



POLITECNICO
DI TORINO

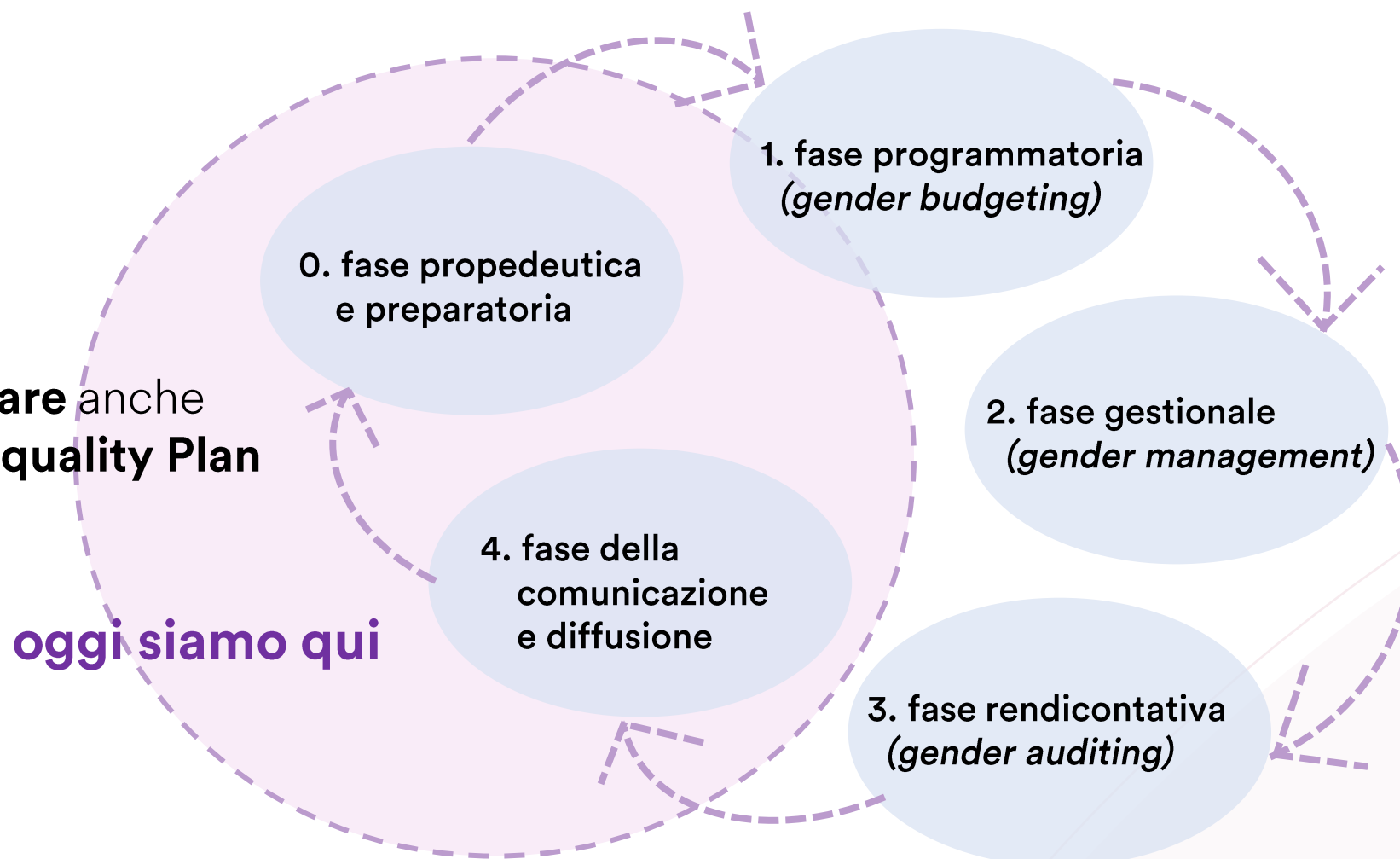
Diversità è Eccellenza

Bilancio di Genere 2020
Politecnico di Torino

PROGETTO REALIZZATO DAL POLITECNICO DI TORINO
IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ
26 OTTOBRE 2020

Il processo di Bilancio di Genere

è un **processo circolare** anche
noto come **Gender Equality Plan**



Osservatorio di Genere@PoliTo

Il **Gender Equality Plan** a PoliTo è iniziato nel 2019 con l'istituzione per Decreto Rettorale dell'**Osservatorio di Genere** che lo predispone in tutte le sue fasi e segue la sua integrazione con la **Programmazione Strategica** dell'Ateneo.

Attuale composizione dell'Osservatorio:

ViceRettrice per la Qualità, il Welfare e le Pari Opportunità, Referente del Rettore per la Parità di Genere e la Diversity, Presidentessa CUG, Direttrice Generale, Dirigente Area Life, Dirigente Area GESD, Dirigente Area Comunicazione, Diversity Manager e un/una rappresentante ciascuno per Dirigenti PTA, docenti Senato, Direttori/rici di Dipartimento, Coordinatori/rici Collegi, popolazione studentesca 1 e 2 livello, dottorandi/e.



POLITECNICO
DI TORINO

Diversità è Eccellenza

Bilancio di Genere 2020
Politecnico di Torino

PROGETTO REALIZZATO DAL POLITECNICO DI TORINO
IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ
26 OTTOBRE 2020

Indice

- **La redazione del Bilancio di Genere del Politecnico di Torino 2020**
- **Ringraziamenti**
- **La Componente Studentesca**
- **Il Corpo Docente e Ricercatore**
- **Il Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario**
- **Sintesi**
- **Conclusioni**

Bilancio di Genere

È uno **strumento essenziale** per fotografare la composizione, le caratteristiche, le performance e le carriere della Comunità Politecnica in un'ottica di genere.

È stato redatto utilizzando:

- varie tipologie di analisi;
- diverse fonti di dati.

Ringraziamenti

Gruppo di lavoro

Giovanni Carioni, Mahée Ferlini, Federica Giaconia, Paola Ghione, Antonella Marino, Andrea Mulas, Giorgio Pugnetti, Alessandra Alberghino, Riccardo Callà

Supporto scientifico e istituzionale

Arianna Enrichens, Cristina Coscia, Laura Montanaro, 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

Contributi “La Storia di”

Anita Atanasova, Anna Tranquillini, Valentina Cauda, Patrizia Lombardi, Laura Fulci, Paola Lerario

Supporto scientifico e disponibilità

Michela Meo, Antonella Liccardo, Tindara Addabbo, Patrizia Tomio, Giorgio Santiano

