

Diversità è Eccellenza

***Bilancio di Genere 2020
Politecnico di Torino***

| ESTRATTO

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 Rettore 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-Rettore 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

Bilancio di Genere 2020 Politecnico di Torino

ESTRATTO

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



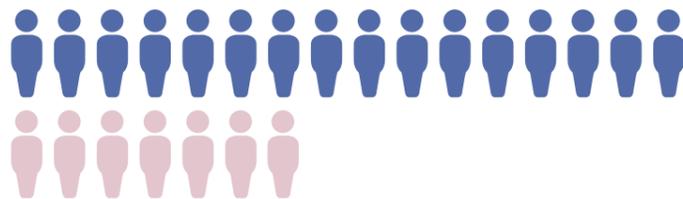
Ricercatori/rici RTI e RTD-A/B

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/rici

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



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 disuguaglianze 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 Rettore 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

scientifico; 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 ingegniera d'Italia, Emma Strada, il Politecnico di Torino presenta il suo primo Bilancio di Genere. Da alcuni decenni la comunità dell'Ateneo si interroga sul tema ampio delle Pari Opportunità, regolamentato da un quadro normativo esteso, in quanto ritenuto cruciale per mettere a sistema le capacità di ciascuno.



Tania Cerquitelli

Le evidenze internazionali dimostrano che la qualità e l'innovazione nelle attività didattiche, di ricerca, di sviluppo e trasferimento tecnologico aumentano con politiche di gender equality, diversity e inclusione. Il capitale umano, che include sia le donne che gli uomini, ha il potenziale per raggiungere l'eccellenza in tutte le discipline, comprese quelle STEM, valorizzando i diversi talenti della comunità: diversità è eccellenza.

L'analisi della comunità Politecnica in un'ottica di genere è stata effettuata sperimentando le linee guida della CRUI ed integrandole ove necessario con analisi più specifiche della realtà del nostro ateneo. È stata indagata in maniera sistematica la composizione di genere della popolazione studentesca dell'ateneo e del personale docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario al fine di caratterizzare i trend di



Alessandra Colombelli



Arianna Montorsi

evoluzione e le specificità della comunità politecnica. 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.



Claudia De Giorgi

¹STEM: Scienza, tecnologia, ingegneria e matematica

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 Millennial 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 multifaccettata 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.

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 Rettore 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.



Il processo di Bilancio di Genere

2



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.

