tipo di prodotto, opportunamente pesato rispetto al numero di soggetti che ne detengono la proprietà intellettuale.

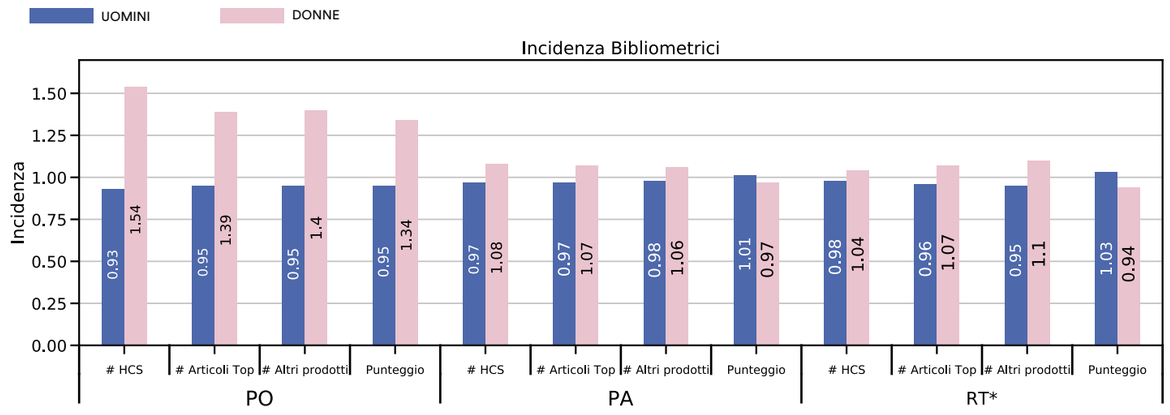
Seguendo la stessa metodologia proposta per analizzare la capacità per genere di attrarre fondi di ricerca, la valutazione delle pubblicazioni scientifiche per genere, sia in termini di numero di prodotti sia in termini di punteggio ad essi associati, viene rapportato alla (1) numerosità del gruppo (uomini o donne)[24] e (2) all'incidenza del gruppo sul totale del corpo docente[25]. L'indice (1) stima il valore medio del singolo per ciascun gruppo, mentre l'indice (2) stima il contributo del gruppo nella valutazione complessiva. Valori di indice (1) più elevati evidenziano un contributo medio individuale maggiore. L'indice (2) pari a 1 indica la parità di contributo del genere all'interno della valutazione complessiva, valori maggiori di 1 indicano un'incidenza del gruppo più elevato. La produttività scientifica dei docenti viene inoltre analizzata tenendo in considerazione la distinzione tra settori bibliometrici e non bibliometrici, effettuata in base al SSD/SC di afferenza secondo quanto indicato da ANVUR per l'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN).
Le Figure 4.17.1 e 14.17.2 riportano i risultati dell'analisi della produzione scientifica del corpo docente per genere e ruolo mediante indici normalizzati proposti nel periodo 2016-2019 per i settori bibliometrici. In generale, i risultati mettono in luce una produttività scientifica superiore per le donne con una differenza di genere particolarmente spiccata nel caso della I Fascia. In particolare, per i prodotti Highly Cited il corpo docente ricercatore presenta 367 pubblicazioni per le donne e 670 per gli uomini, a cui corrisponde un valore normalizzato sulla base dell'incidenza del genere pari a 1,04 per le donne contro 0,98 per gli uomini e un valore normalizzato sulla base della numerosità del genere pari a 3,9 per le donne e 3,66 per gli uomini; il corpo docente di II fascia conta 378 prodotti per le donne e 854 per gli uomini, a cui corrisponde un valore normalizzato sulla base dell'incidenza del genere pari a 1,08 per le donne e 0,97 per gli uomini e un valore normalizzato sulla base della numerosità del genere pari a 3,86 per le donne e 3,44 per gli uomini. Per quanto riguarda il corpo docente di I Fascia la differenza di produttività scientifica da parte delle donne risulta particolarmente evidente: a fronte di 256 prodotti per le donne e 1109 per gli uomini, il valore normalizzato sulla base dell'incidenza del genere risulta pari a 1,54 per le donne e 0,93 per gli uomini mentre il valore normalizzato sulla base della numerosità del genere è pari a 8 per le donne e 4,8 per gli uomini. Queste evidenze sono confermate anche dal numero di prodotti Top totali e nelle categorie Top A, Top B, Top C e Top D (Figura 4.17.2). In particolare, osservando i dati relativi ai prodotti Top totali, si evidenzia che il corpo docente di I Fascia presenta 421 pubblicazioni Top per le donne e 2064 per gli uomini, a cui corrispondono valori normalizzati pari a 1,39 (incidenza) e 13,6 (numerosità) per le donne e 0,95 (incidenza) e 8,94 (numerosità) per gli uomini.
Un altro indicatore riportato nelle Figure 4.17.1 e 4.17.2 riguarda i punti attribuiti al docente calcolati anche in base al grado di proprietà. Per il corpo docente ricercatore e di II Fascia i valori normalizzati dell'indicatore presentano valori simili, mentre per quanto riguarda il corpo docente di I Fascia persistono sostanziali differenze di genere: il valore normalizzato sulla base dell'incidenza del genere risulta pari a 1,34 per le donne e 0,95 per gli uomini, mentre è pari a 6,31 per le donne e 4,49 per gli uomini per l'indicatore normalizzato sulla base della numerosità del genere.

[24] *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 nel ruolo (e.g., il rapporto tra il punteggio complessivo associato al genere femminile e la numerosità delle donne).*

[25] *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. 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 (donne e uomini) e (ii) la quota percentuale delle professoresse ordinarie sulla popolazione PO).*

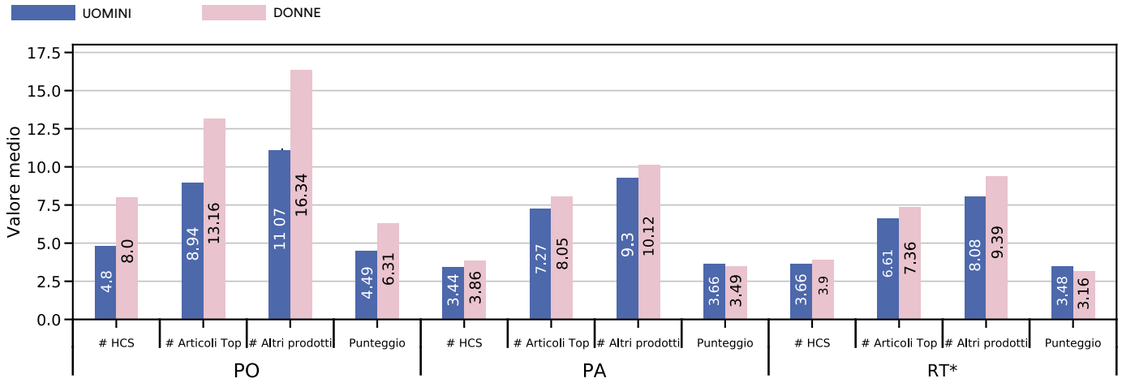
INCIDENZA DEL GENERE E RUOLO SULLE PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE, CRITERI DI ATENEO: #HCS, # ARTICOLI TOP, # ALTRI PRODOTTI, # PUNTEGGIO, SETTORI BIBLIOMETRICI

Figura 4.17.1.A



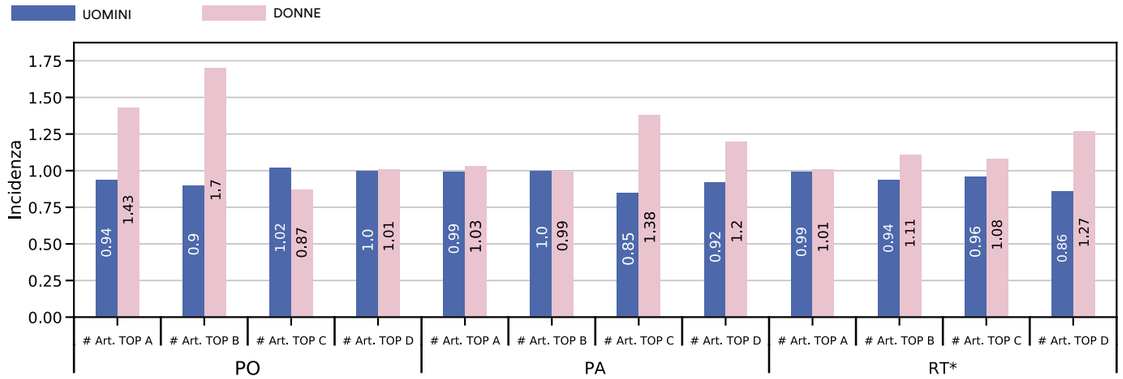
VALORE MEDIO DELLA PRODUTTIVITÀ SCIENTIFICA PER GENERE E RUOLO, METRICHE DI ATENEO: #HCS, # ARTICOLI TOP, # ALTRI PRODOTTI, # PUNTEGGIO, SETTORI BIBLIOMETRICI

Figura 4.17.1.B



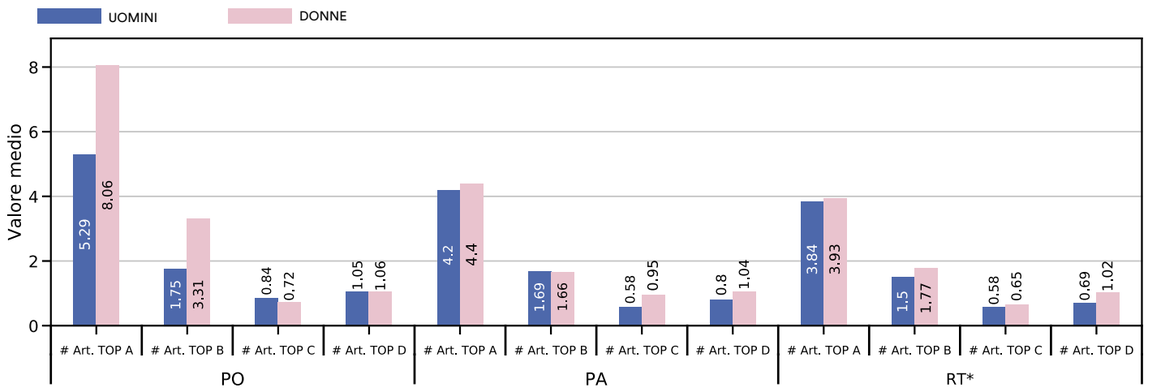
INCIDENZA PER GENERE E RUOLO SULLA PRODUTTIVITÀ SCIENTIFICA, METRICHE DI ATENEO:: # ARTICOLI TOP A, # ARTICOLI TOP B, # ARTICOLI TOP C, # ARTICOLI TOP D, SETTORI BIBLIOMETRICI

Figura 4.17.2.A



VALORE MEDIO DELLA PRODUTTIVITÀ SCIENTIFICA PER GENERE E RUOLO, METRICHE DI ATENEO: # ARTICOLI TOP A, # ARTICOLI TOP B, # ARTICOLI TOP C, # ARTICOLI TOP D, SETTORI BIBLIOMETRICI

Figura 4.17.2.B

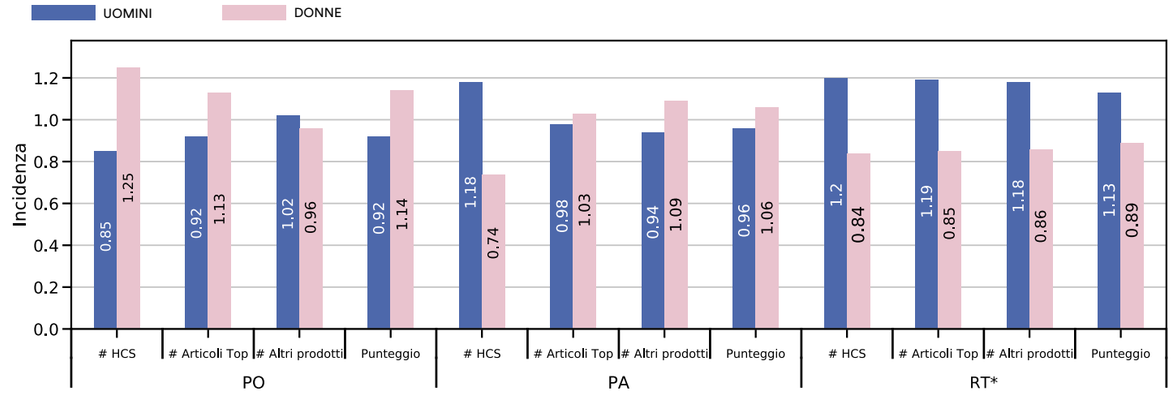


Per quanto riguarda l'analisi della produttività scientifica per i settori non bibliometrici è opportuno evidenziare che, come ci si può attendere, la numerosità dei prodotti di ricerca che rientrano nelle analisi proposte dall'Ateneo risulta piuttosto limitata.

Le evidenze relative ai valori normalizzati dei vari indicatori confermano, in generale, una maggior produttività scientifica delle donne nella I Fascia (Figure 4.17.3 e 4.17.4).

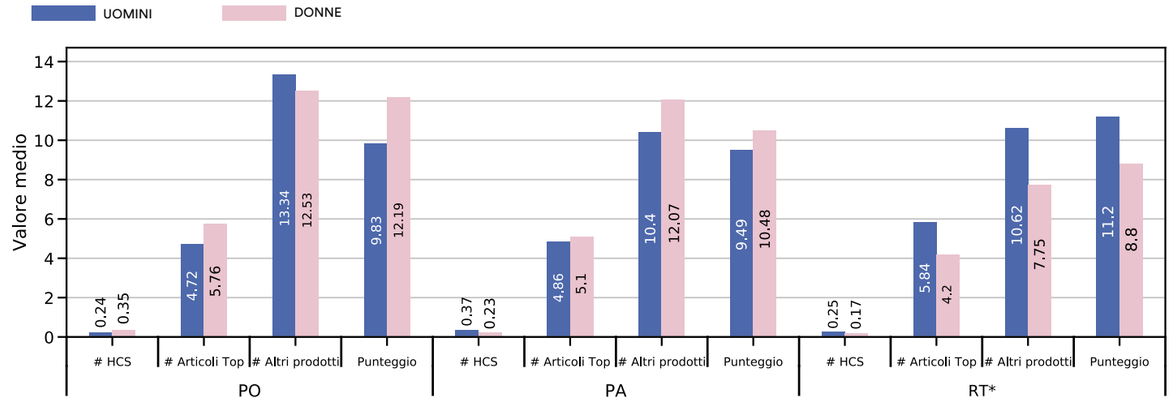
INCIDENZA DEL GENERE E RUOLO SULLA PRODUTTIVITA' SCIENTIFICA, METRICHE DI ATENEO: #HCS, # ARTICOLI TOP, # ALTRI PRODOTTI, # PUNTEGGIO, SETTORI NON BIBLIOMETRICI

Figura 4.17.3.A



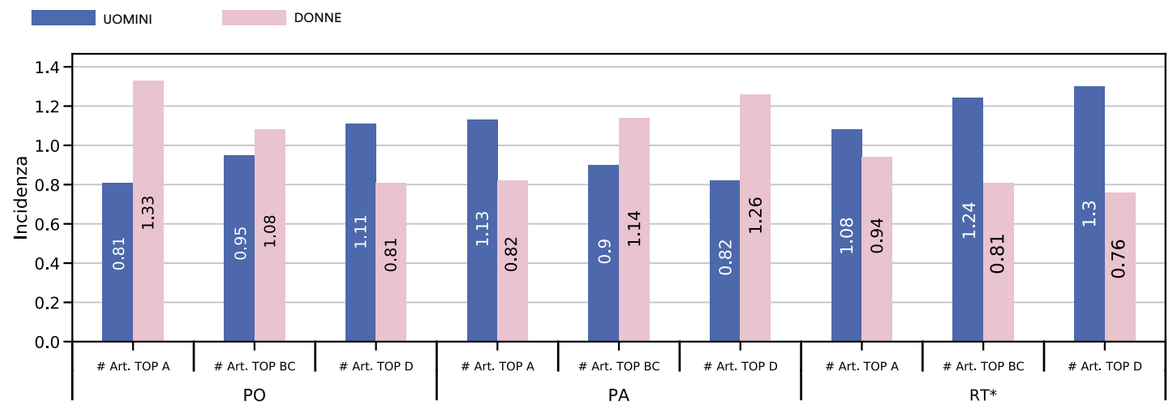
VALORE MEDIO DELLA PRODUTTIVITÀ SCIENTIFICA PER GENERE E RUOLO, METRICHE DI ATENEO: #HCS, # ARTICOLI TOP, # ALTRI PRODOTTI, # PUNTEGGIO, SETTORI BIBLIOMETRICI

Figura 4.17.3.B



INCIDENZA PER GENERE E RUOLO SULLA PRODUTTIVITÀ SCIENTIFICA, METRICHE DI ATENEO:: # ARTICOLI TOP A, # ARTICOLI TOP BC, # ARTICOLI TOP D, SETTORI NON BIBLIOMETRICI

Figura 4.17.4.A



LA STORIA DI VALENTINA

Mi chiamo Valentina Cauda e sono nata e cresciuta a Torino, o più precisamente mi piace dire che sono cresciuta in San Salvario, il quartiere vicino al centro che è un po' un piccolo paese nella città.