1

Componente studentesca

AA 2019/20

**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



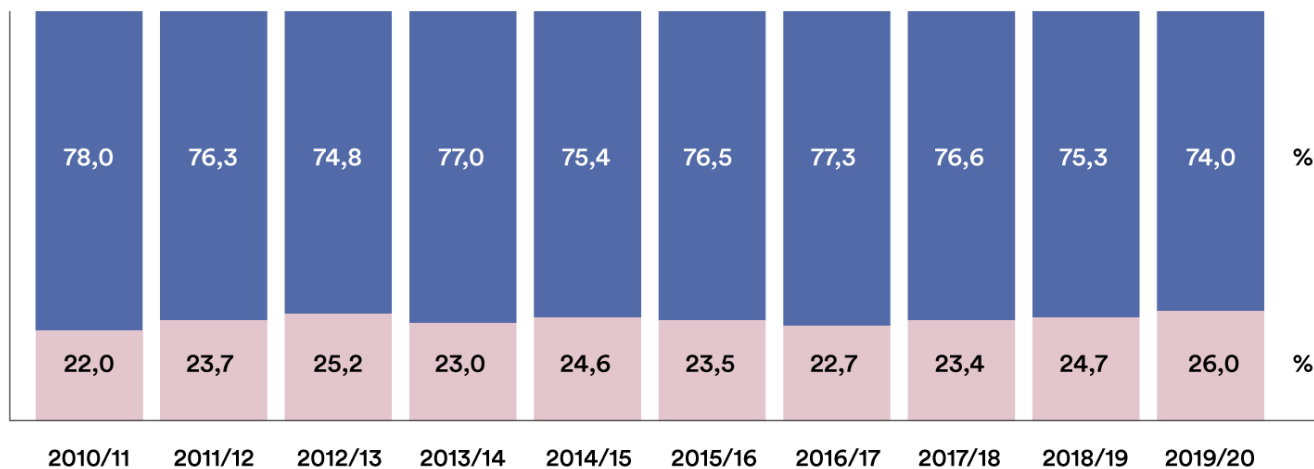
**Studenti e studentesse
di dottorato**

66,84% **33,16%** su 763

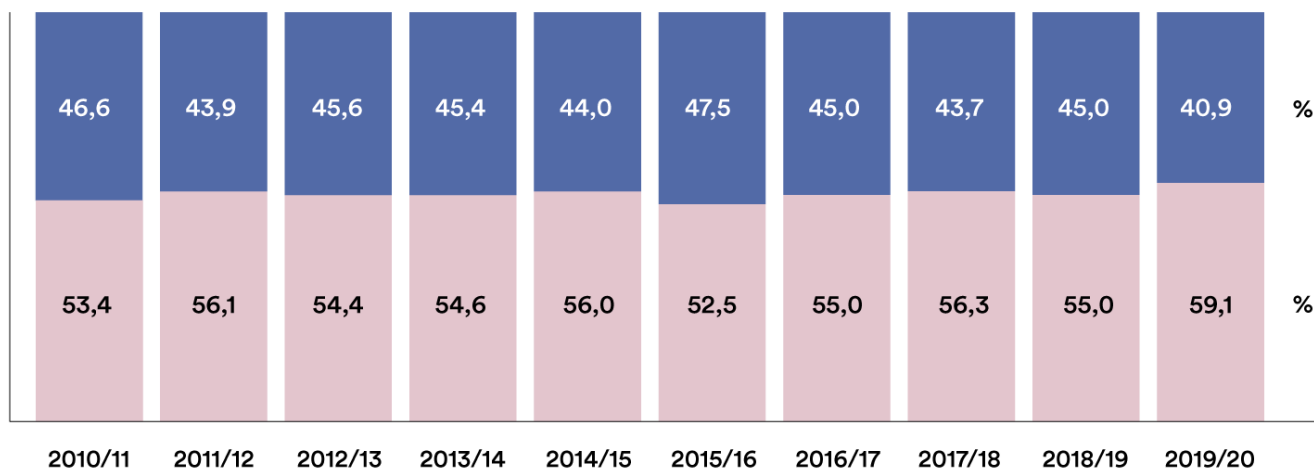


1 Serie storica di immatricolati/e per genere, Laurea Triennale

Ingegneria



Architettura



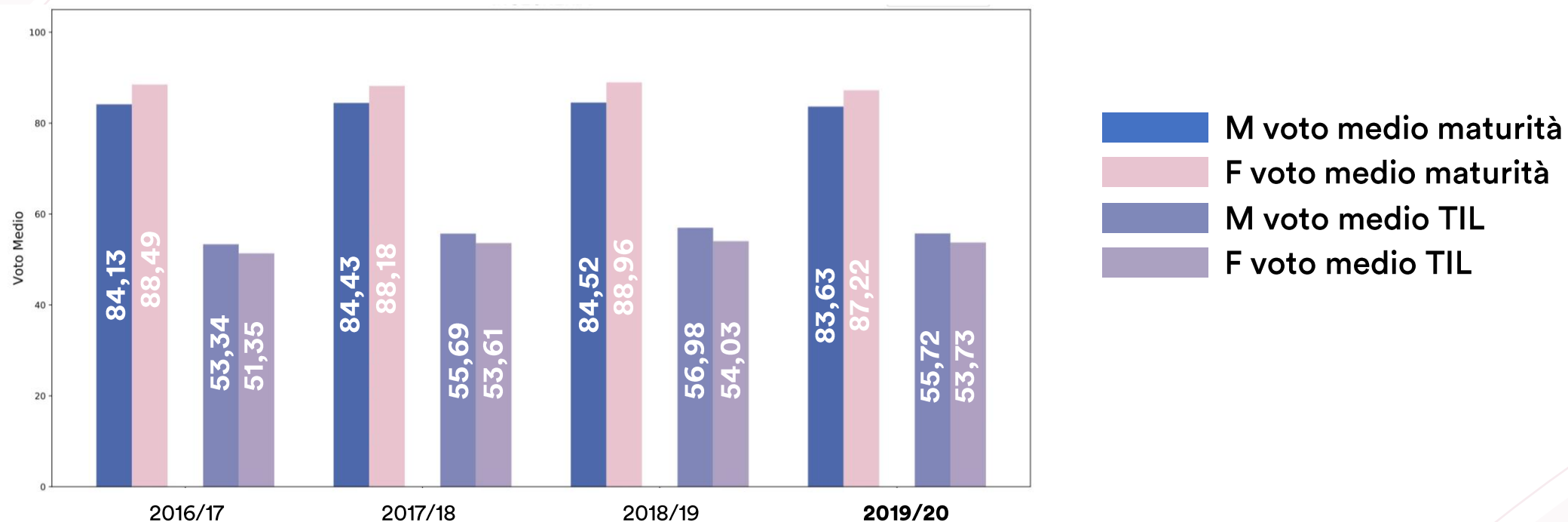
Differenze di composizione di genere tra Ingegneria e Architettura

Trend della presenza femminile crescente nel tempo

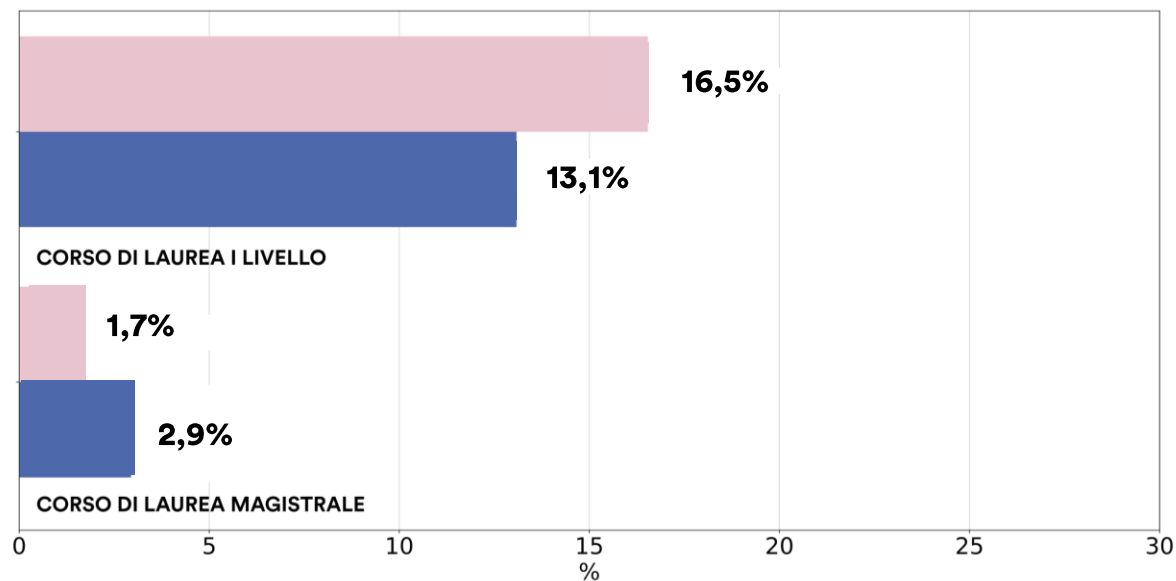
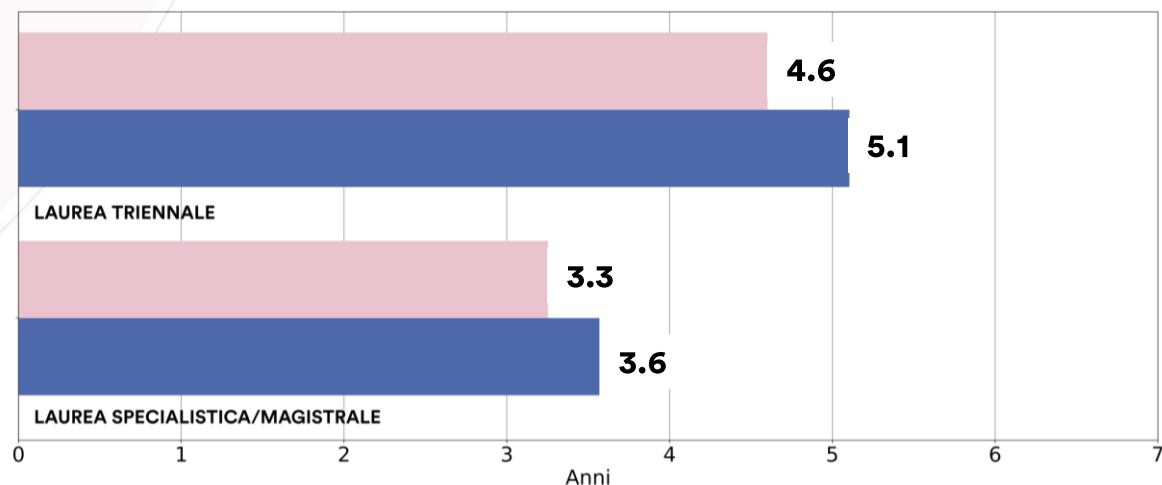
Composizione e trend positivo confermate anche per le iscrizioni alla Laurea Magistrale