Analisi della componente studentesca

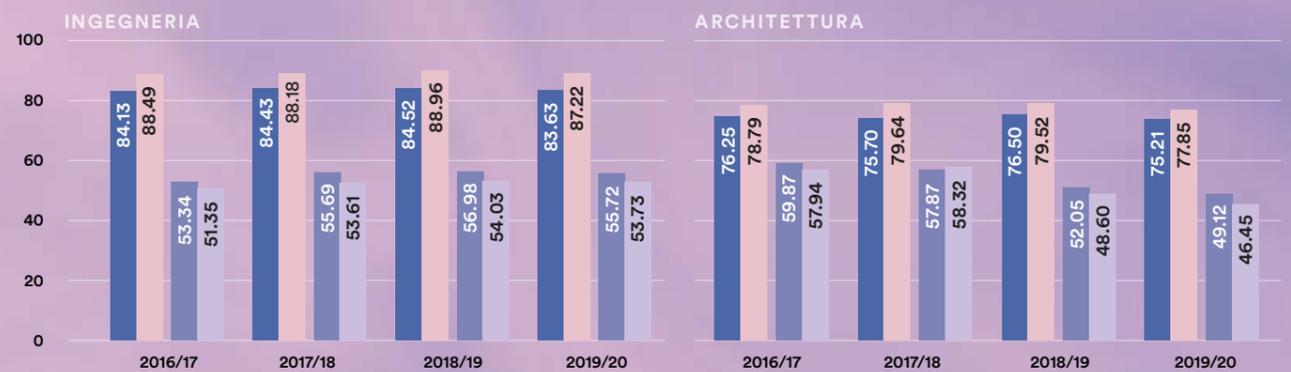


Laurea Triennale

SERIE STORICA IMMATICOLATI/E PER GENERE



VOTO MEDIO MATURITÀ E TEST D'INGRESSO, PER GENERE



VOTO MEDIO DI LAUREA E DEVIAZIONE STANDARD, PER GENERE

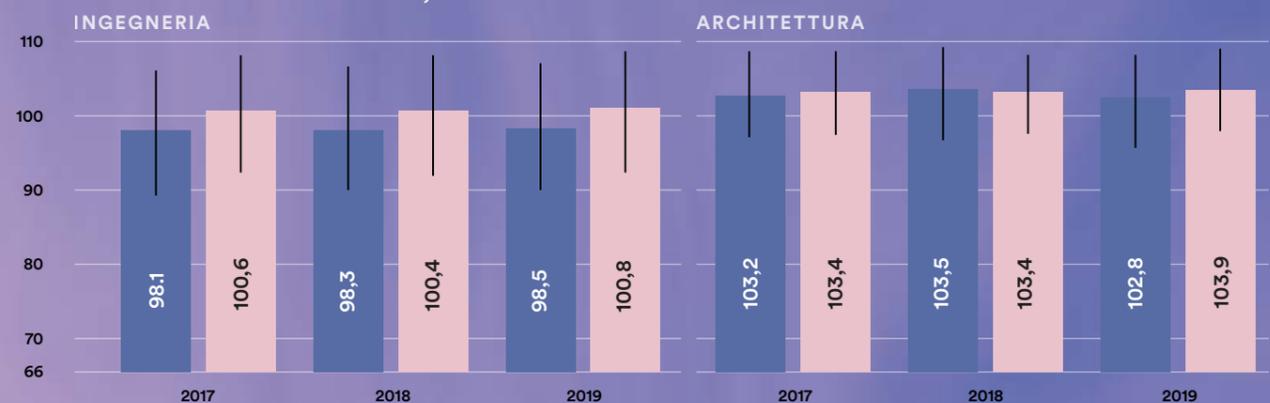


Laurea Magistrale

SERIE STORICA IMMATICOLATI/E PER GENERE

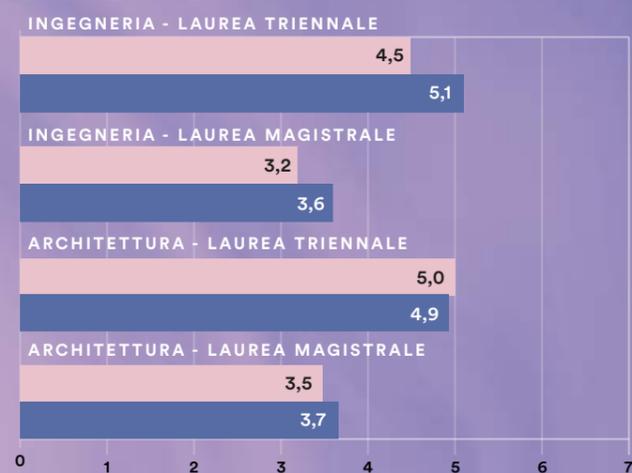


VOTO MEDIO DI LAUREA E DEVIAZIONE STANDARD, PER GENERE



Laurea Triennale/Magistrale

MEDIA ANNI DI CARRIERA LAUREATI/E

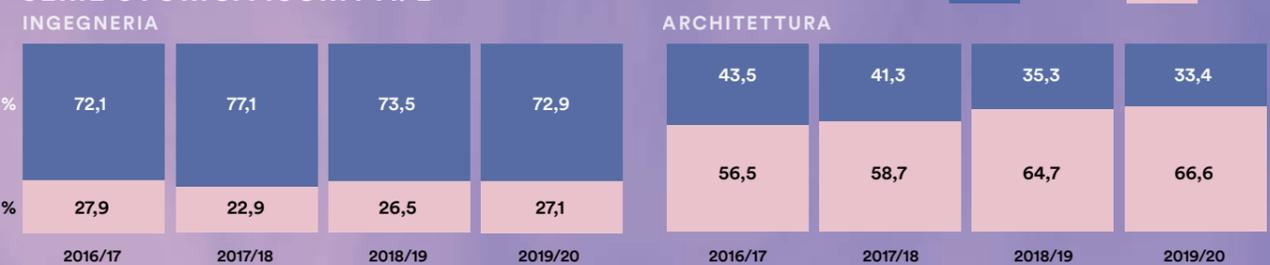


TASSO DI OCCUPAZIONE LAUREATI/E E MEDIA RETRIBUZIONE NETTA



Dottorato

SERIE STORICA ISCRITTI/E



L'analisi della componente studentesca del Politecnico di Torino si articola in diversi ambiti d'indagine - composizione, mobilità, performance negli studi, tasso occupazionale e retribuzione di laureate e laureati - che consentono di fornire un quadro completo dell'intero percorso formativo. I risultati dell'analisi mettono in luce chiare e significative differenze di genere.

