



Questionario
PARI OPPORTUNITÀ e CARRIERE SCIENTIFICHE
al POLITECNICO di TORINO
Percezioni, Realtà e Aspettative

Analisi dei dati raccolti

A cura di: Piero Dell'Anno
CNR - IRPPS
Input ed elaborazione dati:
Francesca Rinesi
L'Officina GBS scarl

INDICE

1. Introduzione	3
2. Anagrafica Intervistati.....	4
2.1 Il genere dei rispondenti.....	4
2.2 L'età dei rispondenti	5
2.3. Il ruolo professionale per genere al momento dell'assunzione e quello attuale	6
2.4 Ruolo professionale attuale dei rispondenti.....	7
2.5 Lo stato civile	9
2.6 I figli della ricerca	10
3. Le percezioni.....	11
3.1 L'assioma pari opportunità	11
3.2 Differenze di genere e accademia	12
3.3. Ricerca e work-life balance.....	15
3.4 Genere e carriera	22
3.4 Genere e carriera	22
3.5 Linea di ricerca e genere	23
4. La situazione al Politecnico di Torino	32
4.1 Le pari opportunità al Politecnico di Torino	32
4.2. Interventi finalizzati a ristabilire le pari opportunità	33
4.3 Il Politecnico e il livello di consapevolezza della questione delle pari opportunità	34
4.4 Appartenenza di genere e impatto sulla carriera	35
4.4 Livelli di produzione attesi, riconoscimenti professionali e genere	36
4.6 Le pari opportunità in Italia e all'estero nell'esperienza dei ricercatori/ici.....	37
4.7 Evoluzione degli atteggiamenti rispetto al tema delle pari opportunità	38
4.8 Il bisogno di pari opportunità al Politecnico	40
5. Il Comitato Pari Opportunità	41
1.1 La visibilità del CPO tra il corpo accademico del Politecnico	41
5.2 Il ruolo strategico del CPO nella visione del corpo accademico	41
5.3 Interesse a partecipare allo sviluppo del CPO	42
6. Conclusioni	43

1. Introduzione

L'indagine sul tema delle pari opportunità è stata condotta nel Dicembre del 2004 con la finalità di rilevare le percezioni, la realtà e le aspettative degli accademici in relazione al tema delle pari opportunità nella vita accademica del Politecnico. Tale indagine è stata condotta nell'ambito del progetto "Donna: Professione Ingegnere" finanziato dalla Regione Piemonte e dal Fondo Sociale Europeo.

L'indagine è stata condotta attraverso la somministrazione -per posta elettronica- di un questionario semi-strutturato, suddiviso in 4 sezioni:

- *Dati anagrafici*
- *Le percezioni*
- *La situazione al Politecnico di Torino*
- *Il Comitato per le Pari Opportunità*

Il questionario è stato inviato a tutto il corpo docente, ai ricercatori e agli assegnisti di ricerca così suddivisi:

1. Docenti e ricercatori: 867 di cui 679 uomini e 188 donne
2. Assegnisti di ricerca: 296 di cui 200 uomini e 96 donne
3. Dottorandi: 613 di cui 410 uomini e 203 donne

Il questionario era di tipo semi-strutturato con alcune domande a risposta aperta ed altre a risposta chiusa. Al questionario hanno risposto 164 persone sulle 1.776 contattate. In totale, il bacino di riferimento contava 1.289 uomini e 487 donne. Il tasso di adesione della popolazione femminile all'indagine è stato pari a 13,5%, quello della popolazione maschile del 7,6%. Un tasso di adesione non elevato sia per il genere femminile che per quello maschile, che fa comunque registrare per questo ultimo, una maggiore disattenzione al tema.