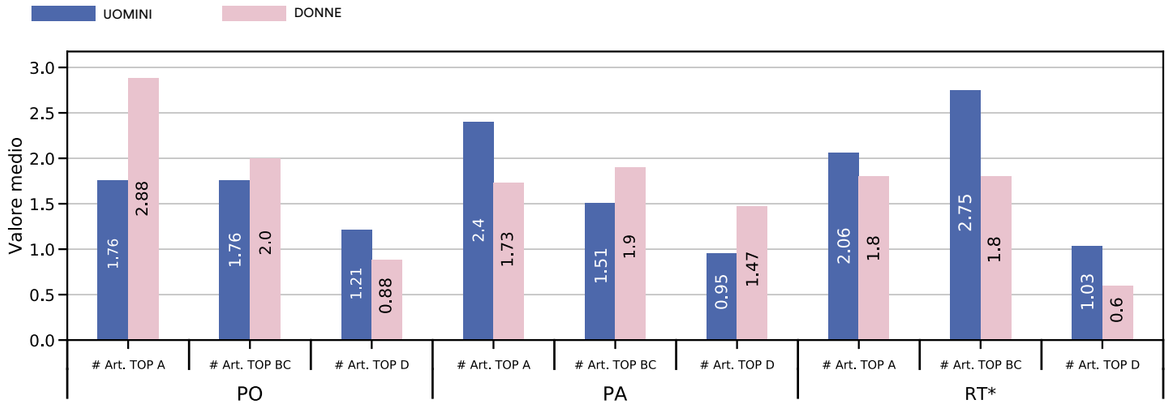
All'età di 24 anni, quando mi sono laureata al "Poli" in Ingegneria Chimica, San Salvario mi stava stretta e grazie al Dottorato di Ricerca e alle opportunità della ScuDo (la Scuola di Dottorato del Politecnico di Torino) sono partita per varie esperienze all'estero. Prima a Madrid, poi congressi e scuole di Dottorato varie, tra Francia e Austria, infine a Monaco di Baviera. E lì sono rimasta con un contratto post-doc per 3 anni e mezzo. Quando si ha un buon lavoro nella ricerca all'estero, è difficile scegliere di tornare in Italia. Ma dopo qualche anno in Germania, nonostante l'aspetto lavorativo fosse pienamente soddisfacente, qualcosa mancava invece nella sfera personale, mancavano le amicizie e la famiglia. E così, quando nel 2010 si aprì una posizione da post-doc presso l'Istituto Italiano di Tecnologia a Torino, anche se su tematiche differenti da quelle sulle quali mi ero formata, accettai la sfida di tornare a casa.

Dopo 5 anni in IIT ero diventata mamma, stavo pagando un mutuo e avevo un contratto in scadenza non più rinnovabile. In IIT iniziarono a dirmi che le linee di ricerca erano cambiate, che le mie competenze non potevano essere più valorizzate...Non ho mai capito se fosse dovuto all'essere stata in maternità sei mesi, o se chi mi disse ciò era un uomo che era stato messo a gestire un gruppetto di ricerca costituito solo da uomini... Ma ci rimasi molto male, preoccupata per il mio futuro e per la mia famiglia. Così provai concorsi all'università e inviai CV in aziende.
In una di queste, a un'ora e mezza di auto da Torino, mi dissero che gli orari lavorativi sarebbero stati dalle 8 del mattino alle 7 di sera e che sarei stata mandata due volte al mese in Giappone. Una grande opportunità di carriera, sempre che tu non abbia un bimbo piccolo da gestire ...
Nel frattempo, scrissi vari progetti di ricerca per trovare il modo di pagarmi lo stipendio. Tra i vari, dopo aver seguito un seminario al Politecnico, mi avvicinai all'idea di scrivere un ERC Starting Grant, convinta che non avrei avuto grandi probabilità di successo. Ero comunque determinata a non gettare il percorso di ricerca fatto fino a quel momento e mostrare a me stessa che potevo ancora tentare una volta di proseguire nella ricerca accademica. Mi ci misi giorno e notte per tre mesi, neonato permettendo, pensando che se dovevo fare qualcosa era sempre meglio farla bene.
Poi come un fulmine a cielo sereno l'Unione Europea mi scrisse che avevo superato la selezione e arrivò l'ERC: 1.5 milioni di Euro per fondare un gruppo di ricerca e una chiamata a Professore Associato, e scelsi il Politecnico di Torino come sede di questa nuova avventura.

Nel mio percorso ho affrontato tante sfide: a tutte le ragazze che vogliono intraprendere gli studi e una carriera in ambito scientifico e ingegneristico, mi viene spontaneo consigliare di studiare, studiare, studiare e applicarsi, per essere pronte e preparate, così da conseguire con forza i propri obiettivi, scrivere da sole la propria storia, e creare le occasioni di crescita professionale.
Purtroppo, ci saranno comunque momenti e occasioni di sconfitta in cui sbaglierete, o non vi sentirete all'altezza, o a disagio, o vi sentirete discriminate. In cui anziché apprezzare le vostre doti intellettuali, apprezzeranno il vostro abito o parti del vostro corpo. Non viviamo ancora in un mondo perfetto e giusto, ma voi siate toste, siate donne.

VALORE MEDIO DELLA PRODUTTIVITÀ SCIENTIFICA PER GENERE E RUOLO, METRICHE DI ATENEO: # ARTICOLI TOP A, # ARTICOLI TOP BC, # ARTICOLI TOP D, SETTORI NON BIBLIOMETRICI

Figura 4.17.4.B



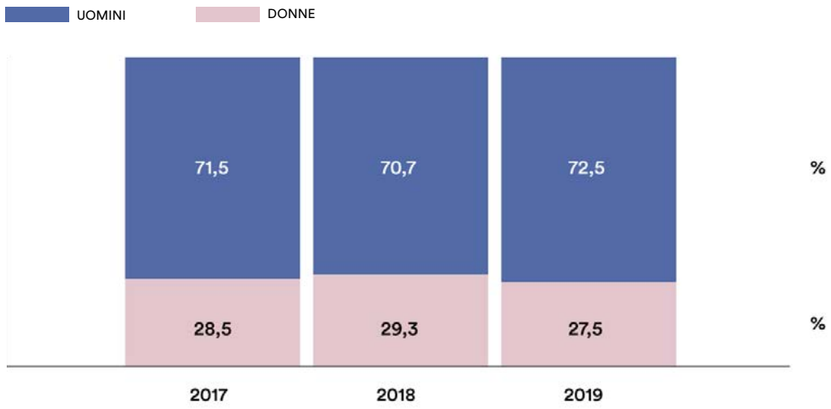
4.18

Percentuali di relatori e relatrici tesi di Laurea per Corso di Laurea (LT e LM)

In questa sezione analizziamo la distribuzione percentuale di relatori e relatrici di tesi di Laurea nel 2019, separatamente per Corso di Laurea (Laurea Triennale e Laurea Magistrale) nel periodo 2017-2019 (Figura 4.18.1 A e B) I dati evidenziano come, in termini percentuali, le donne ricoprano il ruolo di relatrici di tesi in misura minore rispetto agli uomini per entrambi i livelli: le donne rappresentano il 27,49% del totale dei relatori nella Laurea Triennale e il 26,63% nella Laurea Magistrale. Questo risultato evidentemente va interpretato tenendo in considerazione la bassa presenza femminile nel corpo docente per l'Ateneo.
Nonostante i risultati mostrano un trend piuttosto stabile, è opportuno evidenziare per la Laurea Magistrale un incremento di 1,2 punti percentuali dal 2017 al 2019 per quanto riguarda le donne relatrici di tesi; per la Laurea Triennale si evidenzia, invece, una diminuzione di un punto percentuale dal 2017 al 2019 per le donne relatrici di tesi.
La Figura 4.18.2 mostra i risultati dell'analisi dei dati del 2019 separatamente per Ingegneria e Architettura. Mentre per l'area di Ingegneria i dati restituiscono un'immagine del tutto simile a quella dell'Ateneo nel suo complesso, per l'area di Architettura il quadro appare differente, in particolare nel caso della Laurea Magistrale: le donne rappresentano il 27,46% del totale nella Laurea Triennale e il 23,15% nella Laurea Magistrale nell'area di Ingegneria, e il 27, 78% e il 44,39% rispettivamente nell'area di Architettura.

PERCENTUALI DI RELATORI E RELATRICI DI TESI DI LAUREA PER TIPOLOGIA DI CORSO NEL PERIODO 2017-2019: LAUREE TRIENNALI

Figura 4.18.1.A



PERCENTUALI DI RELATORI E RELATRICI DI TESI DI LAUREA PER TIPOLOGIA DI CORSO NEL PERIODO 2017-2019: LAUREE MAGISTRALI

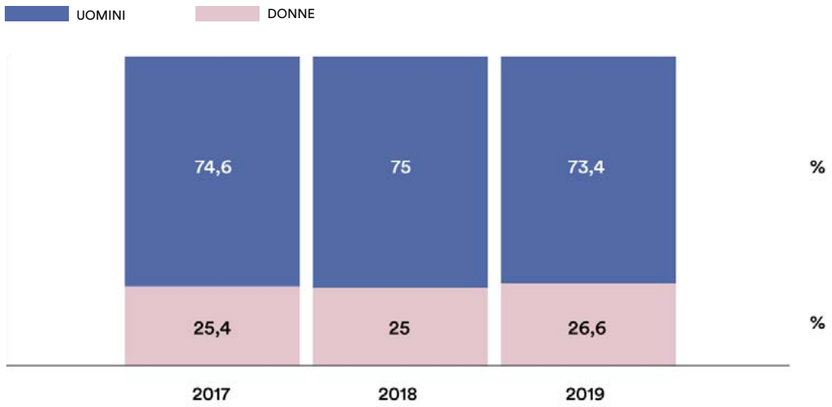


Figura 4.18.1.B

PERCENTUALI DI RELATORI E RELATRICI DI TESI DI LAUREA PER TIPOLOGIA DI CORSO NEL 2019: INGEGNERIA

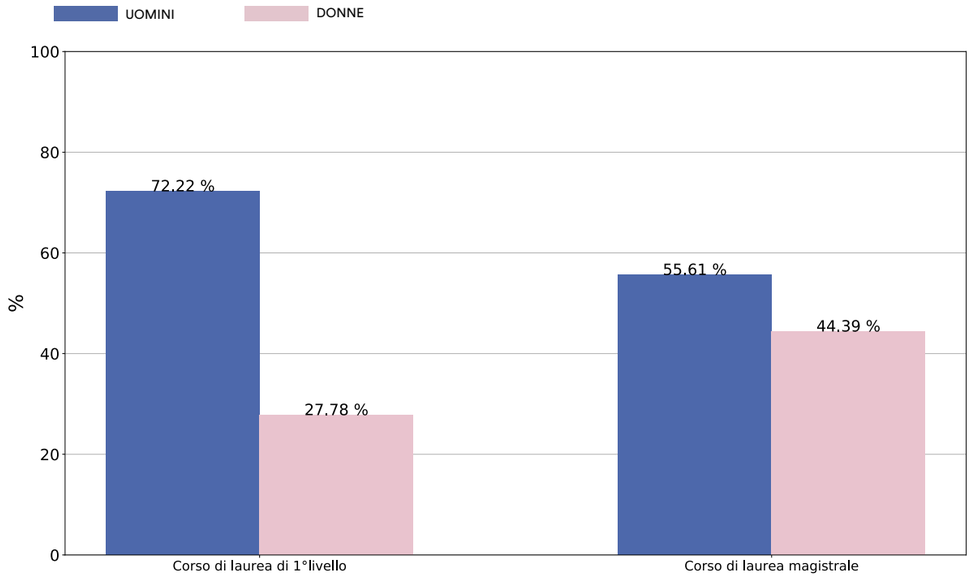


Figura 4.18.2.A

PERCENTUALI DI RELATORI E RELATRICI DI TESI DI LAUREA PER TIPOLOGIA DI CORSO NEL 2019: ARCHITETTURA

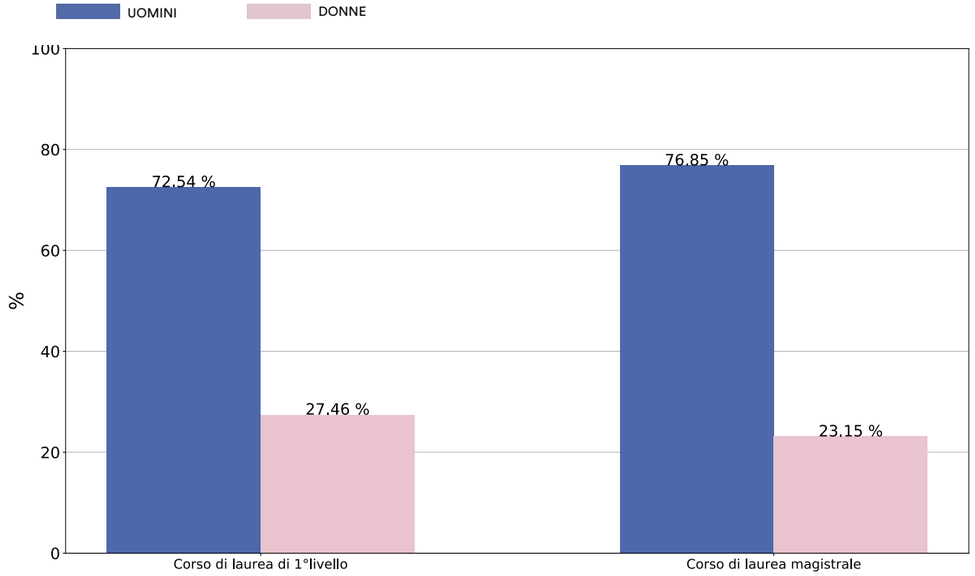


Figura 4.18.2.B

4.19

Serie storica tutor di Dottorato per genere

Analogamente alle evidenze riportate nella sezione precedente, la Figura 4.19.1 riporta la serie storica relativa alle quote percentuali dei tutor di dottorato per genere dal 2017 al 2019. Come atteso in relazione alla scarsa presenza femminile nel corpo docente del Politecnico di Torino, le donne ricoprono il ruolo di tutor di Dottorato in misura minore rispetto agli uomini in termini percentuali: nel 2019 la quota di donne tutor di Dottorato è pari al 25,6% (leggermente superiore al 2018) contro il 74,4% per gli uomini. Le evidenze mostrano inoltre un trend piuttosto stabile nel tempo, con una leggera diminuzione della quota femminile di 0,9 punti percentuali tra il 2017 e il 2019.