1 Performance in ingresso per genere e Coorte

Voto medio di maturità e voto medio TIL, Ingegneria



1 Performance durante gli studi



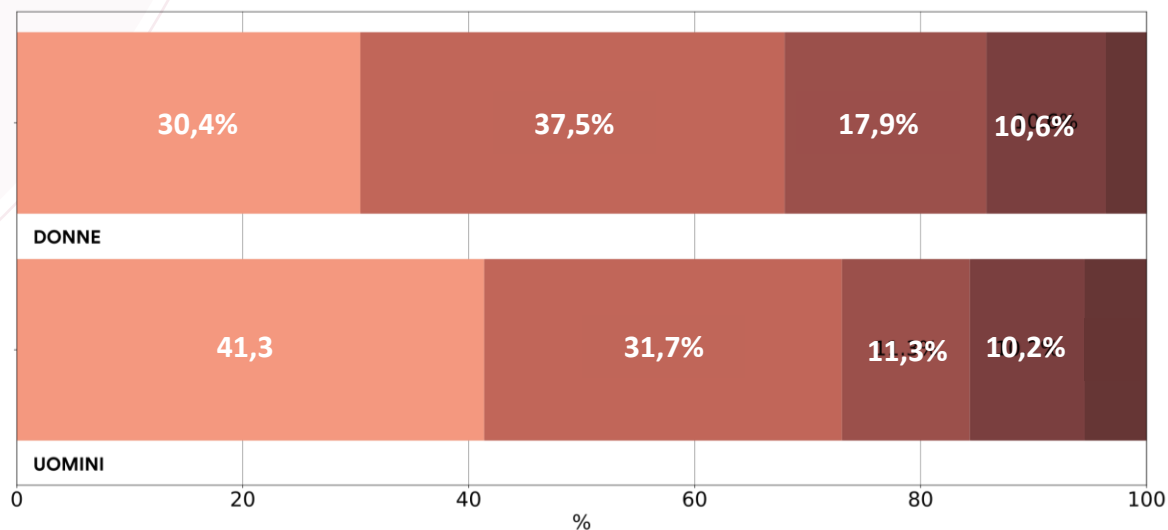
Media anni di carriera, 2019

Uomini
Donne

Tasso di abbandono degli studi al primo anno della Laurea Triennale, 2018/2019

Uomini
Donne

1 Performance in uscita

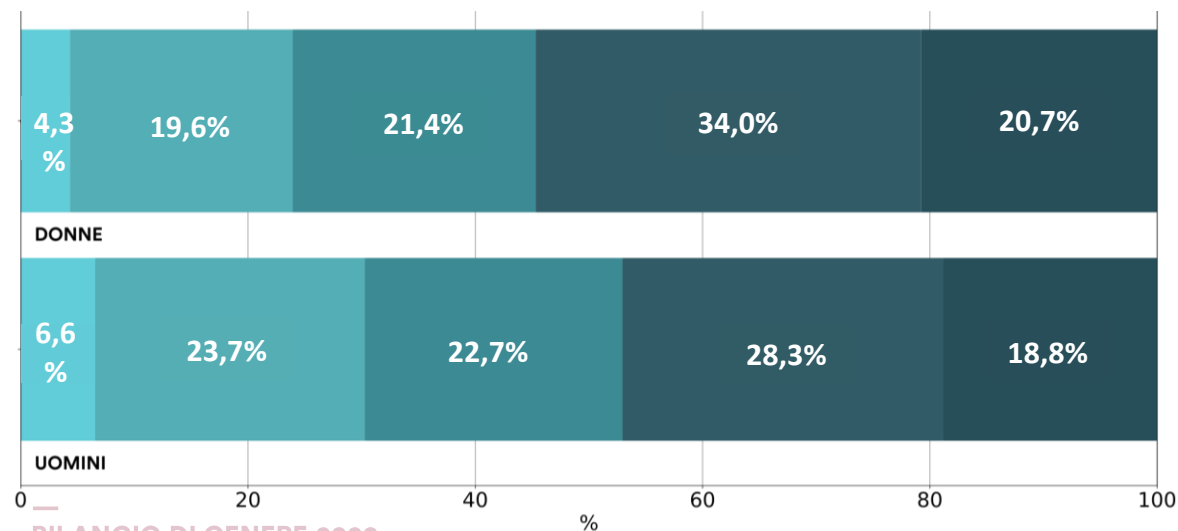


Distribuzione di genere per classe di voto di Laurea, 2019

Laurea Triennale

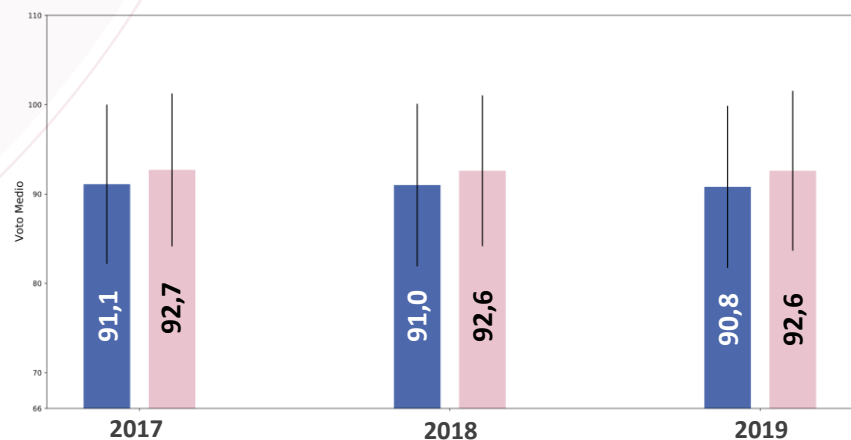


Laurea Magistrale

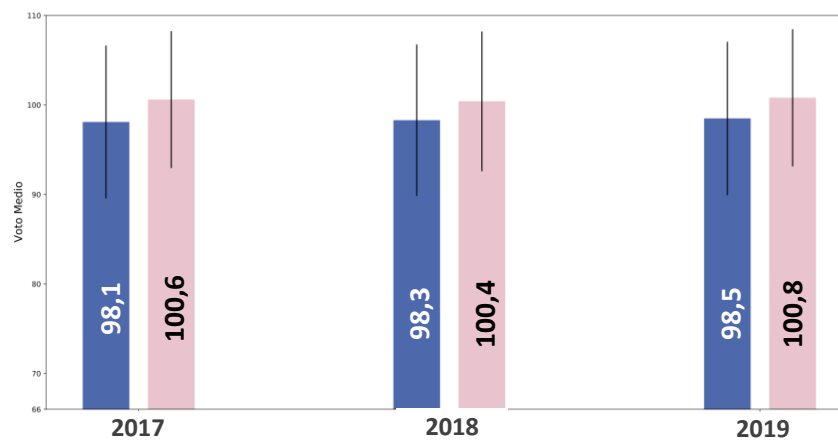


1 Performance in uscita

INGEGNERIA LAUREA TRIENNALE



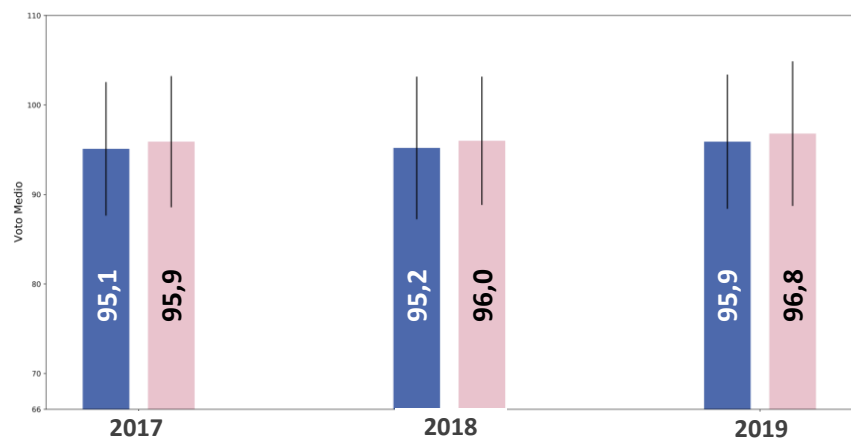