Innanzitutto, il Politecnico di Torino rivela una limitata presenza femminile, pari al 28,95% sul totale della popolazione studentesca nell'anno accademico 2019-2020. 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 di 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 alla laurea triennale la componente di genere femminile presenta un lieve e costante incremento, con una accelerazione negli ultimi due anni, con record per l'area di Ingegneria (26% per l'a.a. 2019/2020), segnale degli effetti della campagna di comunicazione del progetto WeAreHERE dedicata a sostenere l'immatricolazione delle ragazze ai Corsi di Ingegneria del Politecnico di Torino.

Le donne rivelano risultati della carriera universitaria migliori rispetto agli uomini. 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 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 in cui rappresentano una minoranza. Interessante anche notare che nei test d'ingresso le studentesse riportano in media valutazioni inferiori rispetto agli uomini, nonostante il voto di maturità in media sia maggiore.

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, rispettivamente di 3,8 e 1,3 punti percentuali. Le donne registrano inoltre una retribuzione media netta inferiore rispetto agli uomini e la differenza aumenta nel tempo (delta pari a 300 euro mensili). 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 (a 5 anni dalla laurea il 73,1% degli uomini ha un impiego a tempo indeterminato contro il 59,2% per le donne). Le donne inoltre risultano segregate in specifiche aree settoriali, principalmente appartenenti al settore terziario.

La serie storica degli immatricolati e delle immatricolate alla Scuola di Master e Formazione Permanente per genere per gli anni accademici dal 2016/2017 al 2019/2020 evidenzia un forte e costante sbilanciamento di genere, con un lieve aumento nel tempo. Il dato disaggregato per Ingegneria e Architettura rivela una sostanziale differenza tra le due aree: la presenza femminile è molto limitata nei corsi afferenti all'Ingegneria (range 20,2%-25,6%), ad Architettura vale l'opposto (range 56,9%-88,6%).

La serie storica relativa alla percentuale di iscritti e iscritte ai Corsi di Dottorato offerti dall'Ateneo per gli anni accademici dal 2016/2017 al 2019/2020 rivela una quota femminile stabile e costantemente inferiore rispetto a quella maschile (range 32,8% - 33,2%), con un incremento di soli 0,4 punti percentuali nell'ultimo quadriennio. Il quadro per Ingegneria e Architettura appare molto diverso: 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%).

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 livello italiano nonché 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.

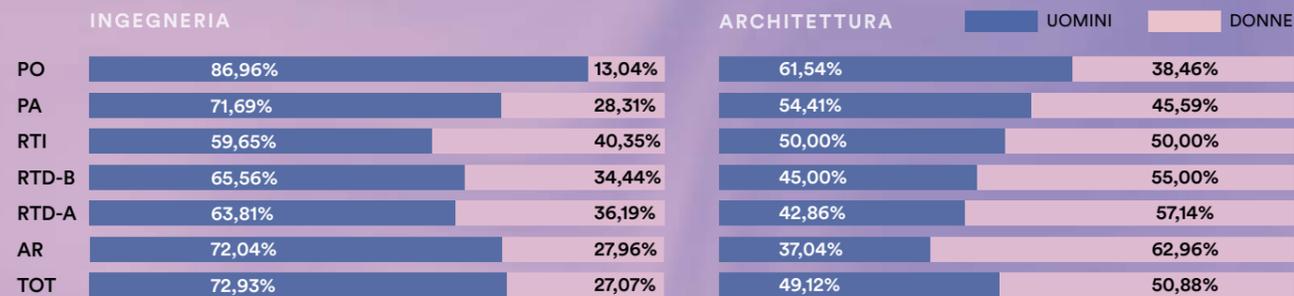
Cercate la vostra strada inseguendo le vostre passioni senza mai compararvi con gli altri.