SERIE STORICA DELLE PERCENTUALI DEI TUTOR DI DOTTORATI PER GENERE. PERIODO 2017-2019

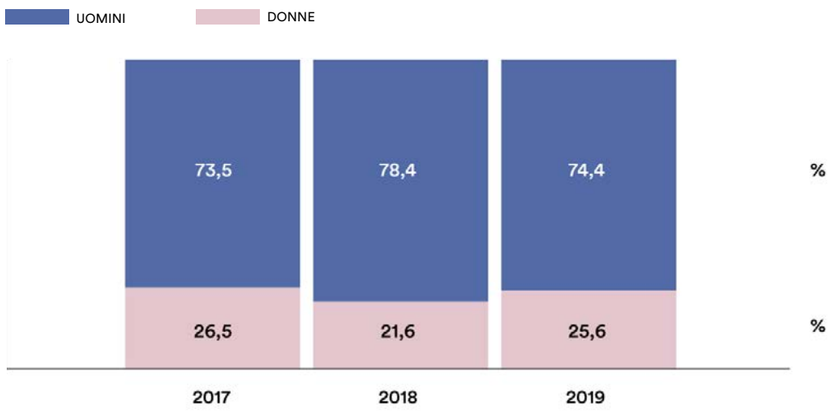


Figura 4.19.1

4.20
Discussione

L'analisi presentata in questo capitolo fornisce utili evidenze in una prospettiva di genere in relazione alla composizione, alla carriera, alla ricerca e alla didattica del personale docente e ricercatore (compresi gli/le assegnisti/e di ricerca) al Politecnico di Torino e contribuisce all'identificazione delle criticità e delle possibili aree di intervento per il raggiungimento della parità di genere.
Le evidenze relative alla composizione di genere, rivelano una limitata presenza femminile in tutti i ruoli della carriera accademica al Politecnico di Torino. E' tuttavia presente una certa eterogeneità tra i diversi ruoli: le donne sono infatti meno rappresentate proprio nelle posizioni apicali della carriera accademica, I e II Fascia, rispettivamente, a testimonianza del fenomeno di segregazione verticale. La presenza femminile risulta più elevata nell'area dell'Architettura rispetto all'area dell'Ingegneria. In entrambe le aree è tuttavia presente il fenomeno della segregazione verticale. La serie storica relativa alla composizione di genere mostra tuttavia un lieve ma costante incremento della presenza femminile per tutti i ruoli della carriera nel periodo esaminato ed il trend è confermato sia per Ingegneria, sia per Architettura.
Le evidenze rivelano come le differenze di genere in termini di distribuzione per ruolo aumentino all'aumentare dell'età, segnalando una progressione di carriera più lenta per le donne. Tale evidenza è più marcata per Ingegneria rispetto ad Architettura.
Lo spaccato per Aree CUN in generale evidenzia come l'Area più rappresentata al Politecnico (Ingegneria industriale e dell'informazione) è anche quella a minor presenza femminile mentre le Aree meno rappresentate (Scienze naturali, sociali e umanistiche) sono quelle a maggior presenza femminile.
Un'articolata analisi offre spunti interessanti sul gender gap nelle carriere universitarie al Politecnico. Il rapporto di femminilizzazione testimonia la limitata presenza femminile e rivela valori che diminuiscono nel passaggio ai ruoli apicali.
Similmente, l'analisi relativa al peso del personale docente di I Fascia sul totale del personale docente e ricercatore evidenzia una rilevante disparità di genere nelle posizioni apicali, sia per l'area di Ingegneria, sia per Architettura, seppur Ingegneria presenti una divario di genere più spiccato.
Tali evidenze sono confermate dall'analisi della forbice delle carriere universitarie e accademiche, che mostra una forte diminuzione della presenza femminile nel passaggio ai ruoli apicali della carriera accademica.
Anche il GCI, che misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, segnala che le donne sono sottorappresentate nel ruolo apicale al Politecnico di Torino, sia ad Ingegneria sia ad Architettura, e rivela che il Politecnico di Torino non solo appartiene al quartile degli atenei con il GCI più elevato, ma anche che ha un valore dell'indice superiore rispetto a quello degli altri politecnici italiani. La serie storica dei GCI evidenzia tuttavia un trend positivo (GCI in diminuzione) per il Politecnico di Torino.
L'analisi dei passaggi di ruolo per genere mostra differenze di genere più significative proprio nei passaggi di ruolo più rilevanti per la progressione di carriera accademica, ossia il passaggio da RTDB a PA e quello da PA a PO. Il dato disaggregato per Ingegneria e Architettura conferma le stesse dinamiche per entrambe le aree, seppur il quadro sia più critico per Ingegneria.
La presenza di ampie differenze di genere nella carriera accademica viene evidenziata anche in relazione alla composizione delle commissioni di concorso a tutti i livelli, con un picco nel caso delle commissioni di concorso per ricoprire il ruolo di I Fascia.
La capacità di attrarre fondi di ricerca e contratti di ricerca da parte del corpo docente in un'ottica di genere offre altri interessanti spunti di riflessione. A fronte di una maggior capacità di attrazione da parte degli uomini nel 2019 – fatta eccezione per le Attività commerciali – nel 2018 le donne mostrano maggiori capacità di attrazione rispetto agli uomini per quanto riguarda la Ricerca istituzionale-progetti ministeriali, la Ricerca istituzionale-progetti europei e Altri Progetti non di ricerca. È comunque opportuno notare che vi sono differenze, anche sostanziali, da un anno all'altro in termini di numero di progetti e di finanziamenti ed è dunque difficile in alcuni casi riscontrare regolarità nelle evidenze riportate.
I risultati dell'analisi della produzione scientifica del corpo docente per genere e ruolo mediante indici normalizzati di qualità, quantità e continuità dei prodotti della ricerca mettono in luce una produttività scientifica superiore per le donne con una differenza di genere particolarmente spiccata nel caso della I Fascia. Tali evidenze sono confermate sia per Ingegneria, sia per Architettura.

LA STORIA DI PATRIZIA

Mi chiamo Patrizia Lombardi, anche se mia mamma avrebbe preferito chiamarmi Silvia; fu mia zia Lella, quella che poi diventò famosa per aver fatto punti in Formula 1, a convincerla. Ora sono poche le Patrizie, ma io ringrazio sempre mia zia in cuor mio perché credo che un po' del mio carattere sia dovuto anche al mio nome.
Sono nata in un paesino di circa 2000 anime, in provincia di Alessandria. Ho frequentato il liceo scientifico nel capoluogo di provincia, controvoglia. "Lei rovina la carriera di un'artista" aveva ammonito mia madre il mio professore di arte di terza media quando ha saputo della scelta di non iscrivermi ad un liceo artistico. Anche la mia iscrizione all'università non è stata una scelta convinta. Ero affascinata in quegli anni dalla Filosofia ma mia mamma non mi lasciò affrontare quella sfida. Quando mi sono iscritta ad Architettura a Torino, non sapevo che sarei stata fortunata ad innamorarmi dei temi del territorio, delle città e delle comunità locali. In particolare, mi affascinò molto l'Estimo, le sue potenzialità e la sua vivacità: la formulazione di giudizi di stima, la conoscenza di strumenti in grado di aiutarci ad attribuire "valore" alle risorse, sia quelle materiali che immateriali, sia ai beni che hanno mercato sia a quelli "esterni" allo stesso, beni pubblici, ambientali, come l'aria pulita, la bellezza, i beni comuni. Cominciò così la mia avventura di studio e ricerca – ancora in corso - nel campo dello sviluppo sostenibile.

Mi accorsi in quegli anni, di precariato post-laurea, che il mio sogno nel cassetto era diventare professore universitario. Difficile però… come si diventa un "accademico" di professione?

Iniziai a offrire gratuitamente la mia collaborazione, facendo il "cultore della materia" nel campo dell'Estimo. Per mantenermi, facevo lezione nel carcere di Alessandria. Poi, un giorno, si aprì l'opportunità di entrare al Politecnico di Torino come "tecnico laureato di laboratorio" nel Dipartimento di Casa Città, dove era raggruppato il settore dell'Estimo. Non esitai a iscrivermi anche se non era esattamente il mio "sogno nel cassetto". Il lavoro era molto intenso e impegnativo anche perché non aveva confini, si allargava a compiti e ruoli che erano di altri ma soprattutto non mi dava soddisfazione, non mi permetteva di crescere sul piano scientifico e formativo. Capii che dovevo allontanandomi da Torino.
L'occasione venne quando incontrai a Lisbona il professor Brandon, allora pro-vice chancellor dell'Università di Salford of the Great Manchester, in UK. Mi propose di iscrivermi al suo corso di PhD. Iniziai a studiare, mentre lavoravo in Italia, e ogni sei mesi ne trascorrevo uno a Salford/Manchester per allinearmi con gli studi.
I frutti di questa immensa fatica arrivarono anche prima che terminassi il PhD (che durò 5 anni anziché 3, proprio perché part time). Vinsi una posizione da ricercatore universitario allo IUAV di Venezia dove mi trasferii per un paio di anni e quando finalmente mi dottorai, ovviamente discutendo una tesi di filosofia (la Cosmonologia della Realtà per capire i sistemi complessi come le città e supportare le decisioni nel contesto dello sviluppo sostenibile), ebbi la fortuna di tornare al Politecnico di Torino, sempre come ricercatore.
Non è stato facile varcare la soglia di professore nel settore dell'Estimo. Mi ci vollero altri dieci anni per diventare associato e se non fosse stato per l'operazione di "accelerazione di carriera" messa a punto da un rettore visionario come l'ex Ministro Profumo, che puntava alla internazionalizzazione dell'università, non sarei mai diventata ordinario nel mio settore. Sono stata la prima donna in Italia, dieci anni fa, ed è anche per questo, per la tenacia e la passione che hanno contrassegnato il mio agire e la mia carriera, così come quella di mia zia Lella in campo sportivo, che amo spesso associare i miei traguardi al suo immenso e straordinario successo. Nel 2012 mi hanno eletto Direttore del nuovo Dipartimento Interateneo di Scienze, Progetto e Politiche del Territorio; nel 2018 sono diventata Prorettore nella Giunta guidata da Saracco, e quasi contestualmente Presidente della Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile - RUS che ho fatto nascere nel 2015 e che oggi raccoglie 78 atenei italiani.
Sono arrivata dal nulla. Non ero la classica "donna in carriera". Sono sempre stata insicura e bisognosa di dimostrare il mio "valore". Nel mio cammino, ho incontrato sia mostri sia maestri ma la serenità di una casa, i miei due figli e un uomo intelligente e saggio al mio fianco mi hanno aiutato ad affrontare le difficoltà.
Sono convinta della tesi che porta avanti il grande Walter Rolfo: il successo nel lavoro è commisurato al livello di happiness che si ha nella vita. Sono certa che l'app che proporrà quest'anno nella challenge del percorso Talenti/Intraprendenti del Politecnico di Torino "spaccherà".





5

Analisi del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

In questo capitolo si riportano i dati relativi al Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario (PTAB) del Politecnico di Torino, analizzati secondo una prospettiva di genere. Gli ambiti su cui è strutturata l'analisi sono: composizione, situazione occupazionale, assenze, turnover e retribuzione.
Al 31/12/2019 la composizione di genere del PTAB del Politecnico di Torino mostra che su un totale di 887 persone (inclusa la categoria CEL), 543 sono donne (61,2% del totale) e 344 sono uomini (38,8% del totale). L'elevata presenza femminile nel PTAB al Politecnico di Torino è coerente con la tendenza nazionale delle donne di favorire un ambito di mercato che offra maggiore possibilità di conciliazione tra lavoro e famiglia, come quello della Pubblica Amministrazione.
In particolare, le numerosità del PTAB secondo le categorie contrattuali[27] previste dal contratto collettivo nazionale[28], sono le seguenti:
Categoria D (include D, TE e CEL): 462 persone pari al 52,08% del totale
Categoria C: 346 persone pari al 39,01% del totale
Categoria B (categoria ad esaurimento): 37 persone pari al 4,17% del totale
Ruolo EP: 36 persone pari al 4,06% del totale,
ed infine i Dirigenti: 6 persone pari allo 0,68% del totale.
Se si osservano le stesse categorie secondo un'ottica di genere, si nota come la categoria D sia la più rappresentata, contando 310 persone di genere femminile contro 152 di genere maschile; nella categoria C ci sono 187 donne e 159 uomini; nella categoria B ci sono 25 donne e 12 uomini; 18 persone di genere femminile e 18 di genere maschile si collocano nel ruolo EP, ed infine i Dirigenti sono composti da 3 donne e 3 uomini.

Le stesse numerosità, ricondotte alle aree funzionali di impiego sono così distribuite: (01) Dirigente Amministrativo sono 6 persone (0,67% del totale PTA); (02) nell'area Amministrativo-Gestionale lavorano in 499 (56,26%); (03) l'area Biblioteca conta 25 addetti (2,82%); (04) l'Area Servizi Generali e Tecnici presenta 18 addetti (2% del totale); nell'area (06) Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati ci sono 318 lavoratori (35,85%), ed infine (07) tra i Tecnologi ci sono 21 persone (2,37%).

[26] *Collaboratori ed esperti linguistici.*

[27] *Come riportato nel glossario, Tabella 8. 2, le categorie per il Personale Tecnico-Amministrativo sono: Categoria B, Categoria C, Categoria D, EP.*

[28] *C.C.N.L. 9.8.200*

5.1
da 124 a 125
Distribuzione per genere e area funzionale di impiego

5.2
da 125 a 126
Forbice delle carriere

5.3
126
Distribuzione per genere e fasce d'età

5.4
127
Età media per genere e categoria

5.5
da 127 a 128
Distribuzione per genere e titolo di studio

5.6
128
Distribuzione per genere e tipologia di contratto

5.7
da 128 a 129
Distribuzione per genere e regime di impiego

5.8
da129 a 130
Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale

5.9
da 130 a 131
Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale

5.10
da 131 a 132
Giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza

5.11
134
Indice di compensazione per genere e per categoria

5.12
da 134 a 135
Indice di turnover complessivo per genere e per categoria

5.13
da 135 a 136
Distribuzione per genere e indennità di posizione e di responsabilità

5.14
da 137 a 138
Progressioni di carriera per genere

5.15
138
Discussione

5.1

Distribuzione per genere e area funzionale di impiego

La Figura 5. 1 riporta la composizione percentuale del PTAB per aree funzionali.[29]
Nel ruolo di Dirigente Amministrativo (01) si riscontra la parità di genere. Nelle aree Amministrativo-Gestionale (02) e Biblioteca (03) si riscontra una forte presenza femminile, pari rispettivamente all'83,37% e all'84%. Nell'area dei Servizi Generali e Tecnici, invece, si riscontra una lieve prevalenza maschile pari al 55,56%; anche l'area 06, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati, è ricoperta prevalentemente da personale maschile, pari al 73,9% (235 persone). Infine i Tecnologi dell'area 07 sono rappresentati per il 57,14% da personale di genere femminile.
Interpretando i dati, la prevalenza maschile nelle aree 04 e 06 è riconducibile alla caratterizzazione STEM delle professioni richieste in queste aree, tipicamente a prevalenza maschile. Le aree 02 e 03, invece, sono a prevalenza femminile, probabilmente in quanto le professioni ad esse associate sono riconducibili ad una pluralità di ambiti non-STEM, tipicamente a prevalenza femminile. Queste evidenze mettono in luce la presenza di segregazione orizzontale, fenomeno sociale che determina la concentrazione di ciascun genere in determinati ambiti lavorativi.
Questi risultati sono coerenti con i dati nazionali della CRUI relativi al PTA riportati nel documento del 2019 "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani", che presentano una maggior presenza femminile nell'area 02 e 03 rispettivamente.

[29] *DEFINIZIONE: valore assoluto donne (uomini) sul totale PTA per area funzionale (le opzioni sono 01-Dirigenza Amministrativa, 02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale, 03-Biblioteche, 04-Servizi generali e tecnici, 05- Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria, 06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati, 07-Tecnologi).*

CARATTERIZZAZIONE PERCENTUALE DELLA COMPOSIZIONE DEL PTAB PER GENERE E AREA FUNZIONALE AL 31/12/2019

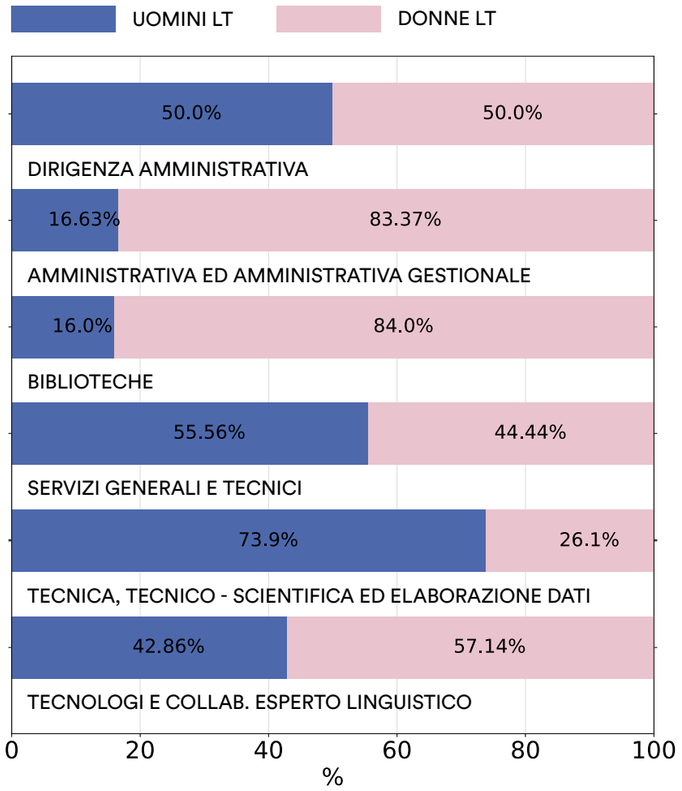


Figura 5.1

5.2

Forbice delle carriere

Per analizzare la distribuzione per genere e categoria contrattuale si fa riferimento alla forbice delle carriere riportata in Figura 5.2[30], relativamente agli anni 2016 e 2019. Il grafico mostra per le singole categorie, riportate in ordine crescente per grado di autonomia e responsabilità, la percentuale di donne e di uomini di cui è composta.
Nel 2019 la categoria B rileva una prevalenza femminile, pari al 67,57%, che si attenua nella categoria C dove risulta pari al 54,05% contro il 45,9% degli uomini. Nella categoria D il personale di genere femminile è il 66,95%, mentre nelle categorie di più elevata responsabilità e autonomia (EP e Dirigenti) vi è parità tra i due generi.