INGEGNERIA LAUREA MAGISTRALE



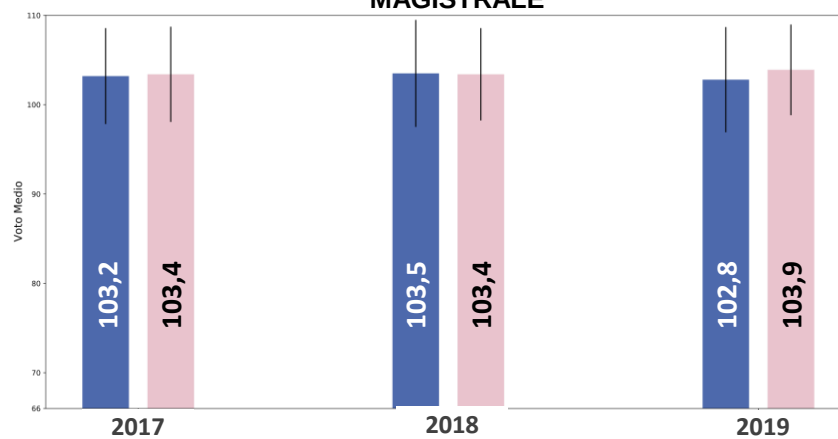
**Voto medio di Laurea per
genere e anno,
2017-2018-2019**

Uomini
Donne

ARCHITETTURA LAUREA TRIENNALE



ARCHITETTURA LAUREA MAGISTRALE



1 Analisi delle carriere post Laurea

Retribuzione netta mensile a 1 e 5 anni dalla Laurea



Laurea triennale
Laurea magistrale

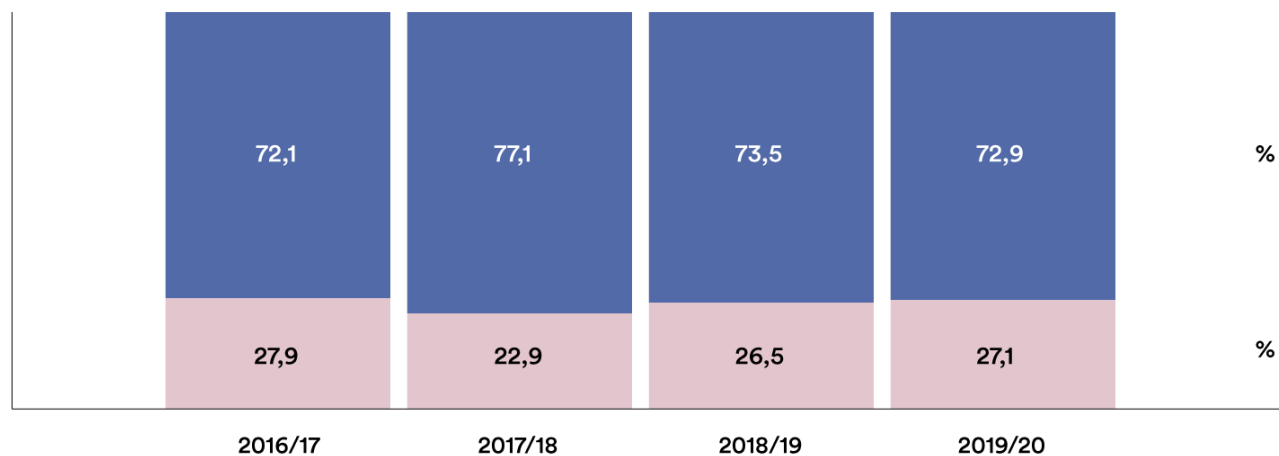
Tasso di occupazione femminile inferiore a quello maschile

Quota di donne in ruoli lavorativi a tempo indeterminato inferiore a quella maschile

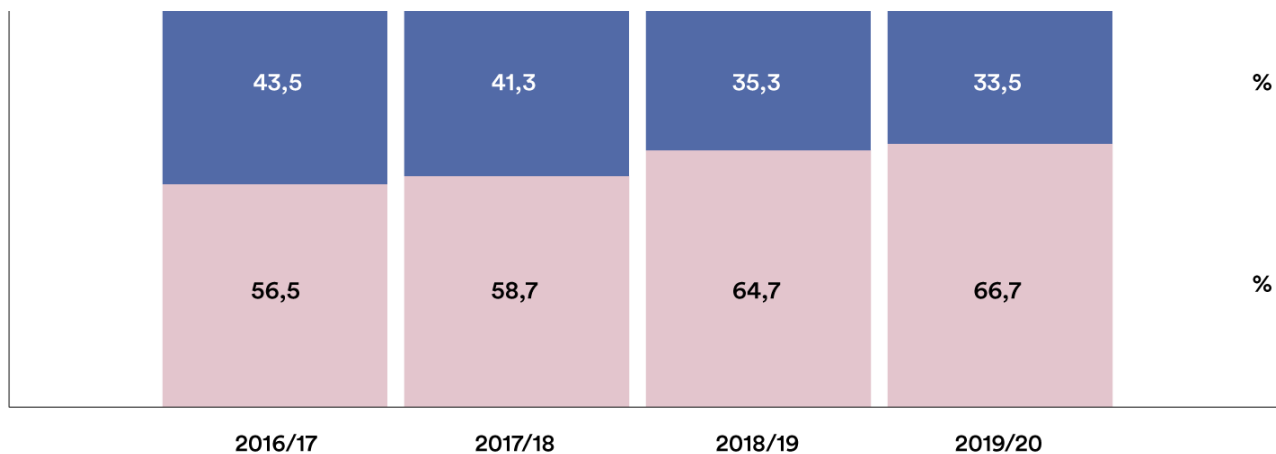
Donne occupate prevalentemente nel settore terziario