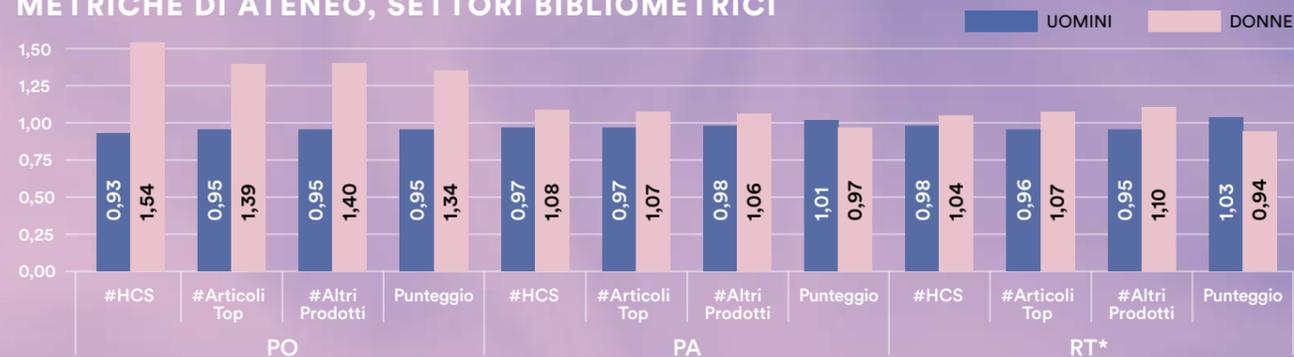
Analisi del personale docente e ricercatore



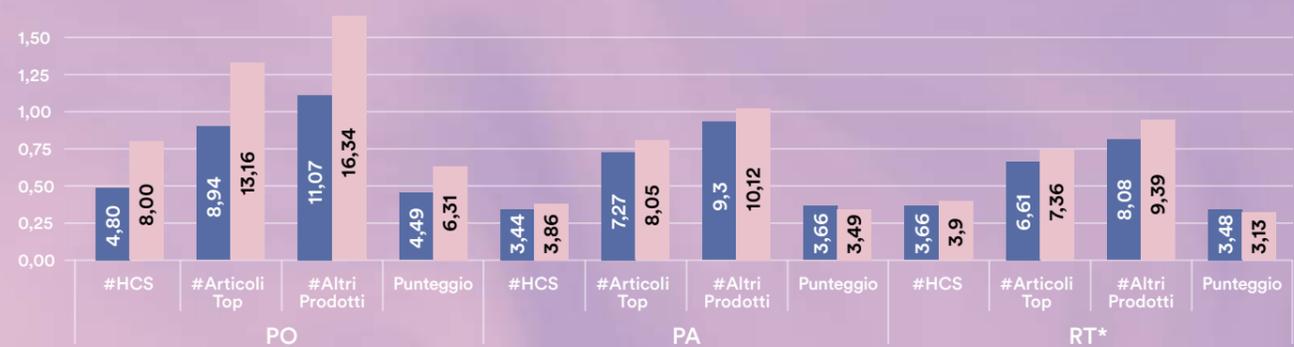
COMPOSIZIONE PER GENERE E RUOLO AL 31.12.2019



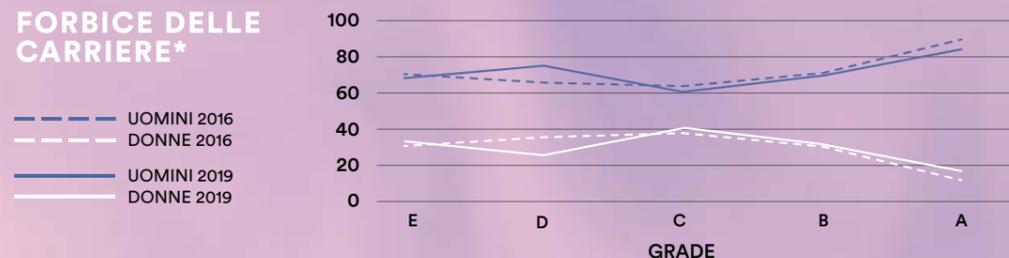
INCIDENZA DEL GENERE E RUOLO SULLE PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE, METRICHE DI ATENEO, SETTORI BIBLIOMETRICI