L'andamento della forbice per l'anno 2016 è del tutto in linea con quella del 2019, ad eccezione del ruolo Dirigenti, per cui si riscontra un aumento della presenza femminile. Le categorie B e D, quest'ultima la più rappresentata al Politecnico, sono dunque a prevalenza femminile mentre nelle categorie C, EP e Dirigenti non si evincono sostanziali differenze di genere. Nonostante la parità di genere venga raggiunta ai livelli più alti, EP e dirigenti, la diminuzione della presenza femminile nel passaggio dalla Categoria D alle successive richiede un'analisi più dettagliata per verificarne le cause.

[30] *DEFINIZIONE: valore assoluto di donne (uomini) in una categoria (c) ed anno (a) sul totale del personale nella medesima categoria.*

FORBICE DELLE CARRIERE PER IL PTAB, ANNI 2016 E 2019

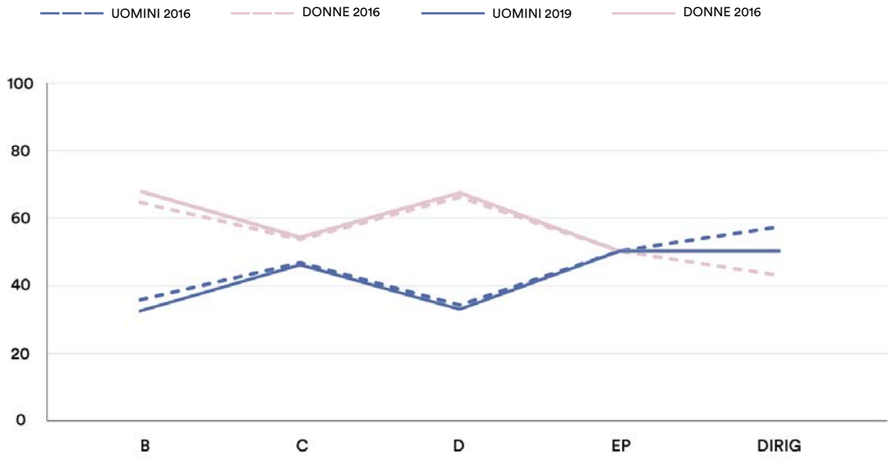


Figura 5.2.1

5.3
Distribuzione per genere e fasce d'età

La Figura 5.3.1 analizza la distribuzione per genere e fasce d'età[31] del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario all'interno del Politecnico di Torino al 31/12/2019.
Non vi sono sostanziali differenze nelle composizioni percentuali dei due generi nelle fasce d'età tra i 34 e i 44 anni e tra i 44 e 54 anni. La componente femminile presenta un'incidenza più elevata nella fascia di età minore dei 34 anni, mentre presenta un'incidenza minore rispetto agli uomini nella fascia sopra i 54 anni (27,6% contro il 37,5%). Queste evidenze sulla composizione percentuale per genere ed età potrebbero essere ricondotte alle condizioni più favorevoli per le donne ai fini del pensionamento anticipato supportate da politiche nazionali. Tuttavia, ma necessari ulteriori approfondimenti per chiarirne le cause.

[31] *DEFINIZIONE: valore assoluto donne/uomini sul totale del PTAB per classe di età (<35; 35-44; 45-54; >54).*

DISTRIBUZIONE DEL PTAB PER GENERE E FASCE D'ETÀ

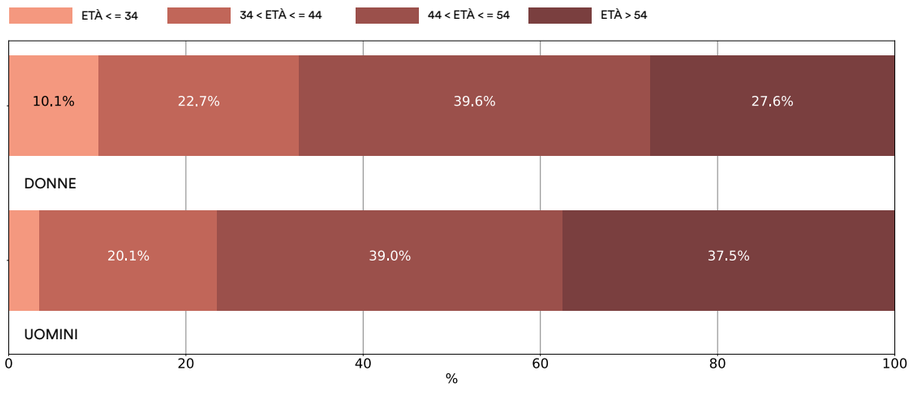


Figura 5.3.1

5.4
Età media per genere e categoria

La Figura 5.4.1[32] riporta l'età media e deviazione standard per genere e categoria del personale PTAB. Nelle categorie B, C, EP la componente femminile e quella maschile presentano età media simile, pari a circa 50-54 anni. Nelle categorie D (che include TE e CEL) e Dirigenti le donne, invece, presentano un'età media più bassa, pari a circa 46 e 53 anni rispettivamente, contro i 50 e 57 anni per gli uomini. Va notato che mentre nella categoria B (categoria ad esaurimento) l'età media delle donne è superiore a quella degli uomini, nelle categorie C, D, EP e Dirigenti l'età media per le donne è inferiore con la differenza di genere più ampia proprio nella posizione apicale.

[32] *DEFINIZIONE: valore medio dell'età per gli uomini e le donne per categoria(c)*

CARATTERIZZAZIONE DELL'ETÀ MEDIA E DEVIAZIONE STANDARD PER GENERE E CATEGORIA DEL PTAB PER GENERE E CATEGORIA DEL PTAB

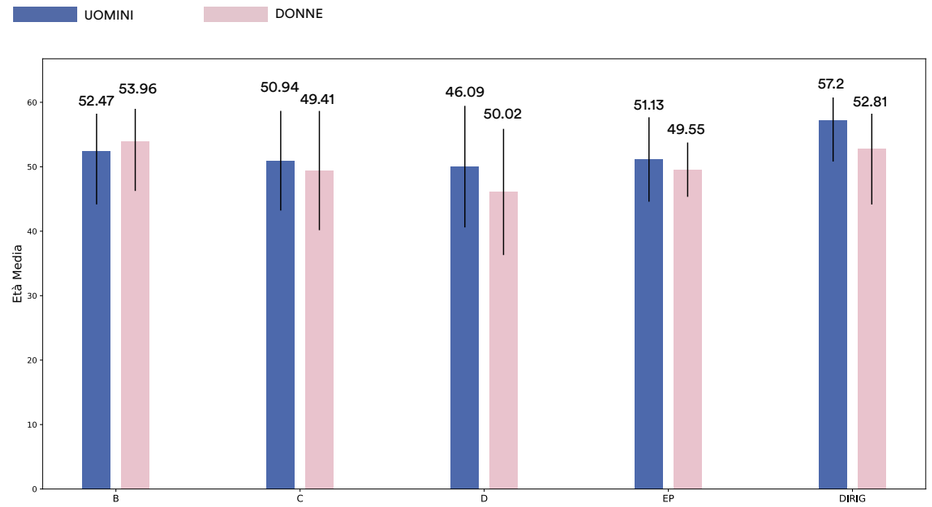


Figura 5.4.1

5.5
Distribuzione per genere e titolo di studio

Il grafico in Figura 5.5.1 analizza la composizione del PTAB per genere e titolo di studio[33].
Le donne possiedono titoli di studio riconducibili all'istruzione terziaria in misura maggiore rispetto agli uomini: il 68% dell'intera popolazione femminile rispetto al 49.6% dell'intera popolazione maschile. L'elevata concentrazione per il personale PTAB di genere maschile nella fascia con titolo di licenza media superiore (41,6% contro 25,9%), potrebbe essere ricondotta al fatto che i ruoli nell'area "Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati" (05), in cui i dipendenti presentano prevalentemente diplomi tecnici, sono svolti in prevalenza da uomini.

[33] *DEFINIZIONE: valore assoluto donne (uomini) sul totale del PTA per titolo di studio (tds=Diploma e inferiore, Laurea, Dottorato e altri titoli post-lauream).*

CARATTERIZZAZIONE TITOLO DI STUDIO PER GENERE

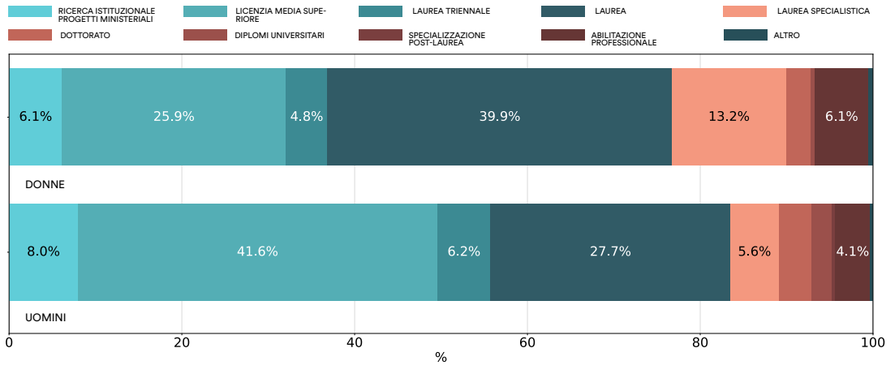


Figura 5.5.1

5.6

Distribuzione per genere e tipologia di contratto

Il grafico in Figura 5.6.1 riporta la distribuzione per genere e tipologia di contratto (tempo determinato e indeterminato)[34]nel 2019. Per entrambi i generi i contratti sono prevalentemente a tempo indeterminato, il 92,7% per gli uomini e l'86,6% per le donne.

Queste evidenze possono essere riconducibili a diversi fenomeni - la prevalenza femminile in ingresso, condizioni più favorevoli per il pensionamento anticipato supportate da politiche nazionali – ma non si può escludere un fenomeno di segregazione verticale.

[34]*DEFINIZIONE: valore assoluto donne (uomini) sul totale del PTA per tipologia di contratto (tempo determinato; tempo indeterminato).*

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PTAB PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO

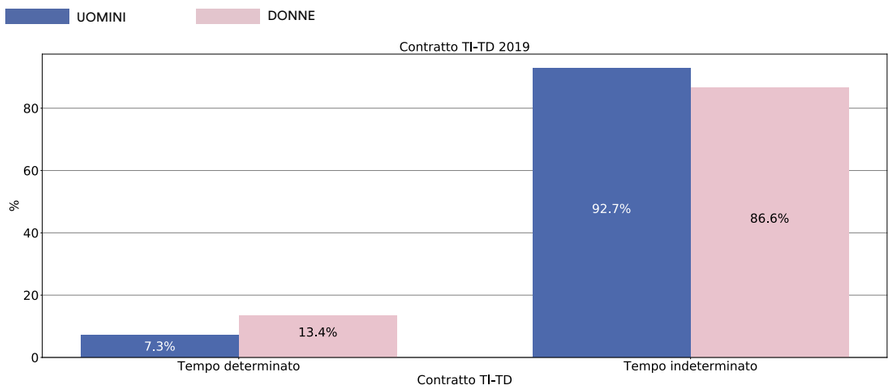


Figura 5.6.1

5.7

Distribuzione per genere e regime di impiego

L'analisi delle differenze di genere in relazione al regime di impiego[35]è riportata nella Figura 5.7.1 La quasi totalità del Personale Tecnico-Amministrativo è in regime di impiego a tempo pieno. Le donne presentano un'incidenza sul totale della popolazione femminile pari al 90,1%, gli uomini del 95,9% sul totale della popolazione maschile.
Nei contratti che prevedono un regime di impiego part-time maggiore del 50% le donne presentano una quota pari all'8,8% contro lo 0,9% degli uomini. Tale differenza, pari a 7,9 punti percentuali, può essere riconducibile alla richiesta di part-time da parte del personale di genere femminile in seguito alla maternità o, più in generale, ad un maggior peso del lavoro di cura per le donne.

[35]*DEFINIZIONE: Definizione: valore assoluto donne (uomini) sul totale del PTA per regime di impiego (Tempo pieno; Part Time fino al 50%; Part Time oltre al 50%).*

CARATTERIZZAZIONE DEL PTAB PER GENERE E TIPOLOGIA DI IMPIEGO

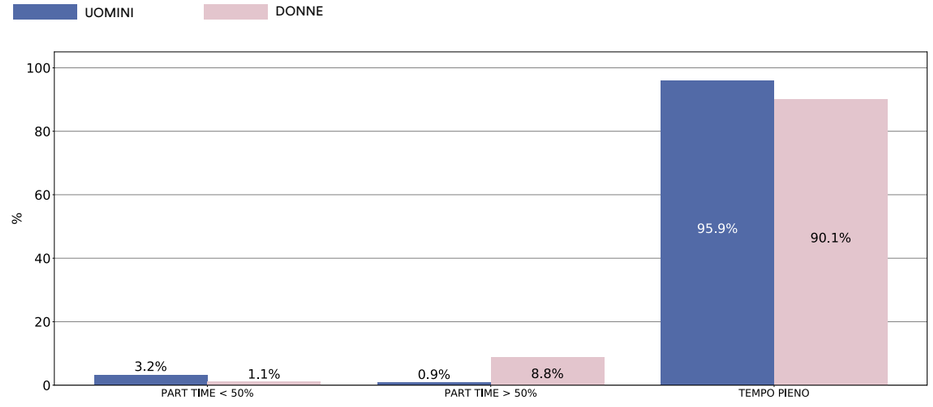


Figura 5.7.1

5.8

Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale

La Figura 5.8.1 fa riferimento alla distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale.[36]
I risultati mostrano che mentre per la fascia da 0 a 5 anni di anzianità si riscontra una prevalenza del personale di genere femminile, pari al 65,59%, nelle altre fasce di anzianità la tendenza è invertita. Nelle fasce di anzianità successive inoltre la percentuale di donne tende a diminuire all'aumentare dell'anzianità: nelle classi 6-10, 10-16 e 16-20 anni di anzianità aziendale si trova una componente femminile pari a circa il 43%; nelle fasce tra 21-25 anni, 26-30 e 31 e oltre, la percentuale di donne tra il personale PTAB è inferiore e raggiunge il minimo, pari al 37,2%, nella fascia oltre i 31 anni. Questo fenomeno può essere in parte ricondotto a condizioni più favorevoli per le donne di aderire a politiche nazionali a supporto del pensionamento anticipato, tuttavia un'analisi più dettagliata sarebbe utile per escludere un fenomeno di segregazione verticale.

[36]*DEFINIZIONE: valore assoluto donne (uomini) sul totale del PTA 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).*

DISTRIBUZIONE PER GENERE E FASCE D'ANZIANITÀ AZIENDALE. DATI AL 31.12.2018

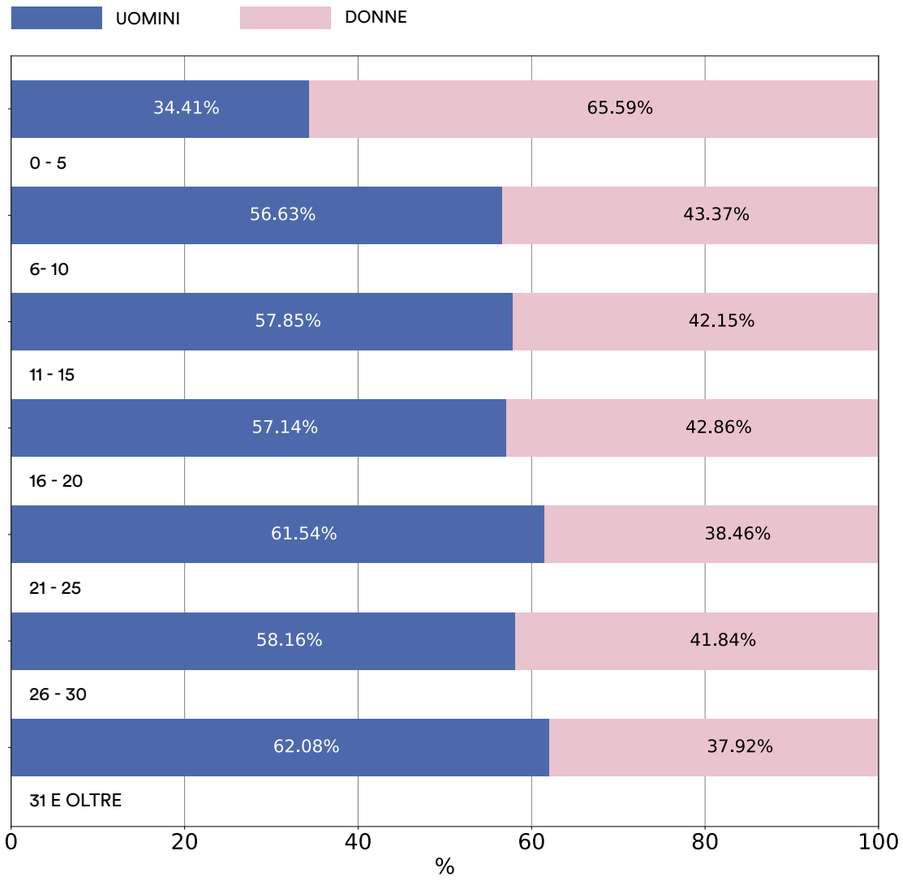


Figura 5.8.1

5.9

Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale

La Figura 5.9.1 mostra la distribuzione per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale[37] del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario al Politecnico di Torino.
Nelle categorie B e C, la quota femminile con anzianità maggiore di 26 anni è superiore alla rispettiva quota maschile di circa 6 punti percentuali in entrambe le categorie. Nelle categorie D ed EP, invece, la quota di donne con anzianità superiore ai 26 anni è inferiore rispetto a quella dell'organico di genere maschile di circa 9 e 5 punti percentuali, rispettivamente.
Queste evidenze ancora una volta potrebbero essere spiegate da maggiori opportunità per le donne di aderire a politiche nazionali a supporto del pensionamento anticipato o suggerire una più lunga permanenza delle donne nelle posizioni lavorative di livello inferiore (categoria B e categoria C), segnalando la possibile presenza del fenomeno di segregazione verticale.