1 Corsi di Dottorato

Ingegneria



Architettura



Serie storica immatricolati/e ai Corsi di Dottorato



Analisi separata per genere e anno accademico

Percentuali di abbandono simili per i due generi

Maggiore propensione all'abbandono a Ingegneria

2

Personale docente e ricercatore

Docenti I Fascia

83,27% 16,73% su 269



Docenti II Fascia

68,75% 31,25% su 400



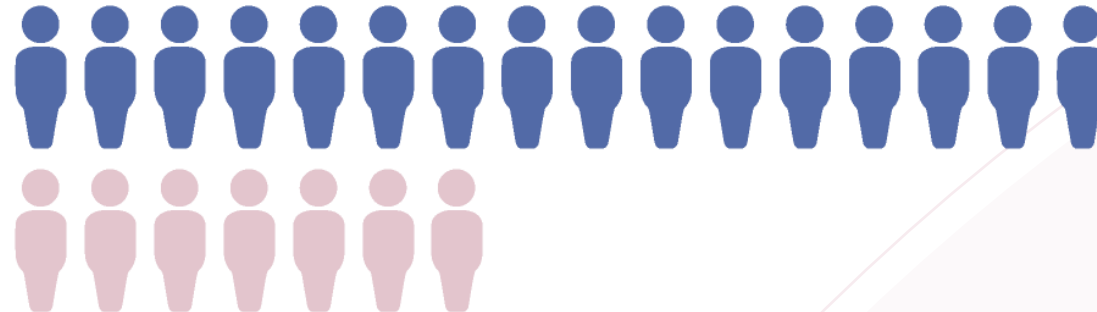
Ricercatori/rici RTI e RTD-A/B

59,94% 40,06% su 317

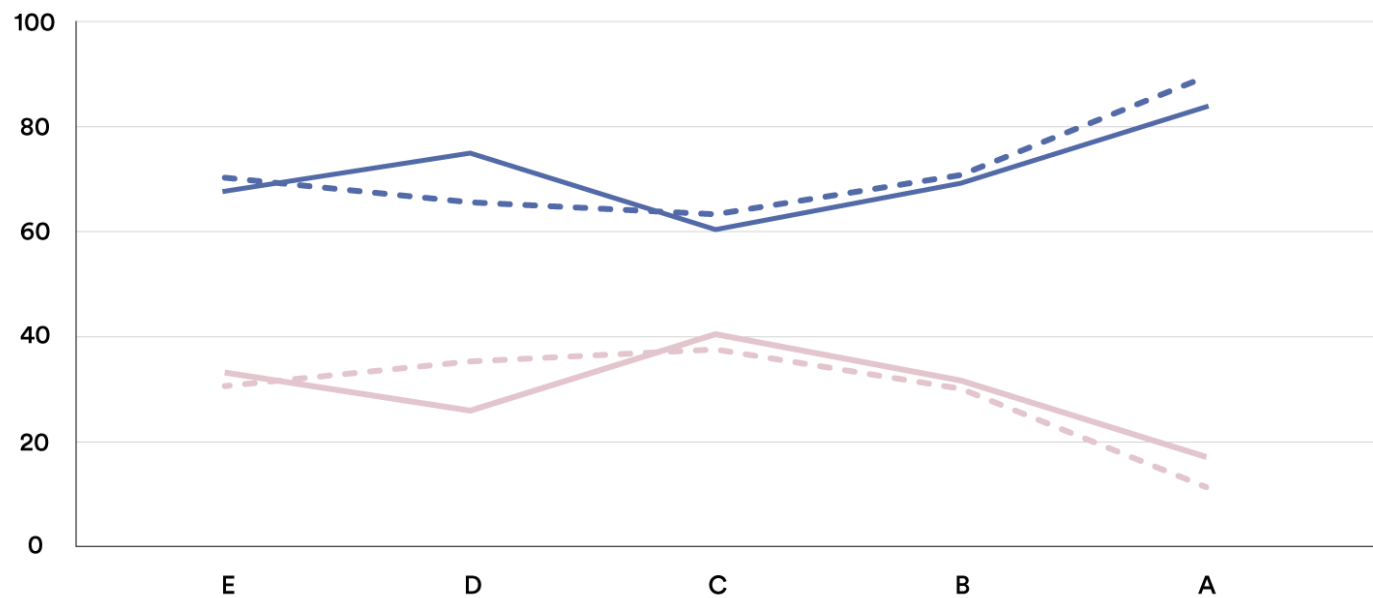


Assegnisti/e di ricerca

68,57% 31,43% su 544



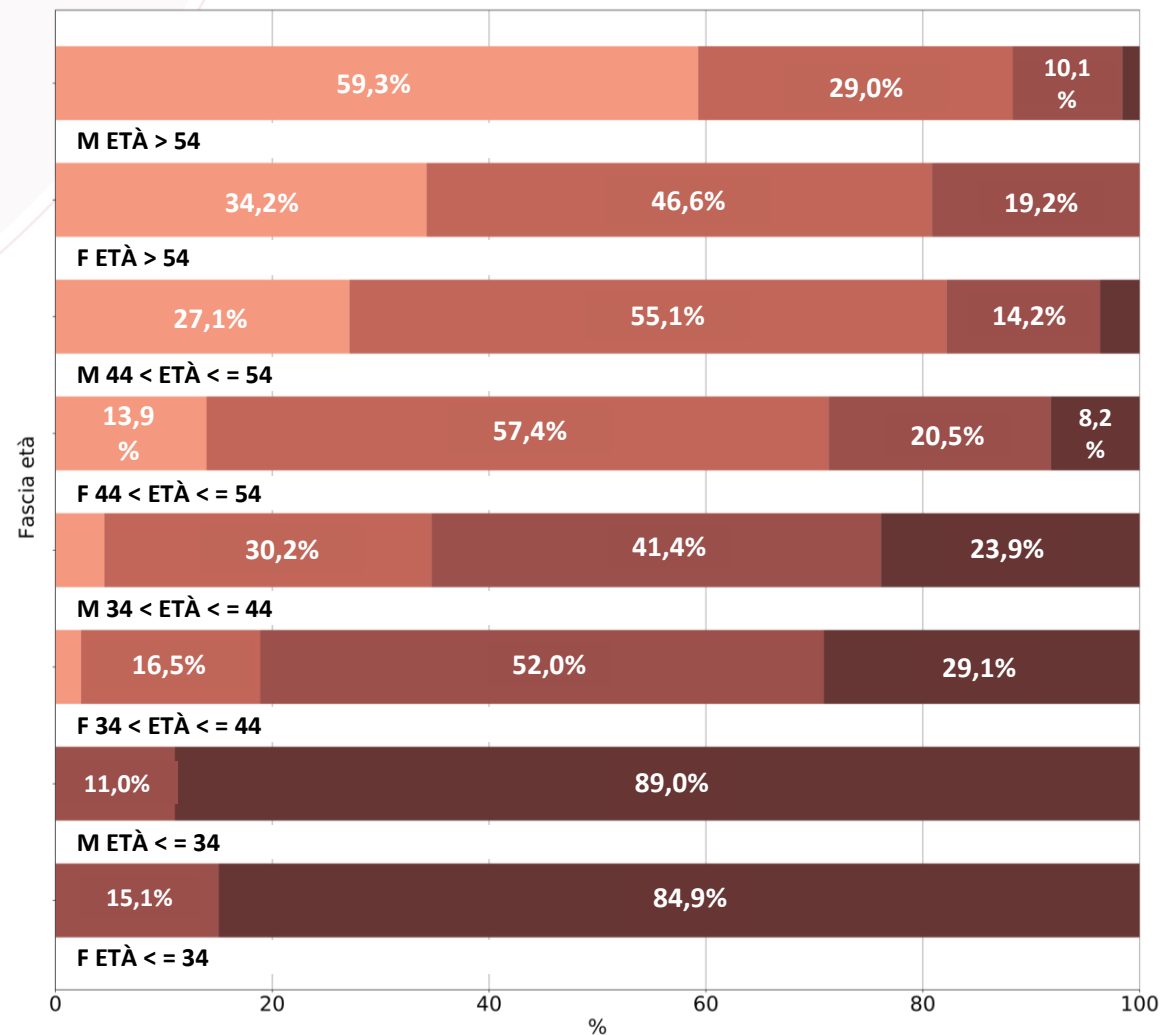
2 Forbice delle carriere



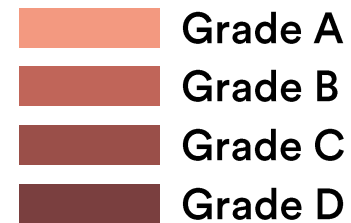
Composizione personale docente per genere e ruolo