VALORE MEDIO DELLA PRODUTTIVITA' SCIENTIFICA PER GENERE E RUOLO, METRICHE DI ATENEO, SETTORI BIBLIOMETRICI



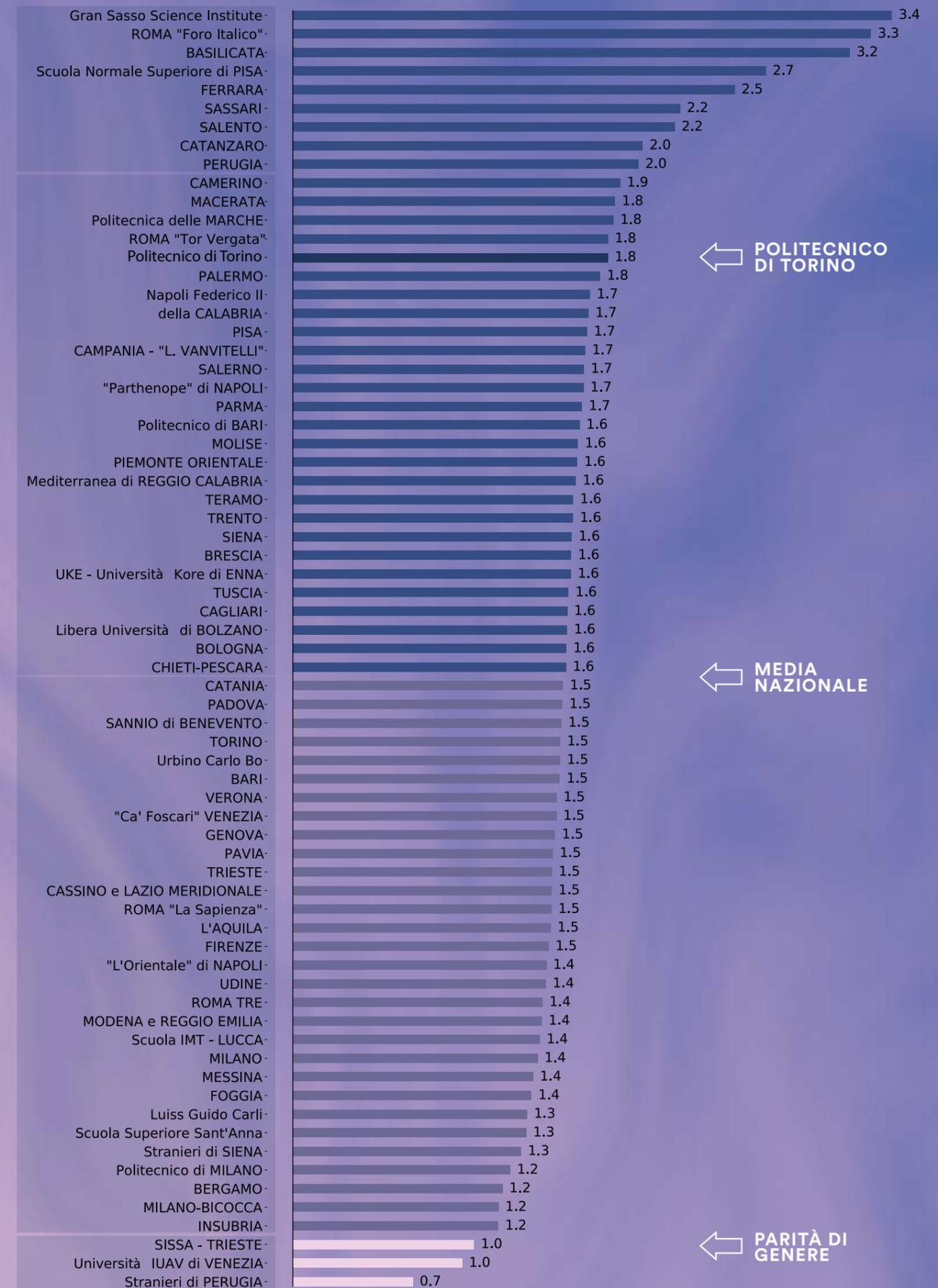
FORBICE DELLE CARRIERE*



* Percentuale di donne e uomini in un determinato ruolo (Grade A, B, C, D)/ livello di formazione (Grade E) sul totale della popolazione nel ruolo/livello di formazione.

Dati analizzati al 21.12.2016 e 31.12.2019

GLASS CEILING INDEX DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE NEL 2019



← POLITECNICO DI TORINO

← MEDIA NAZIONALE

← PARITÀ DI GENERE

L'analisi fornisce 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).