[37] *Definizione: valore assoluto donne/uomini sul totale del PTA per singola categoria e genere nelle diverse classi di anzianità aziendale espressa in anni (0-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21- 25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-43, 44 e oltre).*

DISTRIBUZIONE PER GENERE, CATEGORIA E FASCE D'ANZIANITÀ AZIENDALE

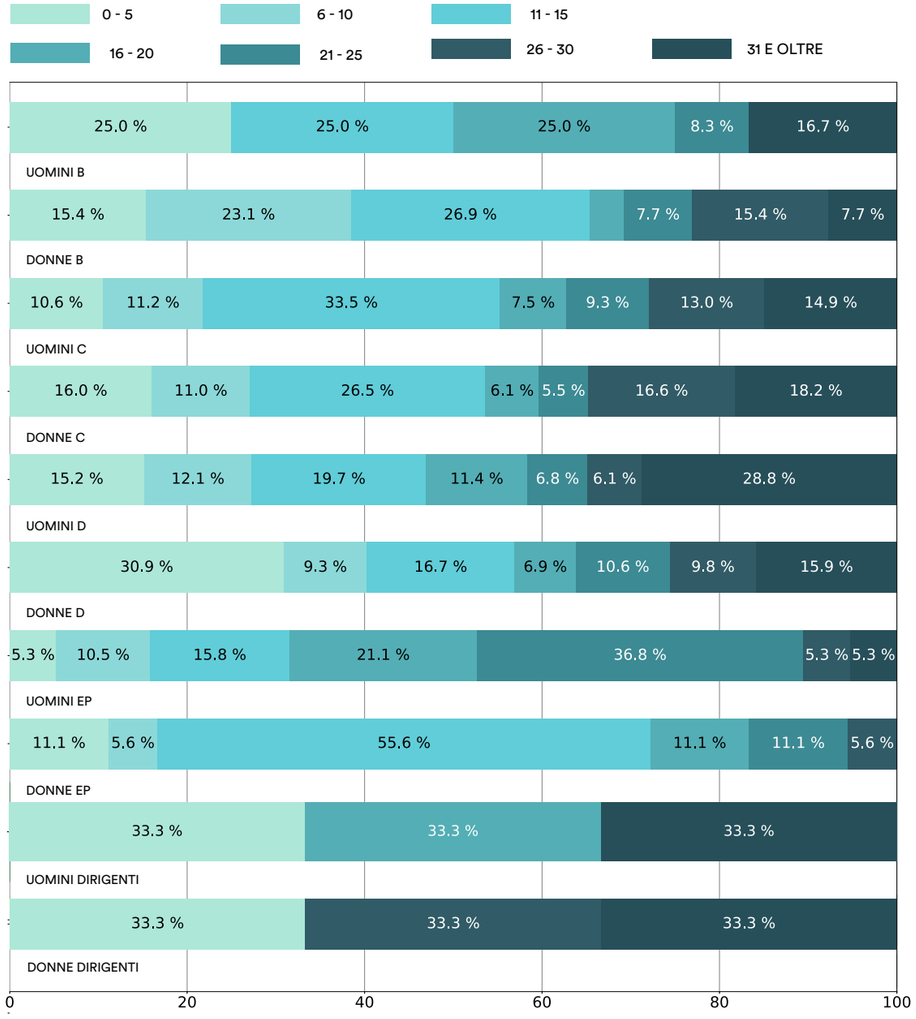


Figura 5.9.1

5.10

Giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza

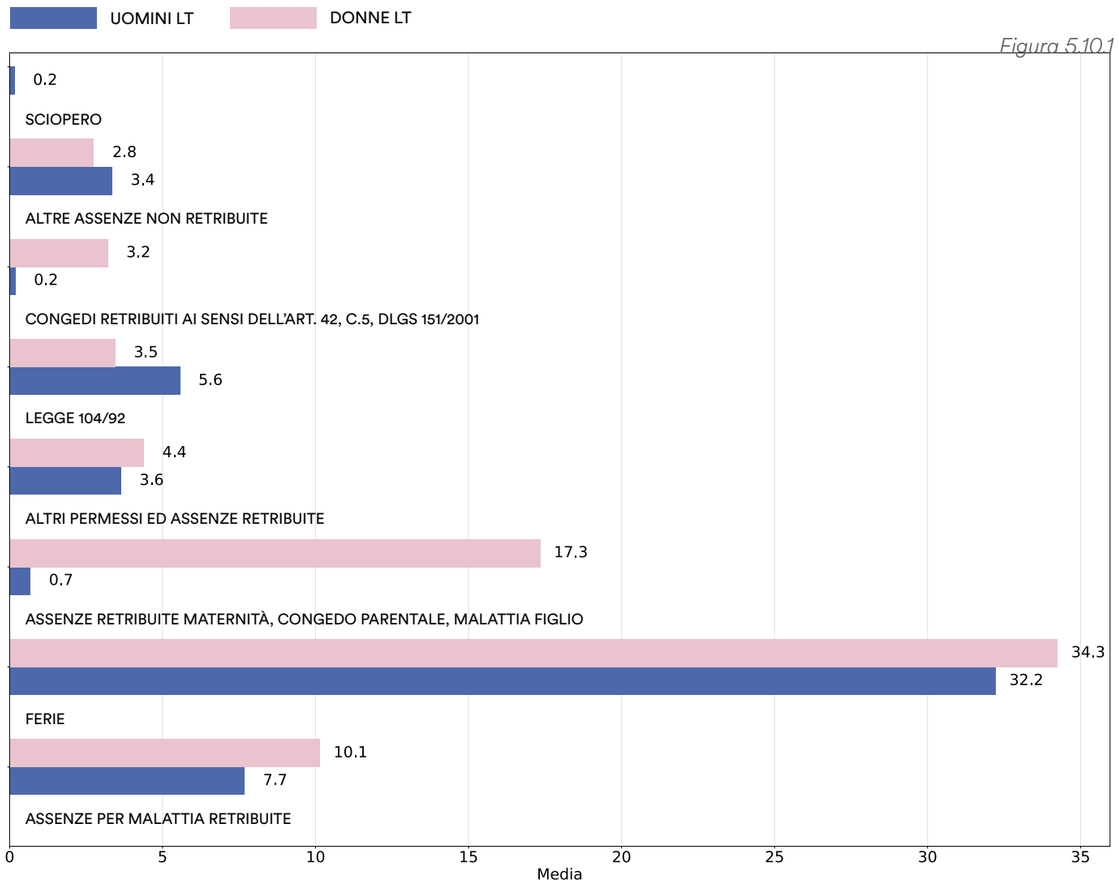
La Figura 5.10.1 mostra i giorni medi di assenza per genere e causa[38] nel 2018. Osservando il grafico secondo una prospettiva di genere, non si notano sostanziali differenze tra i giorni medi di assenza di uomini e donne in relazione alla maggior parte delle cause dell'assenza - ferie, malattia e altre assenze non retribuite. Al contrario, come da attendersi, si nota una elevata differenza di genere per quanto riguarda i congedi per maternità e parentali in caso di malattia di figli, che presentano una durata di 17,3 giorni medi per le donne e di 0,7 giorni medi per gli uomini. Le donne riportano un maggior numero di giorni medi di assenza anche per i congedi retribuiti ai sensi dell'articolo 42 C.5, DLGS 151/2001, previsti per assistere persone con disabilità grave, pari a 3,2 giorni contro 0,2 giorni per gli uomini.
Queste evidenze forniscono un segnale evidente di come il peso del lavoro di cura ricada prevalentemente sulle donne e di come questo, di conseguenza, possa avere un impatto

sullo svolgimento delle attività lavorative per le stesse, e forniscono chiare indicazioni circa la necessità di continuare a promuovere iniziative per la conciliazione famiglia-lavoro. In questa direzione, il Politecnico di Torino ha promosso, già da alcuni anni, alcune importanti azioni volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, quali il servizio di micronido aziendale e baby parking, i servizi di baby-sitting più continuativi (0-13 mesi) e on demand (0-12 anni) e di assistenza anziani e disabili oltre all'attivazione di corsi formativi che aiutano a riconoscere e sviluppare le proprie soft skill. Inoltre, l'istituto dello smart working ha avuto, tra le diverse finalità, quella di facilitare il bilanciamento tra vita personale e vita lavorativa. Queste iniziative sono approfondite nella Sezione 6 sulle azioni positive.

[38] *Definizione: numero di giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza.*

GIORNI MEDI DI ASSENZA PER GENERE E CAUSA DELL'ASSENZA

Figura 5.10.1



LA STORIA DI PAOLA

Ciao a tutte e tutti, sono Paola. Nata e cresciuta in un piccolo borgo salentino abbracciato dal sole e dal vento...

...e proprio dal sole e dal vento ho preso positività e voglia di affrontare il cambiamento. Da piccola avrei voluto fare quello che tutte le bimbe sognano.... La ballerina! Ma poi il tempo e forse anche il caso mi hanno portato a scoprire molte altre attività. Sono sempre stata bravina nello studio delle materie letterarie e forse anche un po' per sfida ho scelto di frequentare il liceo scientifico. I miei fantastici insegnanti delle materie scientifiche del liceo hanno saputo nutrire il mio desiderio di dare il massimo; così, arrivare al Politecnico di Torino è stata la naturale evoluzione del mio percorso formativo. La scelta dell'Ingegneria Edile è dovuta al fatto che mi piaceva l'idea di riuscire a realizzare il posto dove ogni giorno torni, dove incontri gli amici, fai crescere la tua famiglia: la casa. Certo non è stato semplice staccarsi da mamma, papà e fratelli e provare a sopravvivere a 1300 km da tutte le certezze... Eppure! L'esperienza lavorativa al Politecnico è iniziata senza soluzione di continuità rispetto agli studi perché, subito dopo la Laurea, sono stata scelta dal mio relatore di tesi per essere inserita in un progetto legato all'ampliamento edilizio della sede cittadina del Politecnico stesso. Durante questa prima, lunga esperienza durata oltre dieci anni, ho dunque appreso una metodologia, strumenti di lavoro e conosciuto grandi professionalità che mi hanno insegnato e trasmesso, soprattutto, la consapevolezza dell'importanza della passione per il proprio lavoro e l'utilità della curiosità come atteggiamento mentale. In questi primi anni ho infatti compreso che, per quanto un lavoro possa essere impegnativo e snervante, solo la passione lo può rendere uno strumento di crescita professionale, ma soprattutto umana.
Terminato il progetto di ampliamento, la mia posizione lavorativa è stata consolidata nell'Area Edilizia e Logistica di Ateneo ricoprendo prima il ruolo di Responsabile del Servizio Messa a Norma, e quindi quello di Responsabile del Servizio prevenzione e protezione, ruolo che attualmente ricopro. Un ruolo impegnativo in questo particolare momento storico, che mi ha costretto a qualche vorticosa piroetta.... In fondo volevo fare la ballerina! La mia vita lavorativa all'interno dell'Università non è stata sempre semplice però: come accade, ci si scontra con situazioni che possono mettere alla prova. Nel campo dell'Ingegneria Edile, ed in particolare nell'ambiente dei cantieri, la esclusiva presenza maschile può rappresentare un elemento fortemente destabilizzante quando sei una giovane ingegnere che dovrebbe riuscire a dare disposizioni ed a farsi ascoltare. Non dimenticherò mai quella volta che, al seguito dell'ingegnere collaudatore per una visita di ispezione, un capomastro mi diede un'occhiata e poi mi chiese cosa ci facessi lì e perché non fossi a far fotocopie. Mi sentii piccola piccola, ma questo non mi impedì di rispondere che ero lì per osservare e imparare da chi ne sapeva più di me. Ricordo che il capomastro mi guardò sorpreso, quasi incredulo per quella battuta, e da lì in avanti non si permise più di dire altro. Quella d'altra parte era la cosa più vera che potessi dire ed è ciò che, giorno per giorno, ho compreso sempre più a fondo: occorre avere l'umiltà di imparare da chi "sa fare", e imparare ogni giorno qualcosa di nuovo. Il lavoro al Politecnico è stato molto sfidante: a volte ho avuto l'impressione di non essere ascoltata né apprezzata, ma ho compreso che la maggiore fonte di ansia consisteva nella paura di non avere sempre la risposta giusta o per lo meno una risposta pronta. Allora ho realizzato che la professionalità passa prima di tutto dall'onestà verso se stessi e verso gli altri, anche riconoscendo i propri limiti. I colleghi e tutte le persone con cui ho collaborato nel mio percorso fin qui – anche quelle che mi hanno fatto arrabbiare o hanno tentato di demoralizzarmi – sono stati fonte di grandi insegnamenti. Vi racconto un ultimo particolare: un giorno ero con una collega; dopo molte ore di lavoro per completare un progetto, ci siamo rese conto che un errore aveva viziato buona parte del risultato finale. Io ero stanca e sconfortata, avevo quasi gli occhi lucidi e volentieri avrei mollato tutto. Lei mi guardò in faccia, mi sorrise e disse: "Dove tu vedi un problema, io vedo un'opportunità!" Ho fatto di quella frase la mia personale ispirazione. E spero che diventi anche la vostra! Buona vita.



5.11

Indice di compensazione per genere e per categoria

Con l'obiettivo di evidenziare se le entrate e le uscite di personale comportino squilibri di genere, la Tabella 5.2 riporta i dati relativi all'indice di compensazione[39] per le diverse categorie di appartenenza del personale PTAB negli anni 2016, 2017 e 2018. A fronte di un quadro piuttosto stabile ed equilibrato negli anni 2016 e 2017, i risultati relativi al 2018 mettono in risalto un divario nella categoria D, per cui le donne mostrano un valore dell'indice molto elevato (26,5) rispetto agli uomini (3), ad indicazione di un aumento considerevole dell'organico di genere femminile.

[39] *Definizione: rapporto tra numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del PTAB in un dato anno solare.*

INDICE DI COMPENSAZIONE PER GENERE E PER CATEGORIA DI APPARTENENZA DEL PTAB, 2016-2018

Tabella 5.11.1

	2016		2017		2018	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
CATEGORIA B	0	0	0	0	1,5	INF
CATEGORIA C	1,5	1	0,3	0,7	3,3	3,7
CATEGORIA D	0,1	1,5	0	0,5	3	26,5
CATEGORIA EP	0	INF	0	0	INF	0,5
CATEGORIA DIRETTORI	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA DIRIG. 2 FASCIA	0	0	0	0	0	0

5.12

Indice di turnover complessivo per genere e per categoria

L'indice di turnover per genere e categoria[40], Tabella 5.12.1, descrive la situazione occupazionale in conseguenza alle assunzioni e cessazioni, all'interno dell'Ateneo[41] per gli anni dal 2016 al 2018. Se l'indice presenta un valore negativo (positivo) significa che le cessazioni sono state superiori (inferiori) alle assunzioni, e quindi il personale dell'Ateneo per la specifica categoria e genere è in diminuzione (aumento). In generale, si rileva un quadro piuttosto stabile ed equilibrato in una prospettiva di genere, seppur con alcune differenze nel tempo. Mentre nel 2016 l'incremento più rilevante si è registrato nella categoria EP per le donne (0,4%) con un decremento della categoria D per gli uomini (0,3%), nel 2017 tutte le categorie hanno registrato stabilità o diminuzione dell'organico, senza particolari differenze di genere, ad eccezione della categoria B dove si nota una diminuzione dell'organico maschile pari allo 0,4%. Nel 2018 si registra invece un aumento generalizzato dell'organico per entrambe i generi (ad eccezione della categoria dirigenti che rimane stabile) ma si evidenziano alcune differenze di genere nelle categorie D e EP: la categoria D registra un aumento superiore nel caso delle donne (1,5% contro 0,4% per gli uomini) mentre la categoria EP mostra una diminuzione dell'organico femminile pari allo 0,4% rispetto ad un incremento dell'organico maschile dello 0,3%.