- Uomini 2019
- Uomini 2016
- Donne 2019
- Donne 2016

2 Distribuzione per genere, ruolo e fasce d'età



Ateneo, 2019

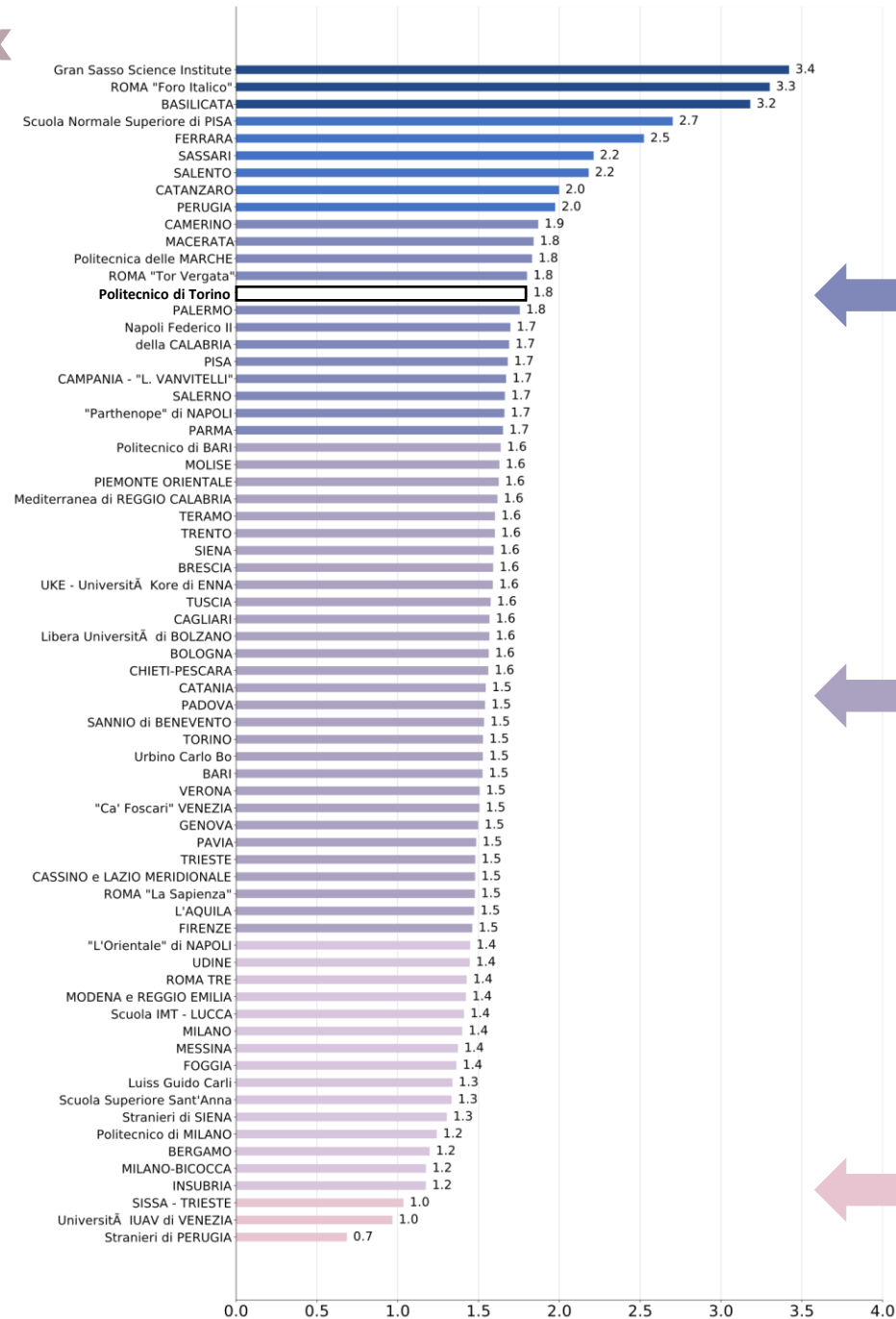


2 Glass Ceiling Index Atenei Italiani

GCI

% donne docenti

% donne PO



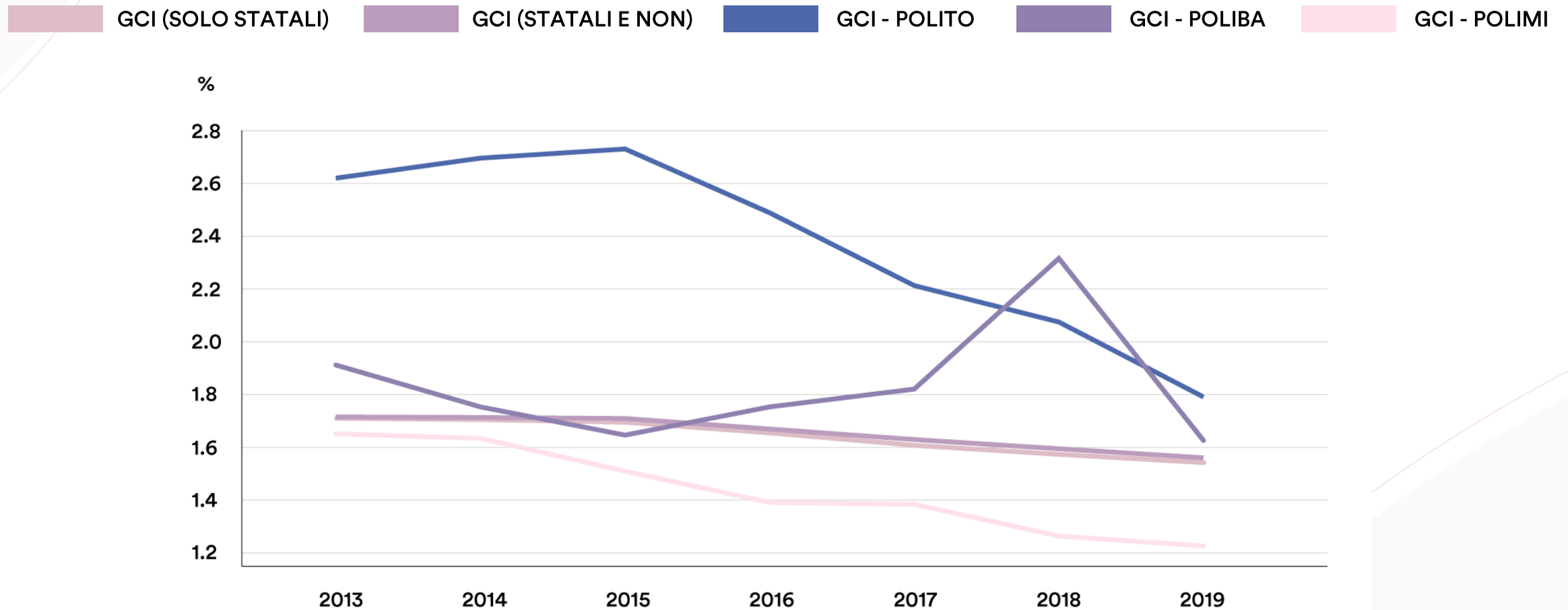
Polito 1.8

Media nazionale 1,56

Parit  1

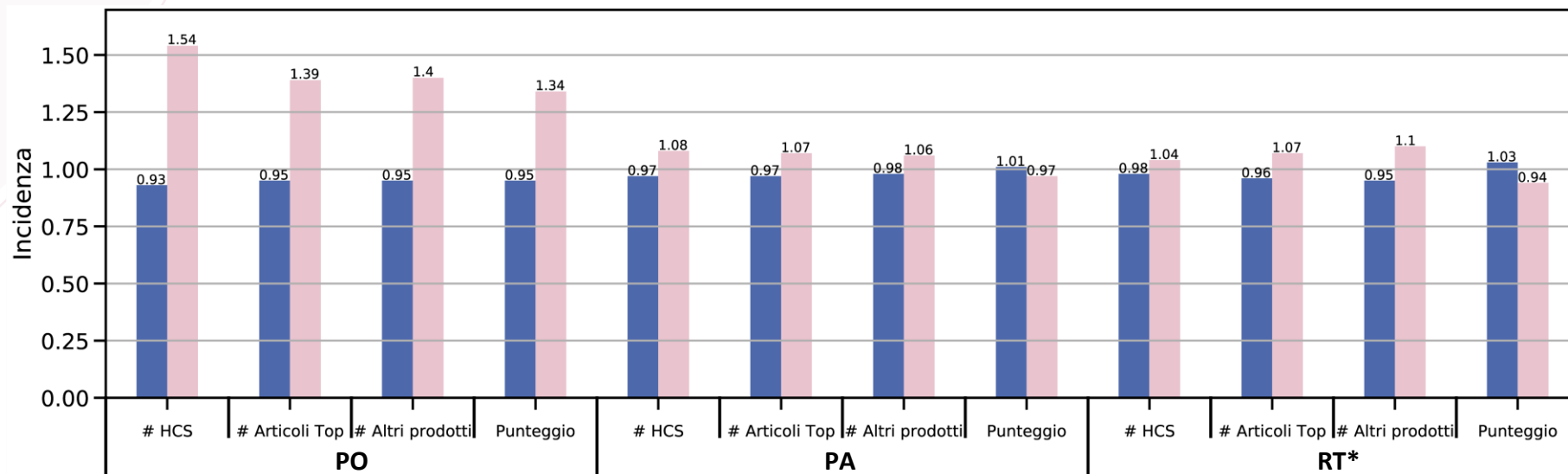
2 Glass Ceiling Index Atenei Italiani

Serie storica GCI Atenei Italiani



2 Produttività Scientifica

Incidenza