Le evidenze relative alla composizione di genere rivelano una limitata presenza femminile in tutti i ruoli della carriera accademica al Politecnico di Torino (30,12% per il personale docente e 31,43% per i/le titolari di assegno di ricerca). È 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 (39,68% RTDA, 38,18% RTDB, 43,21% RTI, 31,25% PA, 16,7% PO). La presenza femminile risulta più elevata nell'area dell'Architettura rispetto all'area dell'Ingegneria. In entrambe le aree è presente il fenomeno della segregazione verticale.

La serie storica relativa alla composizione di genere nel periodo 2012-2019 mostra un lieve ma costante incremento della presenza femminile per tutti i ruoli della carriera nel periodo esaminato (in 8 anni passata dal 29,9% al 30,6%) ed il trend è confermato sia per Ingegneria, sia per Architettura.

Lo spaccato per Aree CUN in generale evidenzia come l'Area più rappresentata al Politecnico (Ingegneria industriale e dell'informazione) sia 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, segnalando la presenza del fenomeno di segregazione verticale.

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 un 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 Glass Ceiling Index (GCI), che misura la probabilità relativa delle donne, rispetto all'insieme, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, segnala che le donne sono sotto-rappresentate nel ruolo apicale al Politecnico di Torino, sia ad Ingegneria sia ad Architettura, e rivela che il Politecnico di Torino appartiene al quartile degli atenei italiani con il GCI più elevato, con un valore dell'indice superiore a quello degli altri politecnici italiani (GCI POLITO 1,8; POLIBA 1,6; IT 1,56; POLIMI 1,2; PARITA' DI GENERE 1). Anche se la serie storica dei GCI evidenzia un trend positivo (GCI in diminuzione) per il Politecnico di Torino, la segregazione verticale è ancora presente in tutte le fasce d'età, con l'eccezione di quella under 34, per la quale tuttavia i numeri bassi in assoluto di docenti di grado C non permettono di trarre conclusioni statisticamente significative.

L'analisi dei passaggi di ruolo per genere mostra differenze 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 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 ottenuti 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 dei prodotti della ricerca mettono in luce una qualità della produzione scientifica superiore per le donne in tutte le fasce, 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

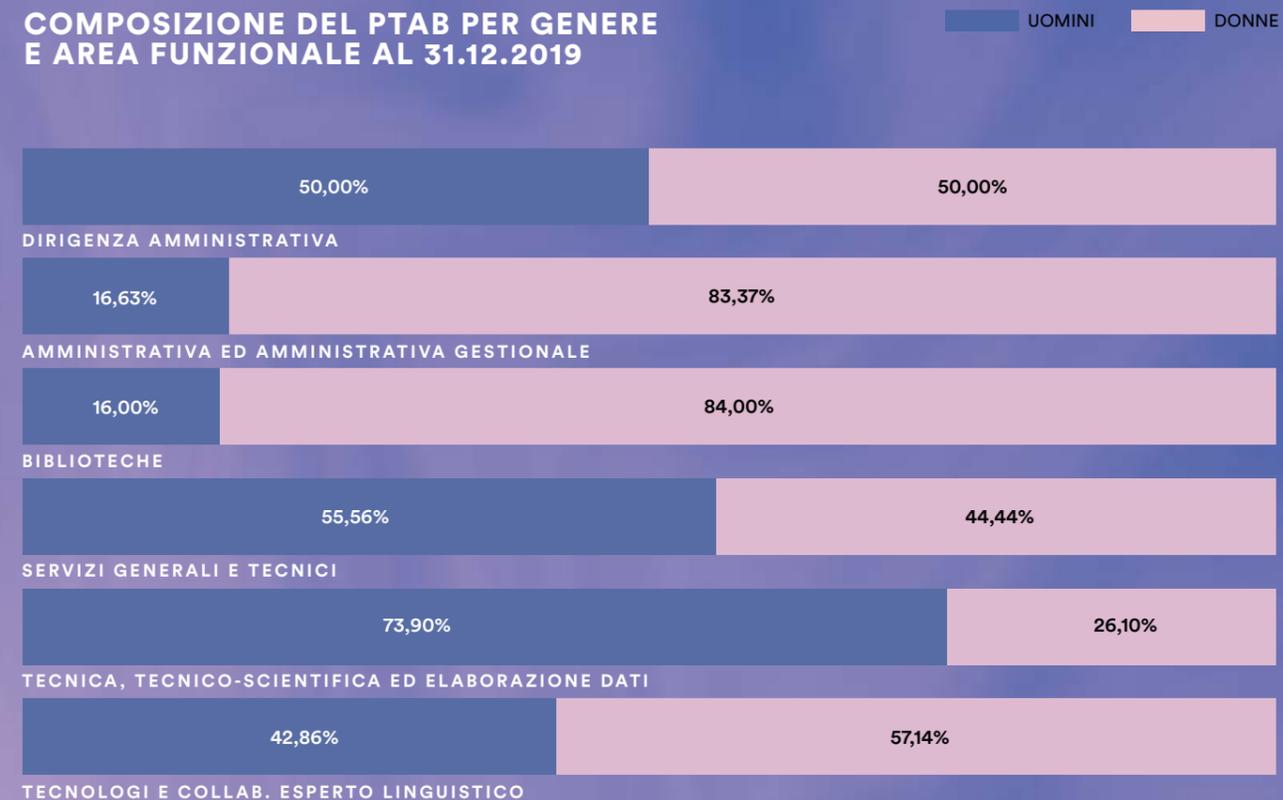
iscrivermi al suo corso di PhD. Iniziai a studiare, mentre lavoravo in Italia, e ogni sei mesi ne trascorrevi uno a Salford/Manchester per allinearvi con gli studi. I frutti di questa immensa fatica arrivarono anche prima che terminassi il PhD (che durò 5 anni anziché 3, proprio perché part time). Vinsi 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 Cosmologia 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".