[40] *Definizione: 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.*

[41] *Nell'analisi relativa la variazione di organico del Politecnico di Torino non è stata riportata la categoria dei Dirigenti, in quanto data la ridotta numerosità non è particolarmente significativo.*

INDICE DI TURNOVER COMPLESSIVO PER GENERE E PER CATEGORIA

Tabella 5.12.1

	2016		2017		2018	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
CATEGORIA B	0.0%	0.0%	-0.4%	0.0%	0.4%	0.5%
CATEGORIA C	0.0%	0.0%	-0.1%	-0.1%	0.3%	0.3%
CATEGORIA D	-0.3%	0.1%	-0.1%	-0.1%	0.4%	1.5%
CATEGORIA EP	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.3%	-0.4%
CATEGORIA DIRIG. 2 FASCIA	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

5.13

Distribuzione per genere e indennità di posizione e di responsabilità

La Tabella 5.13.1 mostra la distribuzione per genere del PTAB ricevente un'indennità di posizione o di responsabilità per gli anni 2017, 2018 e 2019. 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, mostrati in Tabella 5.13.1, 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 posizione, in linea con la composizione di genere delle categorie EP e dirigenti. Per quanto riguarda l'indennità di responsabilità si evidenzia invece uno sbilanciamento di genere e si rivela una quota superiore di donne rispetto agli uomini per questo tipo di indennità. Anche questo dato appare in linea con i dati relativi alla composizione di genere nelle categorie B, C e D, che

risultano infatti a prevalenza femminile.

Le evidenze in Tabella 5.13.2 mostrano una forte concentrazione del personale nelle fasce di indennità da 0 a 4000 Euro, dove la percentuale di donne sul totale del rispettivo genere è lievemente superiore rispetto a quella maschile in tutti gli anni considerati. Nella fascia da 5001 a 6000 Euro la percentuale maschile è superiore a quella femminile in tutto il periodo considerato, mentre nella fascia oltre i 6000 euro di indennità la percentuale femminile è superiore a quella maschile negli ultimi due anni considerati (2018 e 2019).
La Tabella 5.13.3 mostra percentuale maschile superiore a quella femminile nella fascia di indennità inferiore ai 4000 euro in tutti e tre gli anni considerati mentre la percentuale femminile è sempre superiore a quella maschile nelle altre fasce di indennità per tutti gli anni considerati.

CARATTERIZZAZIONE PERCENTUALE DELLE INDENNITÀ PER GENERE, ANNO E TIPOLOGIA DI INDENNITÀ (DI POSIZIONE E DI RESPONSABILITÀ)

Tabella 5.13.1

	2017 UOMINI	2017 DONNE	2018 UOMINI	2018 DONNE	2019 UOMINI	2019 DONNE
INDENNITÀ DI POSIZIONE	48,89	51,11	50	50	51,11	48,89
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ	39,47	60,53	39,82	60,18	39,13	60,87
TOT	42,14	57,86	42,77	57,23	42,5	57,5

ANALISI DELLE INDENNITÀ DI POSIZIONE

Tabella 5.13.2

	2017 UOMINI	2017 DONNE	2018 UOMINI	2018 DONNE	2019 UOMINI	2019 DONNE
0 - 4000 EURO	84,44	85,51	84,44	86,76	84,44	87,14
4001 - 5000 EURO	0	1,45	2,22	1,47	0	0
5001 - 6000 EURO	13,33	11,59	13,34	8,83	15,56	11,43
OLTRE 6001 EURO	2,23	1,45	0	2,94	0	1,43

ANALISI DELLE INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ

Tabella 5.13.3

	2017 UOMINI	2017 DONNE	2018 UOMINI	2018 DONNE	2019 UOMINI	2019 DONNE
0 - 4000 EURO	81,82	52,17	73,91	43,48	78,26	31,82
4001 - 5000 EURO	4,55	21,74	13,04	21,74	4,35	9,09
5001 - 6000 EURO	0	8,7	0	13,04	4,35	9,09
OLTRE 6001 EURO	13,64	17,39	13,04	21,74	13,04	50

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 la presenza di difficoltà nello sviluppo della carriera professionale del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario in un'ottica di genere.
La Figura 5.13.1 mostra i flussi relativi ai passaggi di categoria contrattuale nel periodo dal 2009 al 2019 per genere. Nonostante l'incidenza femminile sia sempre superiore a quella maschile fino a raggiungere la parità di genere al livello apicale, i risultati mostrano come l'incidenza maschile aumenti nelle progressioni di carriera dalle categorie con grado di autonomia, responsabilità e trattamento economico base inferiore (da B a C, dove la presenza maschile è pari al 25%) fino a quelle relative alle categorie di grado superiore (da EP a dirigente). Saranno necessari ulteriori approfondimenti al fine di identificare le cause di tali dinamiche di genere nelle progressioni di carriera del PTAB.

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 sotto-rappresentate nel ruolo apicale.
L'analisi delle progressioni di carriera utilizzando questo indicatore è estremamente utile per la verifica dell'esistenza di blocchi o difficoltà alla crescita professionale di donne e uomini nell'amministrazione.
Poiché la costruzione del GCI risulta piuttosto complessa nel caso del PTAB, dovendo considerare sia progressioni di natura verticale sia orizzontale, l'indicatore è stato calcolato in due modi: 1) la figura apicale utilizzata per il calcolo dell'indice è quella di Dirigente; 2) la figura apicale utilizzata per il calcolo dell'indice è quella di Dirigenti e Responsabile di Area. Nel primo caso l'indicatore consente di misurare le progressioni di carriera in termini di categoria contrattuale, nel secondo in termini di responsabilità organizzativa.
La Tabella 5.13.2 riporta i dati relativi al GCI (calcolato nei due modi) per il personale PTAB negli anni dal 2017 al 2019. Mentre i Dirigenti nel 2019 ammontano a 6 dipendenti, 3 uomini e 3 donne, la figura di Responsabile di Area è ricoperta da 13 dipendenti, 8 donne e 5 uomini, pari rispettivamente all'1,47% del personale femminile e all'1,45% del personale maschile. I dati relativi al GCI così calcolati rivelano un indice superiore a 1 se la figura apicale utilizzata per il calcolo dell'indice è quella di Dirigente (1,4 nel 2017, 1,21 nel 2018 e 1,23 nel 2019) mentre l'indice si avvicina all'unità se la figura apicale utilizzata per il calcolo dell'indice è quella di Dirigente e Responsabile di Area (1,12 nel 2017, 1,04 nel 2018 e 1,23 nel 2019). Queste evidenze mostrano per le donne maggiori difficoltà nelle progressioni di carriera, se si considera come posizione apicale quella di Dirigente, ossia se si misurano le progressioni di carriera in termini di categoria contrattuale. Considerando invece come posizione apicale quella di Dirigente e Responsabile di Area, ossia misurando le progressioni di carriera in termini di ruolo e responsabilità organizzativa, il GCI mostra una sostanziale parità di genere.
Infine, va evidenziato un miglioramento nel tempo delle progressioni di carriera del PTAB in un'ottica di genere. Nel periodo considerato infatti il GCI, calcolato nei due modi sopra descritti, è in diminuzione.

CARATTERIZZAZIONE DEI FLUSSI RELATIVI AI PASSAGGI DI RUOLO NEL PERIODO 2009-2019

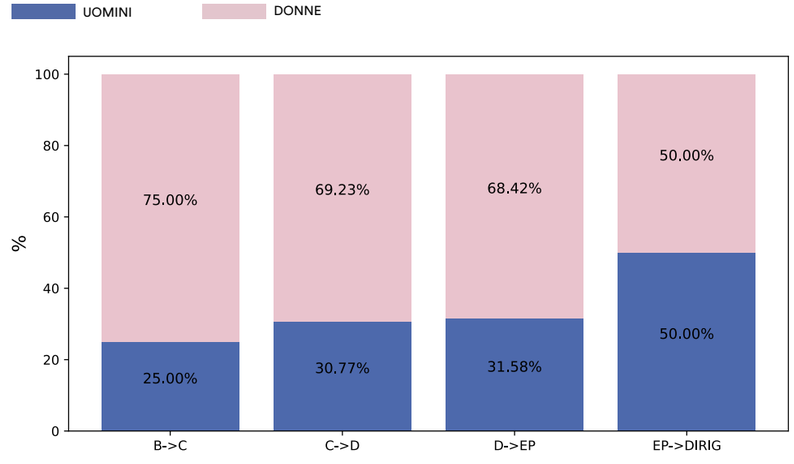


Figura 5.14.1

GCI, COMPOSIZIONE PERCENTUALE DELLE POSIZIONI APICALI (DIRIGENTI E RESPONSABILI DI AREA)

Tabella 5.14.2

	2017	2018	2019
GCI (DIRIGENTI)	1,4	1,21	1,23
GCI (I LIVELLI: DIRIGENTI E RESPONSABILI DI AREA)	1,12	1,04	0,99

5.15 *Discussione*

Il capitolo ha proposto un'analisi delle caratteristiche e dei percorsi professionali del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario (PTAB) al Politecnico di Torino in una prospettiva di genere. Gli ambiti di indagine hanno riguardato la composizione, la situazione occupazionale, le assenze, il turnover e la retribuzione al fine di fornire evidenze su l'eventuale presenza di fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, su differenze di genere nelle condizioni d'impiego, sulla conciliazione vita-famiglia e su eventuali squilibri della situazione occupazionale e dello sviluppo delle carriere.

Le evidenze mostrano una prevalenza femminile (61,2%) per il Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario (PTAB) al Politecnico di Torino. La scomposizione per area funzionale mostra tuttavia una prevalenza maschile nelle aree con una caratterizzazione professionale STEM, a testimonianza del fenomeno di segregazione orizzontale che, nel caso specifico, è influenzato a monte dalle scelte dei percorsi di studio e dagli stereotipi di genere che tendono a classificare specifici ambiti di studio e professioni come maschili o femminili.
La forbice delle carriere mostra una prevalenza femminile nelle categorie B, C e D mentre la parità di genere viene raggiunta ai livelli più alti, EP e dirigenti. La diminuzione della presenza femminile nel passaggio dalla Categoria D alle successive richiede un'analisi più dettagliata per verificarne le cause. .
Le donne possiedono titoli di studio riconducibili all'istruzione terziaria in misura maggiore rispetto agli uomini, che sono invece maggiormente rappresentati nella fascia con titolo di licenza media superiore.
Pur rivelando una prevalenza dei contratti a tempo indeterminato per entrambe i generi, l'analisi della distribuzione per genere e tipologia di contratto mostra una maggior incidenza del tempo determinato per le donne rispetto agli uomini. Queste evidenze possono essere riconducibili a diversi fenomeni - la prevalenza femminile in ingresso, condizioni più favorevoli per le donne ai fini del pensionamento anticipato supportate da politiche nazionali – ma non si può escludere un fenomeno di segregazione verticale.
La quota di donne a regime di impiego part-time è superiore a quella maschile, dato che può essere riconducibile alla richiesta di part-time da parte del personale di genere femminile in seguito alla maternità o, più in generale, ad un maggior peso del lavoro di cura per le donne.
Le evidenze relative alla distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale mostrano come la quota di donne tenda a diminuire all'aumentare dell'anzianità. Inoltre, mentre nelle categorie inferiori sulla scala retributiva (B e C) le donne mostrano un'anzianità superiore rispetto agli uomini, nelle categorie D, EP e dirigenti l'anzianità delle donne è inferiore a quella maschile. Anche questo fenomeno può essere in parte ricondotto alle condizioni più favorevoli per le donne ai fini del pensionamento anticipato ma non si può escludere un fenomeno di segregazione verticale.
L'analisi dei giorni medi di assenza e delle cause secondo una prospettiva di genere rivela un divario di genere per quanto riguarda i congedi per maternità e parentali in caso di malattia di figli e per i congedi previsti per assistere persone con disabilità grave, a testimonianza di un maggior peso del lavoro di cura sulle donne.

L'indice di compensazione mette in evidenza una situazione piuttosto equilibrata nel tempo per le diverse categorie ad eccezione della categoria D, per cui si registra un aumento considerevole dell'organico di genere femminile nel 2018.
Anche l'indice di turnover rivela una situazione equilibrata tra i due generi.
L'analisi delle progressioni di carriera per genere mostra come l'incidenza maschile aumenti nelle progressioni di carriera dalle categorie inferiori sulla scala retributiva (da B a C) fino a quelle relative alle categorie superiori (da EP a dirigente). Evidenza che viene confermata dal GCI calcolato considerando come posizione apicale quella di Dirigente. Tuttavia, i dati relativi al GCI, calcolato considerando come posizione apicale quella di Dirigente e Responsabile di Area, rivelano un indice molto vicino all'unità, evidenziando una sostanziale parità di genere. Saranno necessari ulteriori approfondimenti al fine di identificare le cause di tali dinamiche di genere nelle progressioni di carriera del PTAB.

LA STORIA DI LAURA

Mi chiamo Laura e sin da piccola il mio desiderio, pur vivendo in un paese pieno di luce e con un mare azzurrissimo, era viaggiare e conoscere realtà differenti.

Conclusa l'università con una Laurea in Giurisprudenza ed ottenuta una borsa di studio, ho lasciato la Sicilia per un Master alla Luiss a Roma in comunicazione e giornalismo. Avevo una gran paura, ma la voglia di nuove esperienze era più forte. Già durante i primi colloqui di lavoro ho percepito come essere donna può, in certi ambienti, venire considerato uno svantaggio. Le domande "Sei fidanzata? Sposata? Stai pensando di avere figli?" oltre a farmi sentire discriminata, hanno rischiato di scoraggiarmi.
Trent'anni dopo a Torino una candidata mi ha riferito che le erano state poste le stesse domande. Pur essendo state rivolte ad un'altra donna, mi hanno procurato la stessa sensazione di imbarazzo. La determinazione, nel mio caso, ha comunque sempre prevalso ed a 24 anni ho avuto la prima esperienza di lavoro a Roma, in un ambiente super-maschile. Durante una riunione abbastanza tesa, tutti uomini tranne io, uno dei partecipanti sbotta: "non mi sento libero di esprimermi come vorrei davanti ad una donna, fatela uscire". Ero agghiacciata ma sono riuscita a buttarla sul ridere, l'ambiente si è disteso e sono rimasta. La mia vicenda professionale è continuata a Bruxelles, dove mi sono trasferita per uno stage alla Commissione europea che si è trasformato in una permanenza di quattro anni. Di quegli anni mi porto dietro sicuramente la capacità di adattamento e l'approccio al problem solving e all'innovazione.
Ad un certo punto, ho dovuto scegliere fra il lavoro e la famiglia e non ho avuto esitazioni: ho scelto la famiglia e sono tornata in Italia per iniziare la mia avventura a Torino, al Politecnico. Nel primo periodo mi sono sentita più straniera di quando vivevo all'estero. Poi gradualmente mi sono inserita e ho sentito di far parte di una comunità. In quel periodo sono stata colpita da un grave lutto, ma il senso di appartenenza, insieme al calore dei colleghi, mi hanno aiutato a non mollare e mi hanno dato uno scopo per andare avanti.
Negli anni successivi, con una famiglia ed una bimba da crescere poter contare su una forte motivazione è stato fondamentale. Il resto lo considero strumentale: costruire una rete di relazioni con altre mamme, barcamenarmi fra missioni, saggi di danza ed incontri a scuola, ritagliarmi degli spazi la sera per leggere le mail accumulate. La flessibilità dell'ambiente di lavoro mi ha aiutato ad organizzarmi e a darmi la serenità necessaria. Trovo che la sensibilità nei confronti di questi aspetti sia per fortuna aumentata di molto. Sempre meno frequenti le riunioni fissate alle 18 del pomeriggio, e sempre più numerose, invece, sono le iniziative messe in campo per supportarci. Dodici anni fa avevo avuto la possibilità di beneficiare delle prime sperimentazioni di telelavoro, ora lo smart working è una pratica consolidata ed estesa a tutti. Continuano ad esserci pregiudizi e limiti, per lo più di carattere culturale, che frenano le donne nel dare il loro apporto alle organizzazioni, ma chi come me ha funzioni di direzione ed il privilegio di gestire altre persone, si sta impegnando nella pratica quotidiana non solo per ridurli ma anche per far conoscere l'importanza di non disperdere risorse e talenti e per non trascurare il patrimonio che le donne rappresentano.