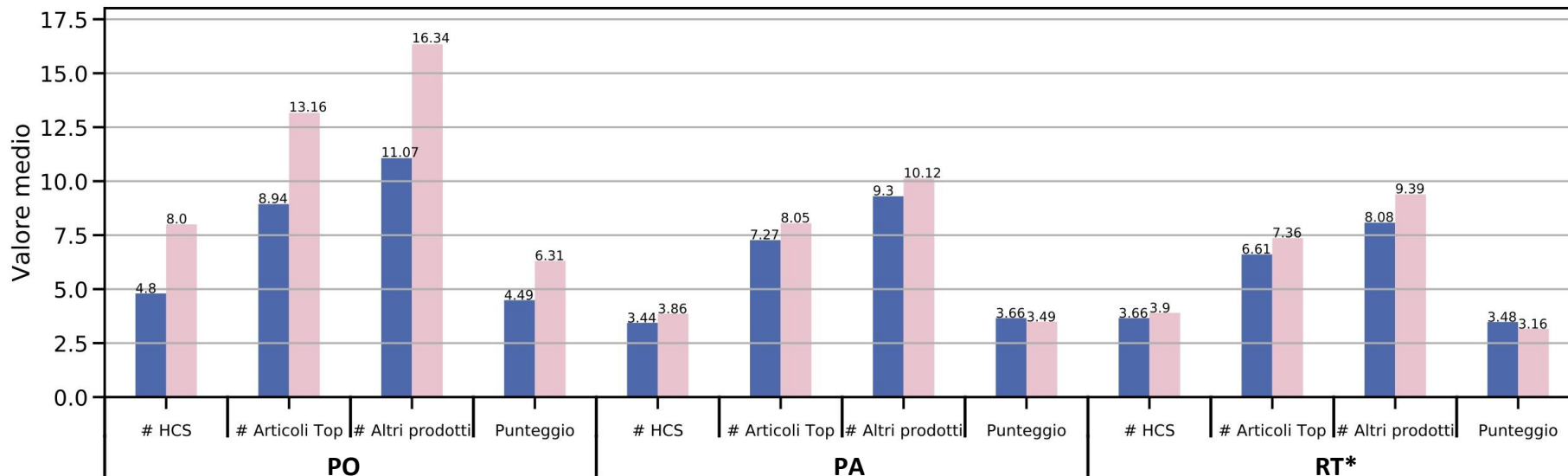


Nuovi criteri di Ateneo:
#HCS, # Articoli Top, #
altri prodotti, # punteggio

Settori Bibliometrici



Valore medio



Nell'analisi sulla capacità di
attrarre fondi e contratti di
ricerca in un'ottica di
genere è più difficile
riscontrare regolarità

3

Personale Tecnico – Amministrativo e Bibliotecario

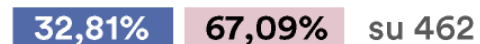
Dirigenti



EP



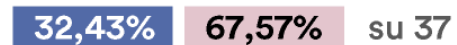
D (inclusi TE e CEL)