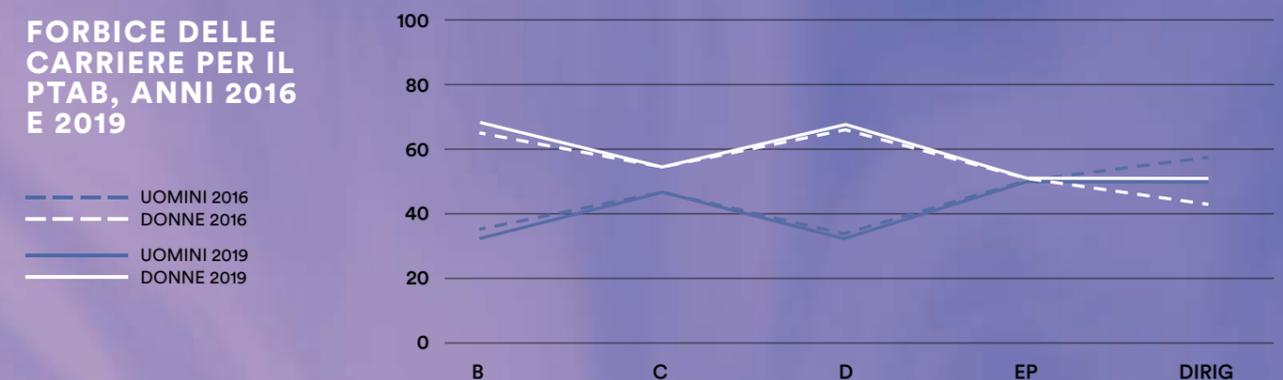
Analisi del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