6

Azioni a sostegno delle Pari Opportunità



Con la progressiva presa di coscienza della disparità di genere in ambito universitario, presente sia in Ateneo che a livello nazionale e internazionale e acuita nel caso delle discipline STEM dal persistere della segregazione orizzontale, il Politecnico ha aumentato le risorse investite per superare il problema, attraverso un rafforzamento del sostegno alle strutture preposte, in primis il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e la Consigliera di Fiducia, e con una più attenta organizzazione della governance su queste tematiche, innovando rispetto a modelli superati.
Consistentemente con l'art. 43 del Codice delle Pari Opportunità, l'Ateneo si è inoltre fatto promotore di azioni positive per il raggiungimento dell'uguaglianza sostanziale fra i generi.
Questa sezione è dedicata a presentare le principali azioni intraprese nell'ultimo triennio per raggiungere l'obiettivo della parità.
Nel 2017, il SA approva una proposta di modifica dello Statuto che realizzi l'adeguamento alla legge per quanto riguarda l'equilibrio di genere del CdA, all'epoca quantificato con un minimo del 30% di membri per il genere minoritario. La proposta prevede la designazione di almeno 2 membri per genere fra i 5 eletti dal personale. La modifica dello Statuto viene approvata con referendum nel 2019.
Sempre nel 2017 vengono modificati il Regolamento per la disciplina della chiamata di professori di I e II Fascia e il Regolamento di Ateneo per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato, prevedendo una rappresentanza di genere nelle commissioni di concorso.
Nel 2018 vengono istituite le figure della Vice Rettrice per la Qualità, il Welfare e le Pari Opportunità, preposta a coordinare le politiche della qualità con quelle del benessere e dell'inclusione, nonché della referente del Rettore per la Parità di Genere e la Diversity, con l'obiettivo specifico di affiancare la Vice Rettrice su queste tematiche. Alcuni obiettivi verso la parità di genere vengono inseriti anche nel piano strategico "Polito 4 impact" per il sessennio 2018-2024. In particolare, un obiettivo riguarda l'incremento delle studentesse di Ingegneria (incrementare la percentuale di donne iscritte al primo anno di Ingegneria oltre al 35% in media entro i prossimi 6 anni, conseguendo in alcune delle lauree proposte la piena parità di genere) e un altro la diminuzione del gap osservato nelle carriere delle docenti rispetto ai loro colleghi uomini (ridurre del 50% il gender gap che si registra nei tassi di successo dei concorsi ai vari livelli di docenza).
Nell'autunno dello stesso anno, su iniziativa di alcune docenti, nasce il gruppo di discussione e mailing list PoliWo (Politecnico for Women) che riunisce bimestralmente personale docente e ricercatore interessato ai temi della parità di genere e della diversità. Dalle proposte PoliWo parte l'iniziativa approvata dagli Organi di Governo e dedicata all'incremento delle iscrizioni femminili a Ingegneria, che in particolare genera la campagna WeAreHERe raccontata nel box. L'azione porta ad un primo record di iscrizioni già nell'a.a. 2019-2020, con un incremento relativo di oltre il 5% rispetto all'anno precedente.
A novembre 2018, in occasione della giornata per l'eliminazione della violenza contro le donne, viene realizzato un primo video di formazione con la collaborazione della Consigliera di Fiducia, avvocata Arianna Enrichens, sul tema "Che cosa è la molestia sessuale", che viene proiettato in aula e riceve oltre 3000 visualizzazioni sul canale youtube di ateneo. L'iniziativa viene ripetuta l'anno successivo con la realizzazione di un video sul tema "Violenza verbale online e sui social media".
Nel 2019 viene istituito per Decreto Rettorale l'Osservatorio di Genere, preposto al coordinamento e supervisione degli aspetti di genere delle politiche di Ateneo ed in particolare a seguire il processo di Bilancio di Genere. Viene organizzato presso il Politecnico, insieme alla rete Cesaer, il Workshop Internazionale "Implementing gender Equality Plans" nel quale si approva la Torino Declaration on Equality, successivamente sottoscritta alla General Assembly Cesaer dai Rettori delle oltre 50 università tecnologiche e scientifiche europee appartenenti alla rete. In primavera viene realizzata, in collaborazione con l'Università degli Studi di Torino e l'associazione di aziende del territorio "Donna professione STEM", la giornata "STEM by Women" presso l'Unione Industriale di Torino, in cui oltre quattrocento studentesse STEM delle lauree magistrali torinesi incontrano una ventina di role models delle aziende del territorio. L'evento si ripete ogni due anni.
Sempre nel 2019, in attuazione di iniziative contro i pregiudizi inconsapevoli nel processo di selezione dei concorsi e in accordo con i principi della Carta Europea dei Ricercatori, l'ufficio personale inizia a mandare a tutte le commissioni di concorsi con sede in Ateneo l'invito a visualizzare il video su "Recruitment bias in research Institutions" che viene utilizzato da molti panel di valutazione in sede europea.
Nell'autunno 2019 viene realizzata la giornata di incontro con le neo-matricole di Ingegneria "She hacks 2020" in cui viene presentata l'azione di mentoring a loro dedicata da parte di studentesse borsiste delle lauree magistrali di ingegneria. L'azione di mentoring è proseguita durante l'anno 2020 e si ripeterà negli anni a venire. La giornata e' stata l'occasione per raccogliere le impressioni delle matricole sulla iniziativa WeAreHERe testando una metodologia innovativa di survey, denominata CAROL (unConventionAl suRvey methOdoLogy), utile per la raccolta e l'analisi delle idee delle minoranze all'interno di luoghi educativi attraverso tecniche di text-mining dei messaggi vocali.
Nella primavera 2020 a causa dell'emergenza Covid-19 le previste iniziative di promozione delle Lauree Ingegneristiche presso le studentesse nelle scuole secondarie vengono sostituite da un unico evento interattivo online condotto dalla youtuber e scrittrice Sofia Viscardi con la visualizzazione da parte di oltre 30.000 utenti sui diversi canali social.
Sempre nel corso della recente emergenza sanitaria, al fine di attuare la sollecitazione della CRUI, volta a dare diffusione al numero di emergenza 1522 contro la violenza di genere, si è provveduto a pubblicare sul sito di Ateneo le immagini della campagna governativa di promozione del numero 1522 e la Consigliera di Fiducia ha realizzato, di concerto con gli organi di Ateneo, un ciclo di lezioni informative sul tema della violenza di genere, con particolare riferimento alla situazione di emergenza in atto. La formazione, che si è svolta da remoto, è stata organizzata per piccoli gruppi di partecipanti, in modo da garantire una maggiore partecipazione attiva ed è stata reiterata per sei sessioni, stante l'elevata adesione, da parte di tutto il personale.







WeAreHere

WeAreHERe,
www.weareherepolito.it

WeAreHERe o WAH, per le studentesse che ne fanno parte, è più di un progetto. WAH è una comunità che l'Ateneo ha voluto e cresciuto in sé per mettersi in gioco sulle pari opportunità e sull'inclusione della figura femminile nei percorsi STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica).

WeAreHERe è "noi siamo qui".
Ma WeAreHERe è soprattutto "noi siamo Lei".

Questa comunità di studentesse trova il suo momento di nascita l'8 marzo 2019: un'hackathon dal nome emblematico di "She hacks PoliTo", organizzato dal team studentesco Visionary, ha tenuto impegnat* per 24 ore ininterrotte di challenge ottanta tra studenti e studentesse provenienti da corsi di laurea diversi del Politecnico.

L'obiettivo: formulare una proposta che veicolasse l'inclusione femminile.

La risposta: "WeAreHERe", sviluppata da un gruppo interdisciplinare di 3 ragazze e 2 ragazzi.

Il "concept", la visione vincente alla base della proposta, era quella che le studentesse già iscritte ai corsi di laurea in Ingegneria del Politecnico siano le migliori testimonial per quante debbano ancora scegliere il percorso universitario. Per cui, serviva organizzarle in una comunità accogliente e che potesse orientare altre ragazze verso la vita in STEM.
E riuscire ad attivare un progetto di comunicazione riconoscibile e fresco che a quel target potesse arrivare.

La sfida dunque è quella di stabilire un "ponte" tra chi è dentro e chi è ancora fuori dal Politecnico, ma è -o potrebbe essere- interessata a entrarci.
WeAreHERe è un'esperienza: eventi, contatti, storie delle donne che hanno fatto la scienza e, soprattutto delle donne che la faranno.

Fisicamente, digitalmente, usando ogni strumento, dagli eventi ai social media. Unite, per ribaltare gli stereotipi di genere nell'Ingegneria e fornire informazioni concrete e ribadire che un futuro da ingegnere o scienziate è a portata di mano.

Con sessioni di tutoring da parte delle studentesse iscritte al Politecnico le future matricole possono chiarire i propri dubbi sul percorso di studi; dalla scelta del corso di laurea più congeniale alla preparazione del TIL, alla residenza per le fuori sede, a come affrontare gli esami con serenità, passando infine a veri e propri mentoring con la partecipazione di ex studentesse laureate in Ingegneria per avere suggerimenti su come costruire la propria professionalità e scegliere il proprio lavoro.

Le ragazze di WeAreHERe possono infatti chiedere di affiancarsi ad una mentor per tutto il primo anno: dagli eventi alla progettazione di nuove iniziative, il percorso delle studentesse è costantemente co-creato.

Nel corso del suo primo anno di azione concreta, WeAreHERe ha portato a toccare il maggior numero di sempre di neoimmatricolate ai corsi di laurea in Ingegneria (oltre 1300 per l'a.a. 2019/2020).

Quest'anno le iniziative di coinvolgimento delle studentesse delle scuole superiori si sono svolte online.
Occasioni speciali, come un grande evento interattivo digitale condotto dall'influencer Sofia Viscardi, che ha raggiunto 30.000 utenti sui diversi canali social dell'iniziativa.
Ma anche tramite la vita quotidiana in questo anno particolare: il sito web WAH è stato ampliato con la possibilità di chattare con le studentesse del Politecnico o di organizzare una videochiamata conoscitiva. Inoltre, si è recentemente aggiornato e arricchito di contenuti e iniziative quali il test "Che ingegnere sei?", video-storie di studentesse di Ingegneria e consigli su come affrontare il Test di ammissione.
I canali social, e in particolare Instagram, sono stati implementati con rubriche che possano funzionare come punto di riferimento e orientamento - un esempio di successo è la rubrica "How To TIL", creata per spiegare semplicemente il funzionamento del test d'ingresso al Politecnico di Torino.

WeAreHERe proseguirà fino al raggiungimento dell'obiettivo fissato dal Piano Strategico di Ateneo PoliTo4Impact, che consiste in un minimo di 35% di donne sul totale delle matricole ai Corsi di Laurea in Ingegneria entro il 2024.

WeAreHERe. COOL GIRLS LIKE ENGINEERING.

7

Note conclusive



Il Bilancio di Genere del Politecnico di Torino 2020 ha offerto un'analisi dettagliata della composizione, delle caratteristiche e delle carriere della componente studentesca, del personale docente e ricercatore (compresi/e gli/le assegnisti/e di ricerca) e del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. I risultati dell'analisi hanno messo in luce la presenza di differenze di genere a tutti i livelli e hanno offerto numerosi spunti rispetto alle aree di intervento e alle azioni da promuovere al fine del raggiungimento della parità di genere.
Innanzitutto, il Politecnico di Torino rivela una limitata presenza femminile, sia per quanto riguarda la componente studentesca, sia per il personale docente e ricercatore. Diversamente, il PTAB registra una prevalenza femminile.
Le evidenze mostrano, anche se con pesi diversi, la presenza del fenomeno della segregazione verticale per tutte le componenti della comunità del Politecnico. Per quanto riguarda la componente studentesca, la presenza del fenomeno è testimoniata dai dati occupazionali. Si è infatti riscontrato un tasso di occupazione delle donne inferiore rispetto a quello maschile, sia a uno sia a cinque anni dalla Laurea Magistrale. Le donne registrano inoltre una retribuzione media netta inferiore rispetto agli uomini e la differenza aumenta nel tempo. La quota di donne che ricoprono ruoli lavorativi a tempo indeterminato è inferiore rispetto a quella maschile e, di conseguenza, è superiore per le posizioni lavorative non standard, senza contratto o di lavoro autonomo. Tali differenze di genere si accentuano nel tempo.
Per quanto riguarda il corpo docente e ricercatore, si è riscontrato che, a fronte di una limitata presenza femminile in tutti i ruoli della carriera accademica, le donne sono meno rappresentate nelle posizioni apicali della carriera accademica. Le evidenze rivelano come le differenze di genere in termini di distribuzione per ruolo aumentino all'aumentare dell'età, segnalando una progressione di carriera più lenta per le donne.
Il rapporto di femminilizzazione testimonia la limitata presenza femminile e rivela valori che diminuiscono nel passaggio ai ruoli apicali. Similmente, l'analisi relativa al peso del personale docente di I Fascia sul totale del personale docente e ricercatore evidenzia una rilevante disparità di genere nelle posizioni apicali. Tali evidenze sono confermate dall'analisi della forbice delle carriere universitarie e accademiche, che mostra una forte diminuzione della presenza femminile nel passaggio ai ruoli apicali della carriera accademica.
Anche il Glass Ceiling Index (GCI), che misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, segnala che le donne sono sotto-rappresentate nel ruolo di I Fascia, sia ad Ingegneria sia ad Architettura, e rivela che il Politecnico di Torino non solo appartiene al quartile degli atenei con il GCI più elevato, ma anche che è caratterizzato da un valore dell'indice superiore rispetto a quello degli altri politecnici italiani.
La serie storica dei GCI evidenzia tuttavia un trend positivo (GCI in diminuzione) per il Politecnico di Torino. L'analisi dei passaggi di ruolo per genere mostra differenze di genere più significative proprio nei passaggi di ruolo più rilevanti per la progressione di carriera accademica, ossia il passaggio da RTDB a PA e quello da PA a PO. Il dato disaggregato per Ingegneria e Architettura conferma le stesse dinamiche per entrambe le aree, seppur il quadro sia più critico per Ingegneria. La presenza di ampie differenze di genere nella carriera accademica viene evidenziata anche in relazione alla composizione delle commissioni di concorso a tutti i livelli, con un picco nel caso delle commissioni di concorso per ricoprire il ruolo di I Fascia. E' infine da notare che tali differenze di genere nella progressione di carriera possono determinare con alta probabilità un conseguente gap retributivo a parità di ruolo. Quest'ultimo non è stato esplicitamente indagato, ma potrà esserlo in occasione della preparazione del successivo bilancio di genere.
Per quanto riguarda il PTAB diversi indicatori segnalano il fenomeno di segregazione verticale. La forbice delle carriere mostra una prevalenza femminile nelle categorie B, C e D mentre la parità di genere viene raggiunta ai livelli più alti, EP e dirigenti.
Pur rivelando una prevalenza dei contratti a tempo indeterminato per entrambe i generi, l'analisi della distribuzione per genere e tipologia di contratto mostra una maggior incidenza del tempo determinato per le donne rispetto agli uomini. Queste evidenze possono essere riconducibili a diversi fenomeni - la prevalenza femminile in ingresso, condizioni più favorevoli per le donne ai fini del pensionamento anticipato – ma non si può escludere un fenomeno di segregazione verticale. Le evidenze relative alla distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale mostra come la quota di donne tenda a diminuire all'aumentare dell'anzianità. Inoltre, mentre nelle categorie inferiori sulla scala retributiva (B e C) le donne mostrano un'anzianità superiore rispetto agli uomini, nelle categorie D, EP e dirigenti l'anzianità delle donne è inferiore a quella maschile. L'analisi delle progressioni di carriera per genere mostra come l'incidenza maschile aumenti nelle progressioni di carriera dalle categorie inferiori sulla scala retributiva (da B a C) fino a quelle relative alle categorie più alte (da EP a dirigente). Queste evidenze mettono in luce un possibile fenomeno di segregazione verticale, anche se va notato che i dati relativi al GCI per il PTAB, calcolato considerando come figura apicale quella di Dirigenti e Responsabili di Area, rivelano un indice molto vicino all'unità in tutti gli anni considerati, evidenza di una sostanziale parità di genere.
Le analisi mostrano inoltre la presenza del fenomeno di segregazione orizzontale. Per quanto riguarda la popolazione studentesca i risultati offrono un'immagine piuttosto eterogenea tra le aree dell'Ingegneria e dell'Architettura e ancor più tra i Collegi ad essi afferenti. I dati occupazionali mostrano inoltre che le donne sono segregate in specifiche aree settoriali, principalmente appartenenti al settore terziario. I dati relativi al personale docente e ricercatore mostrano una presenza femminile piuttosto elevata nell'area dell'Architettura e nelle aree CUN relative agli ambiti delle Scienze sociali e umanistiche. Al contrario nell'area dell'Ingegneria e nelle aree CUN delle Scienze naturali e dell'Ingegneria la presenza femminile è piuttosto limitata. Per quanto riguarda il PTAB, le evidenze mostrano una prevalenza femminile nelle aree amministrative e bibliotecaria mentre si registra una prevalenza maschile nelle aree con una caratterizzazione professionale STEM.
L'analisi ha evidenziato come