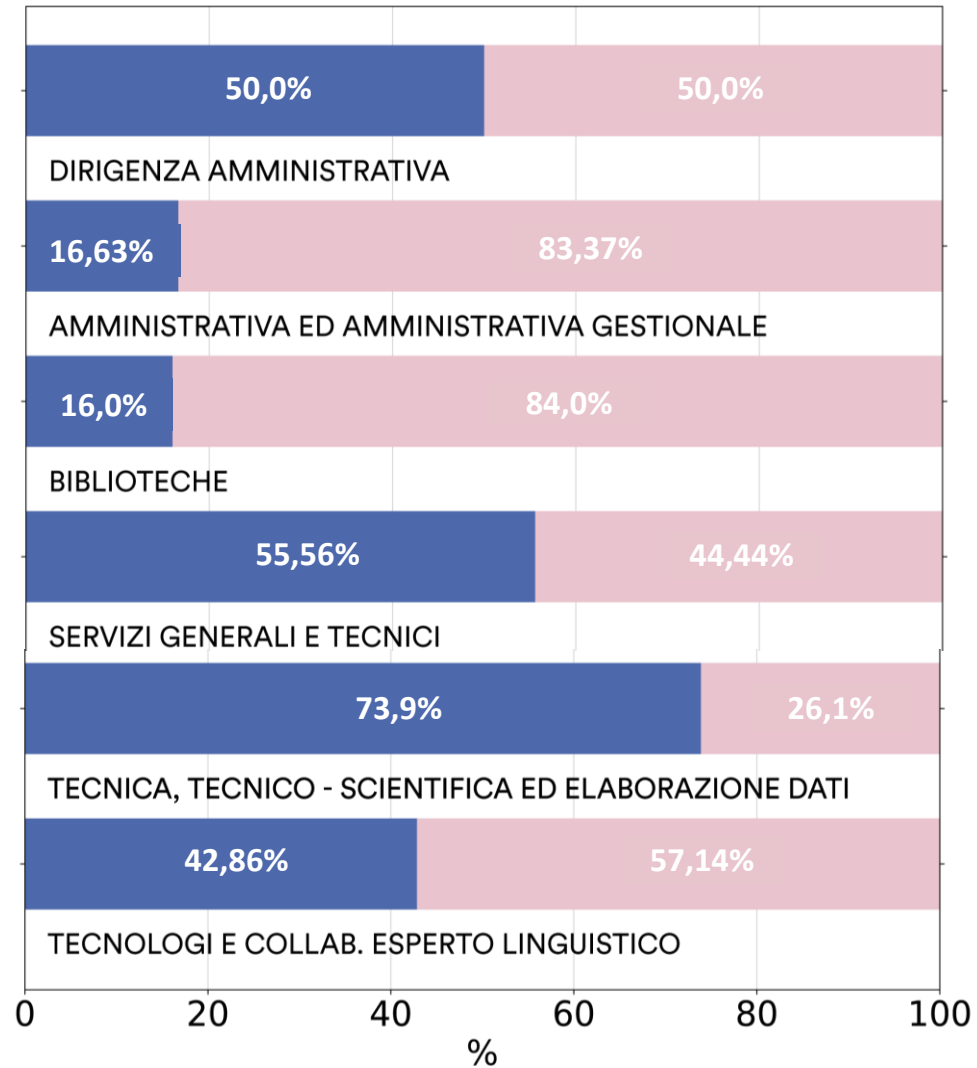
C



B



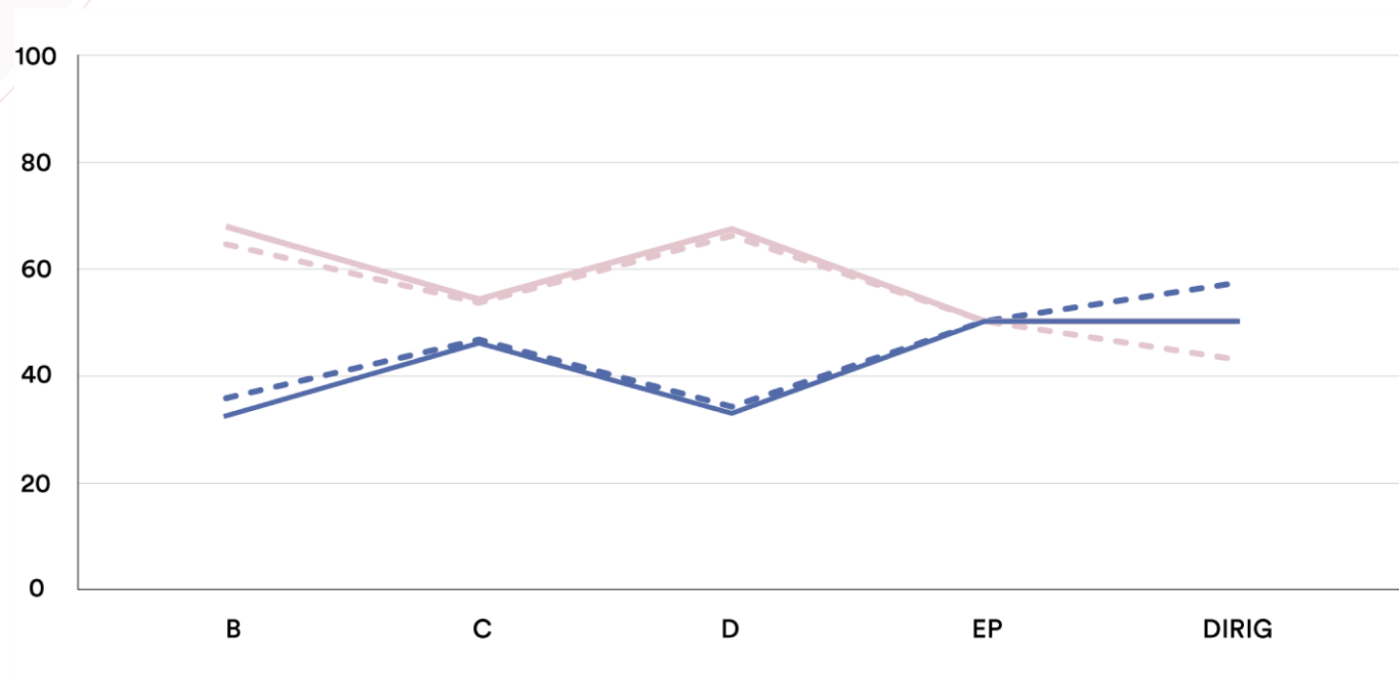
3 Composizione per genere e area funzionale



Ateneo, 2019

■ Uomini
■ Donne

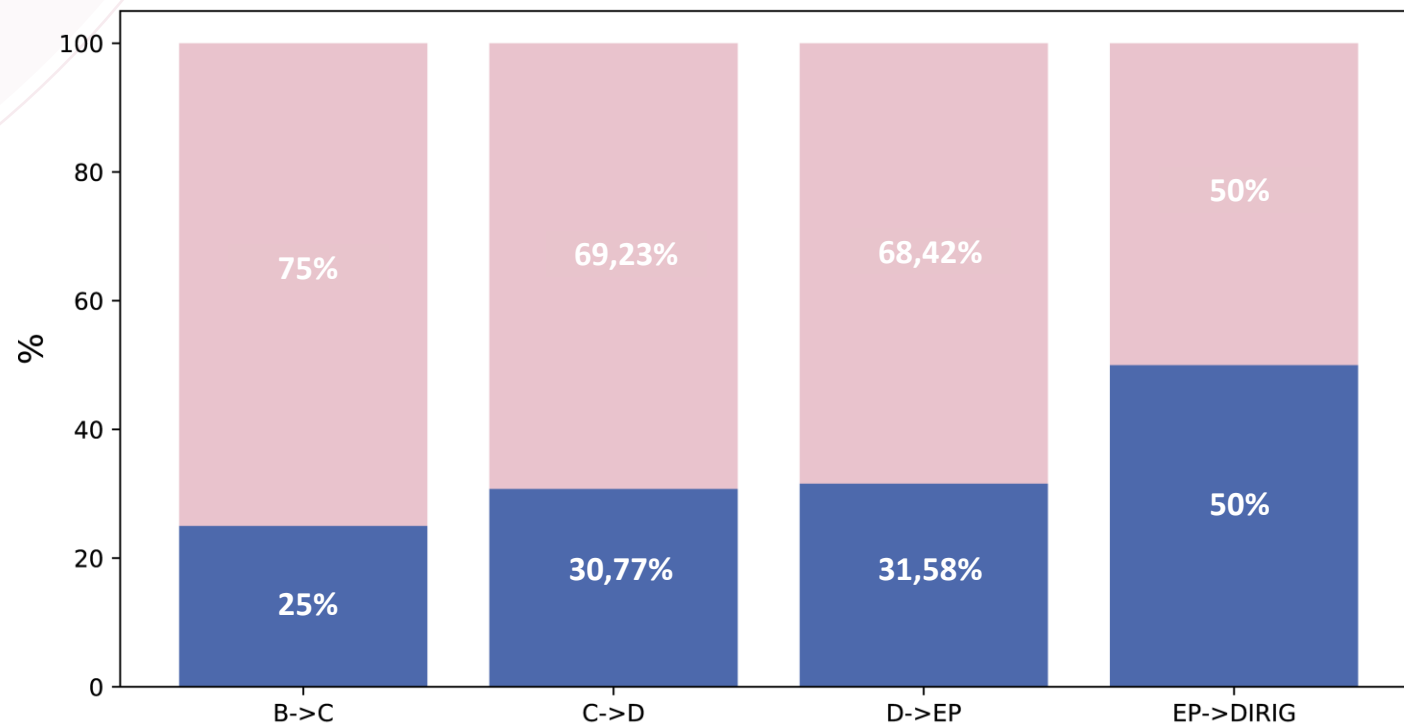
3 Forbice delle carriere



Composizione per genere e categoria

- Uomini 2019
- Uomini 2016
- Donne 2019
- Donne 2016

3 Progressioni di carriera



Caratterizzazione dei flussi relativi ai passaggi di ruolo nel periodo 2009 - 2019

Uomini
Donne

Maggior peso per le donne del lavoro di cura come da evidenze su distribuzione per genere di regime di impiego e giorni medi di assenza per causa dell'assenza

3 Glass Ceiling Index

GCI		2017	2018	2019
% donne	GCI (DIRIGENTI)	1,4	1,21	1,23
% donne P. Apicali	GCI (I Livello: Dirigenti e Responsabili di Area)	1,12	1,04	0,99

Sintesi

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;
- sovente le donne ottengono performance superiori o del tutto simili a quelle degli uomini;
- maggior peso per le donne del lavoro di cura.

Conclusioni

N. 2 Obiettivi 2024 PoliTo4Impact in linea con i risultati dell'analisi:

- **Aumentare al 35% le studentesse iscritte a Ingegneria**
- **Diminuire del 50% il gap di genere nelle progressioni di carriera del personale**

Altre criticità emerse: TIL, abbandono, paygap studentesse

- **Quali azioni?**