5

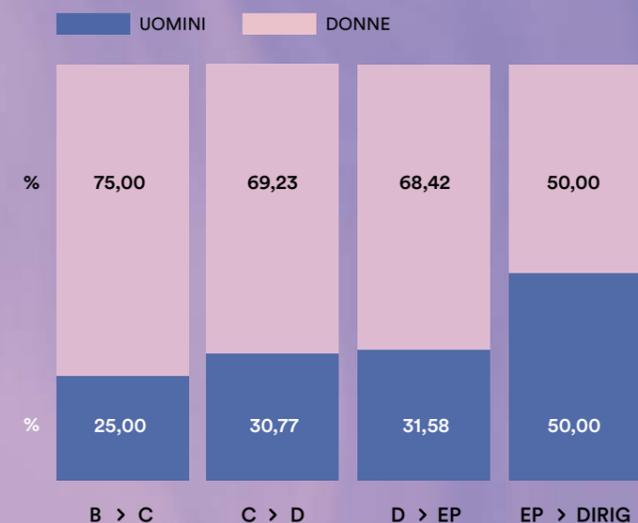
COMPOSIZIONE DEL PTAB PER GENERE E AREA FUNZIONALE AL 31.12.2019



FORBICE DELLE CARRIERE PER IL PTAB, ANNI 2016 E 2019



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



GLASS CEILING INDEX, POSIZIONI APICALI DIRIGENTI E RESPONSABILI DI I LIVELLO

	2017	2018	2019
GCI (DIRIGENTI)	1,40	1,21	1,23
GCI (I LIVELLI: DIRIGENTI E RESPONSABILI DI AREA)	1,12	1,04	0,99

L'analisi delle caratteristiche e dei percorsi professionali del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario (PTAB) al Politecnico di Torino in una prospettiva di genere è condotta indagando 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-lavoro 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, evidenza 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. 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'età media per genere e categoria del personale PTAB mostra che mentre nelle categorie CEL e B (entrambe categorie ad esaurimento) l'età media delle donne è superiore a quella degli uomini, nelle categorie D, EP e Dirigenti l'età media per le donne è inferiore con la differenza di genere più ampia proprio nella posizione apicale.

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'analisi della distribuzione per genere delle indennità di posizione e responsabilità mostrano una sostanziale parità di genere per quanto riguarda l'indennità di posizione, in linea con la composizione di genere delle categorie EP e dirigenti, mentre per quanto riguarda l'indennità di responsabilità si evidenzia uno sbilanciamento di genere, con una quota superiore di donne rispetto agli uomini per questo tipo di indennità, in linea con i dati relativi alla composizione di genere nelle categorie B, C e D.

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). Queste evidenze mettono in luce un possibile fenomeno di segregazione verticale. 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

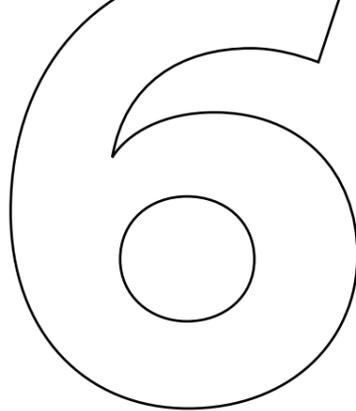
Mi chiamo Laura e sin da piccola il mio desiderio, pur vivendo in un paese pieno di luce e con un mare azzurrissimo, era viaggiare e conoscere realtà differenti.

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.



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 Rettore 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 Rettore 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

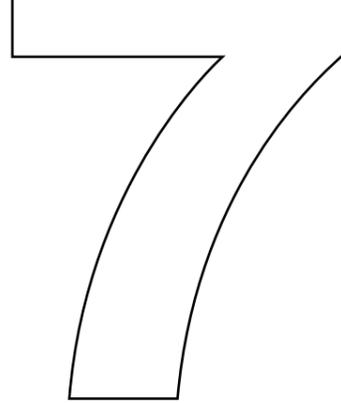
genere) e un altro la diminuzione del gap osservato nelle carriere delle docenti rispetto ai loro colleghi uomini (ridurre del 50% il gender gap che si registra nei tassi di successo dei concorsi ai vari livelli di docenza). Nell'autunno dello stesso anno, su iniziativa di alcune docenti, nasce il gruppo 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. 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, avvocatessa 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 è stata l'occasione per raccogliere le impressioni delle matricole sulla iniziativa WeAreHERE testando una metodologia innovativa di survey, denominata CAROL (unConventionAI 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.

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 (che include i/le titolari di assegno di ricerca) e del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. L'analisi ha messo in luce la presenza di differenze di genere a tutti i livelli: una limitata presenza femminile per la componente studentesca e per il personale docente e ricercatore; prevalenza femminile per il PTAB; la presenza del fenomeno di segregazione verticale, anche se con pesi diversi; la presenza del fenomeno di segregazione orizzontale; performance femminile spesso migliori e talvolta analoghe a quelle maschili; maggior peso per le donne del lavoro di cura. La rilevazione di tali fenomeni contribuisce all'identificazione delle criticità persistenti, delle possibili aree di intervento e delle azioni da promuovere per il raggiungimento

della parità di genere al Politecnico di Torino. Negli anni recenti l'Ateneo 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.

Si rimanda al documento esteso per una più dettagliata descrizione del contesto legislativo e di Ateneo, nonché per l'integrazione dei dati, l'approfondimento delle analisi, il glossario e la bibliografia.

Download ↓

[GO TO WEBSITE](#) ↗