sovente le donne a parità di ruolo ottengano performance superiori o del tutto simili a quelle degli uomini. Le studentesse rivelano risultati della carriera universitaria migliori rispetto agli studenti. Le donne, in media, ottengono voti di Laurea superiori rispetto agli uomini e impiegano meno anni per conseguire il titolo di Laurea, sia alla Triennale sia alla Magistrale. Tuttavia, il tasso di abbandono risulta decisamente superiore per le donne rispetto agli uomini nella Laurea Triennale (mentre risulta del tutto simile nella Laurea Magistrale), a testimonianza delle maggiori difficoltà che le donne affrontano in un nuovo ambiente che percepiscono come maschile. Le evidenze mostrano inoltre come in media le donne abbiano un voto di maturità più elevato e un voto ai TIL inferiore rispetto agli uomini in tutto il periodo considerato, suggerendo la presenza di bias nei nei test d'ingresso di ammissione ai percorsi di studio STEM.
Per quanto riguarda il corpo docente e ricercatore, a fronte di una maggior capacità di attrazione da parte degli uomini nel 2019 – fatta eccezione per le Attività commerciali – nel 2018 le donne mostrano maggiori capacità di attrazione rispetto agli uomini per quanto riguarda la Ricerca istituzionale-progetti ministeriali, la Ricerca istituzionale-progetti europei e Altri Progetti non di ricerca. È comunque opportuno notare che vi sono differenze, anche sostanziali, da un anno all'altro in termini di numero di progetti e di finanziamenti ed è dunque difficile in alcuni casi riscontrare regolarità nelle evidenze riportate. I risultati dell'analisi della produzione scientifica del corpo docente per genere e ruolo mediante indici normalizzati di qualità, quantità e continuità dei prodotti della ricerca mettono in luce una produttività scientifica migliore per le donne, in controtendenza con quanto evidenziato dalla letteratura, con una differenza di genere particolarmente spiccata nel caso della I Fascia. Tali evidenze sono confermate sia per Ingegneria sia per Architettura.
Infine, si è riscontrato, nel caso del PTAB, una maggior peso della gestione familiare sulle donne. La quota di donne a regime di impiego part-time è superiore a quella maschile, dato che può essere riconducibile alla richiesta di part-time da parte del personale di genere femminile in seguito alla maternità o, più in generale, ad un maggior peso della gestione familiare per le donne. L'analisi dei giorni medi di assenza e causa secondo una prospettiva di genere, rivela un divario di genere per quanto riguarda i congedi per maternità e parentali in caso di malattia di figli e per i congedi previsti per assistere persone con disabilità grave, a testimonianza di un maggior peso della gestione familiare sulle donne.
La rilevazione di tali fenomeni contribuisce all'identificazione delle criticità persistenti e delle possibili aree di intervento per il raggiungimento della parità di genere.
Come è stato descritto nella sezione precedente, il Politecnico di Torino negli anni recenti ha promosso diverse iniziative positive al fine del raggiungimento della parità di genere, con l'aiuto di tutti gli organismi preposti. Osservando i trend dei principali indicatori analizzati nel presente Bilancio di Genere, gli effetti positivi riscontrati probabilmente possono essere ascrivibili anche a tali azioni.
Tuttavia il percorso verso la parità di genere è stato finora piuttosto lento e sembrano necessarie azioni positive più focalizzate per rafforzare il trend.
Il presente Bilancio di Genere evidenzia in particolare diverse criticità specifiche sulle quali è possibile intervenire come Ateneo. Ad esempio una ricalibrazione in chiave gender neutral dei Test di ingresso (TIL) dovrebbe consentire un accesso alle Lauree Ingegneristiche in linea con la distribuzione per genere del voto di maturità, con il conseguente ingresso di un maggior numero di studentesse. Analogamente una più mirata regolamentazione della formazione delle commissioni di concorso dovrebbe permettere di arrivare ad una composizione gender neutral, che la letteratura suggerisce favorire un accesso più bilanciato rispetto al genere alle carriere apicali. È anche possibile lavorare sui regolamenti interni per riconoscere adeguatamente in sede di concorso la qualità della produttività scientifica o dei fondi di ricerca istituzionali nazionali ed internazionali ricevuti, entrambe voci sulle quali la componente femminile del corpo docente risulta avere prestazioni migliori.
L'analisi dettagliata dei punti di intervento più opportuni sarà materia del Gender Equality Plan di prossima elaborazione, che prenderà il via dalle evidenze del presente Bilancio di Genere e proporrà strategie e soluzioni a supporto della parità di genere anche tenendo conto delle best practices già elaborate su queste tematiche a livello nazionale e internazionale.

8

Glossario[42]

8.1
150
Ruoli del personale

8.2
151
Area CUN e classificazione SHE FIGURES

8.3
151
Categorie PTA

ANVUR
Acronimo per Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca.

ASN
Acronimo per Abilitazione Scientifica Nazionale.

Azione positiva
Misura o attività studiata per gruppi specifici e finalizzata a eliminare e/o prevenire ogni discriminazione diretta o indiretta

Bilancio di Genere
(acronimo BdG)
Documento, esito di un processo di analisi dei dati che consente la rilettura dei bilanci degli enti pubblici in una prospettiva di genere; anche noto come gender auditing.

CUG
Acronimo per Comitato Unico di Garanzia, organismo istituito all'interno delle pubbliche amministrazioni come previsto dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n°183. Sostituisce i precedenti Comitato per le pari opportunità.

CUN
Acronimo per Consiglio Universitario Nazionale Discriminazione di genere Trattamento meno favorevole di una persona rispetto a un'altra sulla base del genere. Può essere diretta o indiretta, nel secondo caso quando avviene come conseguenza di una norma o una prassi apparentemente neutra rispetto al genere.

EIGE
Acronimo per European Institute for Gender Equality.

FoRD
Acronimo per Field of Research and Development.

Gender auditing
Analisi di rendicontazione secondo un'ottica di genere (vedi anche Bilancio di Genere).

Gender budgeting
Analisi di programmazione secondo un'ottica di genere.

Gender equality plan
(acronimo GEP) vedi Processo di Bilancio di Genere.

Genere
Differenze sociali o di ruoli attribuiti alle donne e agli uomini, ruoli appresi durante il processo di crescita che si modificano nel tempo.

Glass Ceiling Index (acronimo GCI) Indice del soffitto di cristallo, rapporto fra la percentuale di donne in un ambito lavorativo, e la percentuale di donne nel ruolo apicale di quell'ambito. Più lo spessore del soffitto e' alto, minore e' la parità. Il valore 1 indica la parità di genere.

Mainstream
Idee, atteggiamenti, prassi o tendenze principali, dominanti al livello in cui vengono prese le decisioni per mettere in pratica opzioni di tipo economico, sociale e politico.

MIUR
Acronimo per Ministero Istruzione Universita e Ricerca
Osservatorio di genere Gruppo di lavoro di Ateneo, costituito dai principali stakeholders, volto a presiedere l'intero Processo di Bilancio di Genere.

Neutralità di genere
Assenza di un impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra donne e uomini.

Pari Opportunità
Principio generale i cui aspetti essenziali sono il divieto di discriminazione in base a genere, orientamento sessuale, età, etnia, religione, abilità, ecc.

Parità di Genere
Principio volto ad affermare che "i diversi comportamenti, aspirazioni ed esigenze delle donne e degli uomini devono essere valorizzati e favoriti allo stesso modo e non favorire situazioni che rafforzino le disparità".

Piano di Azioni Positive
(acronimo PAP) *"Le amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. [...] I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale"* (art. 48 del D.Lgs. 198/2006).

Processo di Bilancio di Genere
Processo circolare, costituito dal monitoraggio e analisi dei dati (gender auditing), la programmazione delle azioni (gender budgeting) e la loro implementazione, seguita dal successivo gender auditing o Bilancio di Genere.

Segregazione
Concentrazione in uno dei due generi di alcune caratteristiche e/o opportunità. Si distingue tra segregazione orizzontale, che può essere presente fra diversi ambiti occupazionali a parità di livello di carriera, e verticale, che può presentarsi in uno stesso ambito occupazionale fra diversi livelli di carriera.

She Figures Report
Periodico della Commissione Europea che dal 2003 pubblica dati aggiornati per una serie di indicatori di eguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione a livello europeo.

STEM
Acronimo per Science, Technology, Engineering and Mathematics.

VQR
Acronimo per Valutazione della Qualita della Ricerca.

[42] *Si rinvia in particolare al Glossario delle Linee Guida della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e al Glossario dei Concetti del Gruppo di Lavoro sul Mainstreaming di Genere della Commissione europea, istituito nel quadro di EQUAL.*

8.1

Ruoli del personale

DOCENTI

RTI
Personale Ricercatore a tempo indeterminato

RTD-A
Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo A (junior)

RTD-B
Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo B (senior)

PO
Professore Ordinario/Professoressa Ordinaria

PA
Professore Associato/Professoressa Associata

AR
Titolare di assegno di Ricerca

GRADE A
Personale docente di prima fascia (PO)

GRADE B
Personale docente di seconda fascia (PA)

GRADE C
Personale ricercatore (RTD-A, RTD-B, RTI)

GRADE D
Titolare di assegno di ricerca (AR)

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO

01: ***DIRIGENZA AMMINISTRATIVA***

02: ***AMMINISTRATIVA ED AMMINISTRATIVA-GESTIONALE***

03: ***BIBLIOTECHE***

04: ***SERVIZI GENERALI E TECNICI***

05: ***SOCIO SANITARIA, MEDICO-ODONTOIATRICA E SOCIO SANITARIA***

06: ***TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI***

07: ***AREA NON INDIVIDUATA***

CEL *COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI*

EP *ELEVATE PROFESSIONALITÀ*

8.2

Area CUN e classificazione SHE FIGURES

SSD	AREA CUN	AREA CUN	CLASSIFICAZIONE SHE FIGURES
INF, MAT	1	SCIENZE MATEMATICHE	01 - NATURAL SCIENCES
FIS	2	SCIENZE FISICHE	01 - NATURAL SCIENCES
CHIM	3	SCIENZE CHIMICHE	01 - NATURAL SCIENCES
GEO	4	SCIENZE DELLA TERRA	01 - NATURAL SCIENCES
BIO	5	SCIENZE BIOLOGICHE	01 - NATURAL SCIENCES
MED	6	SCIENZE MEDICHE	03 - MEDICAL AND HEALTH
AGR, VET	7	SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	04 - AGRICULTURAL SCIENCES
ICAR	8	INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	02 - ENGINEERING AND TECHNOLOGY
ING - INF, ING - IND	9	INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	02 - ENGINEERING AND TECHNOLOGY
"L-ART, L-ANT, L-LIN, L-FIL-LET, L-OR"	10	SCIENZE DELL'ANTICHITÀ, FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO ARTISTICHE	06 - HUMANITIES AND THE ARTS
"M-STO, M-FIL, M-E-DFM-DEA, M-GRR"	11	SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE	06 - HUMANITIES AND THE ARTS
M-PED, M-PSI	11	SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE	05 - SOCIAL SCIENCES
IUS	12	SCIENZE GIURIDICHE	05 - SOCIAL SCIENCES
"SECS-P (07-08-09-10-11-13), SECS-S, SECS-P (01-02-03-04-05-06)"	13	SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	05 - SOCIAL SCIENCES
SPS	14	SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	05 - SOCIAL SCIENCES

8.3

Categorie PTA

CATEGORIA	GRADO DI AUTONOMIA	GRADO DI RESPONSABILITÀ	TITOLO DI STUDIO RICHIESTO PER L'ACCESSO ESTERNO
B	SVOLGIMENTO DI COMPITI SULLA BASE DI PROCEDURE PRESTABILITE	RELATIVA ALLA CORRETTA ESECUZIONE DELLE PROCEDURE	SCUOLA DI OBBLIGO PIÙ EVENTUALE QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE
C	SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ INERENTI PROCEDURE, CON DIVERSI LIVELLI DI COMPLESSITÀ, BASATE SU CRITERI PARZIALMENTE PRESTABILITI	RELATIVA ALLA CORRETTEZZA COMPLESSA DELLE PROCEDURE GESTITE	DIPLOMA DI SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO
D	SVOLGIMENTO DI FUNZIONI IMPLICANTI DIVERSE SOLUZIONI NON PRESTABILITE	RELATIVA ALLA CORRETTEZZA TECNICO E/O GESTIONALE DELLE SOLUZIONI ADOTTATE	DIPLOMA DI LAUREA
EP	RELATIVA ALLA SOLUZIONE DI PROBLEMI COMPLESSI DI CARATTERE ORGANIZZATIVO E/O PROFESSIONALE	RELATIVO ALLA QUALITÀ ED ECONOMICITÀ DEI RISULTATI OTTENUTI	LAUREA E ABILITAZIONE PROFESSIONALE OVVERO LAUREA E PARTICOLARE QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

9

Bibliografia

Addabbo T., Gálvez-Muñoz L., Rodríguez-Modroño P., Gender budgeting in education from a wellbeing approach: an application to Italy and Spain, in Politica Economica-Journal of Economic Policy, XXXI, 2, pp. 195-212, 2015.

Bethaz P., Callà R., Cerquitelli T., Montorsi A., De Giorgi C., Proactive user engagement via friendly survey and data-driven methodologies". In 36th IEEE International Conference on Data Engineering Workshops, ICDE Workshops 2020, Dallas, TX, USA, April 20-24, 2020. IEEE 2020, ISBN 978-1-7281-4266-1: 56-63.

Bongiovanni M., Le donne al Politecnico di Torino, in Vittorio Marchis a cura di, Progetto Cultura Società, La Scuola Politecnica torinese e i suoi allievi, Torino: Associazione ingegneri e architetti ex allievi del Politecnico di Torino, 2010.

Cerquitelli T., Colombelli A., Montorsi A., De GiorgiC., La dimensione di genere nella valutazione della qualità della ricerca". Contributo. Smart Academia: Valutazione, lavoro, benessere ed equità nell'università che cambia, nell'ambito del Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (Politecnico di Milano, Dicembre 2020).

Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, Linee guida per il bilancio di genere delle Università, in "Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali" a cura di Renata Kodilja e Patrizia Tomio, Edizioni ETS Pisa, 2018.

EIGE, Gender Equality in Academia and Research, Gear tool, 2016. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear.

European Commission, She Figure 2018, 2019
Gruppo di genere CRUI, Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, Fondazione CRUI, 2019.

Ires Piemonte, Guida alla realizzazione del Bilancio di genere negli Enti Locali. Regione Piemonte, 2011.

Jappelli T., Nappi C. A., e Torrini R., Gender effects in research evaluation, in Research Policy, n° 46, pp. 911-924, 2017.

Kling K.C., Noftle E.E., Robin R.W., Why Do Standardized Tests Underpredict Women's Academic Performance? The Role of Conscientiousness, in Social, Psychological and Personality Science 4, 600-606, 2012.

Larivier V. et al., Bibliometrics: global gender disparities in science, in Nature, 504, pp. 211-213, 2013.

Montorsi A., Neutralità di genere nella valutazione, su Donne di Scienza per l'Europa 2 pp. 78-91, ed. CIRSDE, 2019.

Picardi I., La dimensione di genere nelle carriere accademiche, FedOA Federico II University Press, Napoli, 2017.

Politecnico di Milano, Bilancio di Genere 2019, 2019.

Rapporto IRES 2019, Uguaglianza di genere in Piemonte (link https://www.ires.piemonte.it/pubblicazioni_ires/RAPPORTO%20UGUAGLIANZE%20DI%20GENERE%202019.pdf).

Saygin P.O., Gender bias in standardized tests: evidence from a centralized college admissions system, in Empirical economics 59, 2, 2020.

Symmonds Matthew R.E. et al., Gender Differences in Publication Output: Towards an Unbiased Metric of Research Performance, in PLoS One, n°1, 2006.