2. Anagrafica Intervistati

2.1 Il genere dei rispondenti

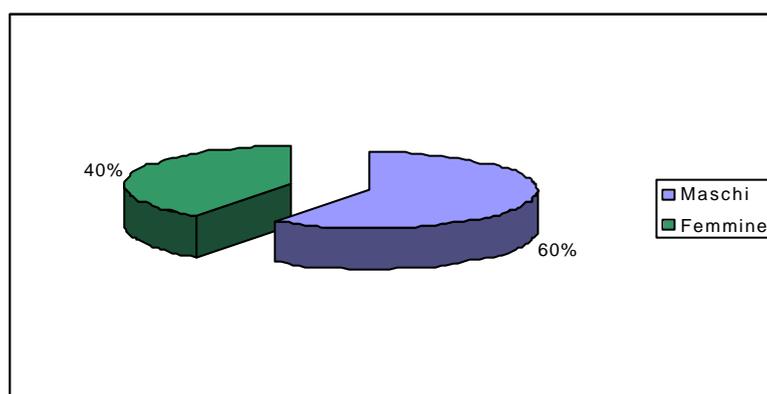
Come si evince dalla lettura della tabella 2.1.I al questionario hanno risposto 164 tra professori di varia fascia, ricercatori, dottorandi e assegnisti. Il 59,8% dei rispondenti appartiene al genere maschile mentre il 40,2% al genere femminile.

Tabella 2.1.I Il genere dei rispondenti

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi Maschi	98	59,8	59,8	59,8
Femmine	66	40,2	40,2	100,0
Totale	164	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Figura 2.1 I. Il genere dei rispondenti

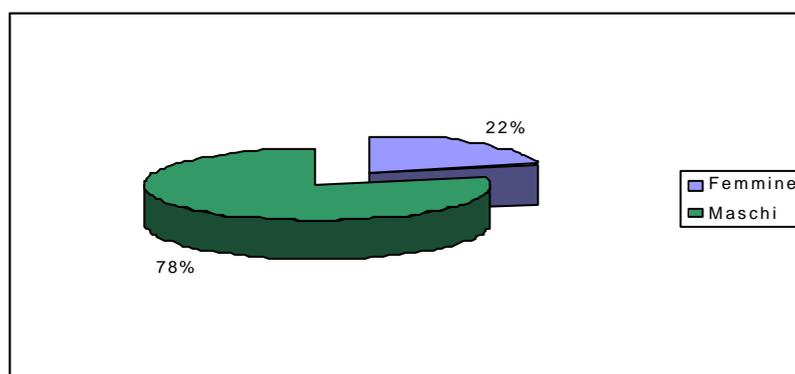


Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Il genere dei rispondenti acquista una maggiore significatività alla luce della composizione per genere dell'universo di riferimento. Il questionario è stato infatti inviato a tutto il corpo docente composto per il 78% da uomini e per il 22% da donne.

Gli uomini pur componendo la stragrande maggioranza dei destinatari hanno risposto al questionario in una percentuale assai modesta a fronte di una adesione dell'universo femminile pari al 40% dei rispondenti pur concorrendo a comporre il corpo docenti per solo il 22%.

Figura 2.1.II – Il genere dei destinatari del questionario



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

2.2 L'età dei rispondenti

La lettura dei dati inerenti l'età dei rispondenti evidenzia alcuni interessanti andamenti:

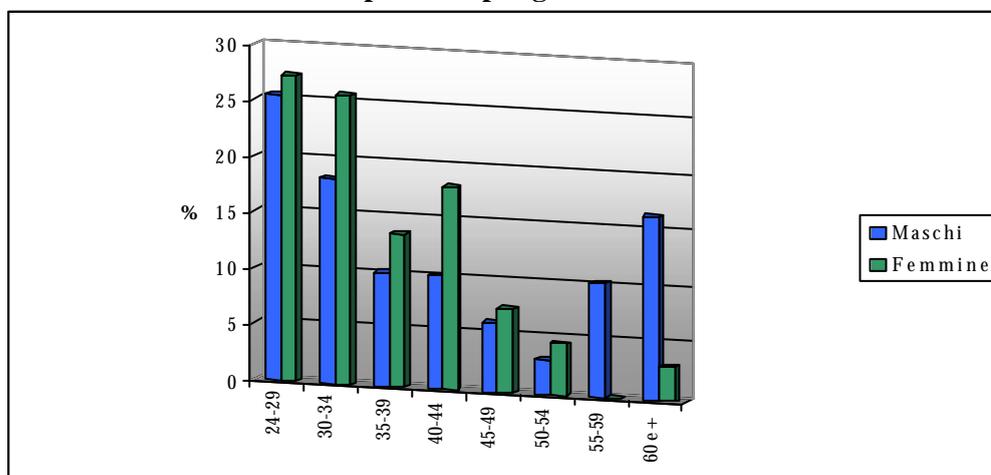
- la partecipazione all'indagine è più evidente tra i giovani docenti: la maggioranza dei rispondenti si colloca infatti nelle classi di età 24-29 e 30-34 evidenziando una partecipazione degli uomini nelle due classi pari al 43,9 % mentre quella delle donne nelle stesse classi è pari al 50%;
- sono assenti donne nella classe di età 55-59;
- la modesta presenza di donne nelle classi di età 50-54 e 60 e oltre, denota una recente partecipazione del genere femminile agli studi di ingegneria;
- e' interessante notare che la partecipazione degli uomini all'indagine si polarizza tra le classi giovani e quelle anziane registrandosi infatti un forte calo nelle classi centrali (età compresa tra i 45 e i 54 anni).

Tabella 2.2.I – Classificazione per età e genere dei rispondenti

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	24-29	25	25,5	25,5	25,5
		30-34	18	18,4	18,4	43,9
		35-39	10	10,2	10,2	54,1
		40-44	10	10,2	10,2	64,3
		45-49	6	6,1	6,1	70,4
		50-54	3	3,1	3,1	73,5
		55-59	10	10,2	10,2	83,7
		60 e +	16	16,3	16,3	100,0
		Total	98	100,0	100,0	
Femmine	Valid	24-29	18	27,3	27,3	27,3
		30-34	17	25,8	25,8	53,0
		35-39	9	13,6	13,6	66,7
		40-44	12	18,2	18,2	84,8
		45-49	5	7,6	7,6	92,4
		50-54	3	4,5	4,5	97,0
		60 e +	2	3,0	3,0	100,0
		Total	66	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Figura 2.2.I – Classi di età dei rispondenti per genere



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

2.3. Il ruolo professionale per genere al momento dell'assunzione e quello attuale

La domanda ha avuto al finalità di rilevare il ruolo professionale al momento dell'assunzione e la progressione di carriera del genere maschile e di quello femminile sino al 2005.

Come si evince dalla lettura della tabella 2.3.I il ruolo professionale dei rispondenti al momento dell'assunzione in una prospettiva di genere, evidenzia che:

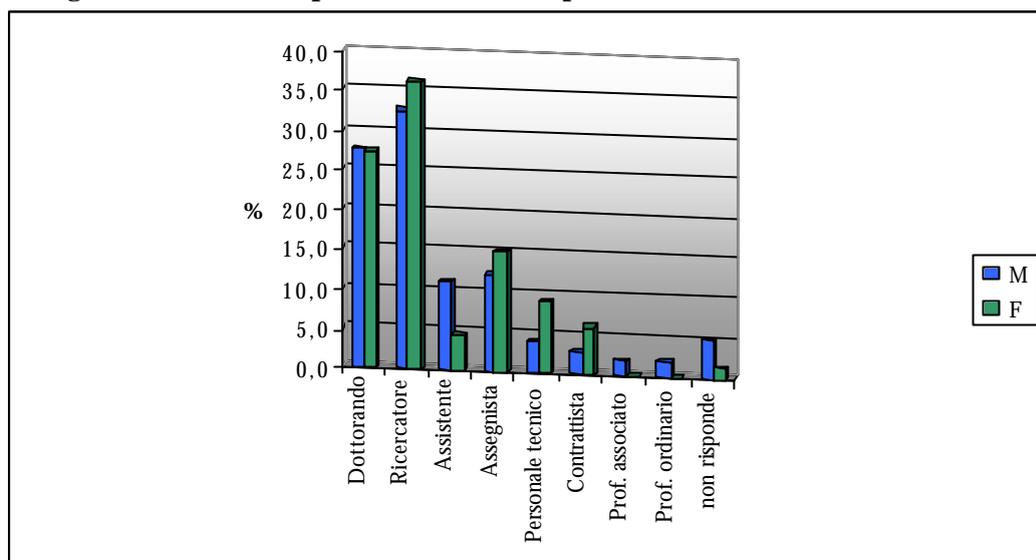
- il 27,6% degli uomini e il 27,3% delle donne ha iniziato la carriera al Politecnico di Torino nel ruolo di dottorando;
- in fase di assunzione il 32,7% degli uomini aveva un posto di ricercatore a fronte dello stesso ruolo ricoperto dal 36,4% delle donne;
- nella posizione di assegnista di ricerca la composizione per genere rileva una presenza di uomini pari al 12,2% a fronte di una presenza femminile di poco superiore al 15%;
- nella posizione di assistente troviamo solo il 4,5% delle donne a fronte di una presenza maschile pari all'11,2%;
- i contratti atipici sono una modalità collaborativi maggiormente utilizzata per la componente femminile che non per quella maschile, rispettivamente 6,1% delle donne e 3,1% degli uomini;
- infine è importante sottolineare che nessuna donna -tra coloro che hanno risposto al questionario- è stata assunta al Politecnico nel ruolo di professore associato o ordinario, a fronte del 2% di uomini che hanno iniziato la carriera professionale al Politecnico in questo ruolo.

Tabella 2.3.I – Ruolo professionale dei rispondenti al momento dell'assunzione.

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	Dottorando	27	27,6	27,6	27,6
		Ricercatore	32	32,7	32,7	60,2
		Assistente	11	11,2	11,2	71,4
		Assegnista di ricerca o borsa di studio	12	12,2	12,2	83,7
		Personale tecnico laureato o non	4	4,1	4,1	87,8
		Contrattista, consulente o con contratto atipico	3	3,1	3,1	90,8
		Professore associato	2	2,0	2,0	92,9
		Professore ordinario	2	2,0	2,0	94,9
		non risponde	5	5,1	5,1	100,0
		Total	98	100,0	100,0	
Femmine	Valid	Dottorando	18	27,3	27,3	27,3
		Ricercatore	24	36,4	36,4	63,6
		Assistente	3	4,5	4,5	68,2
		Assegnista di ricerca o borsa di studio	10	15,2	15,2	83,3
		Personale tecnico laureato o non	6	9,1	9,1	92,4
		Contrattista, consulente o con contratto atipico	4	6,1	6,1	98,5
		non risponde	1	1,5	1,5	100,0
		Total	66	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Figura 2.3.I – Ruolo professionale dei rispondenti al momento dell'assunzione.



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

2.4 Ruolo professionale attuale dei rispondenti

La lettura della tabella 2.4.I evidenzia la composizione per genere dei dottorandi, ricercatori e professori del Politecnico di Torino che hanno partecipato all'indagine.

Come si evince dall'analisi dei dati, la presenza femminile è più forte ai livelli iniziali di carriera, le donne sono infatti presenti per il:

- 33,3% nella posizione di dottorande a fronte di una presenza maschile nello stesso ruolo pari al 28,6%
- 30,3% nella posizione di ricercatore a fronte di una presenza maschile nello stesso ruolo pari al 17,3%
- 10,6% tra gli assegnisti di ricerca a fronte del 9,6% degli uomini.

Nei gradini alti della carriera la tendenza si sovverte evidenziano infatti la presenza del :

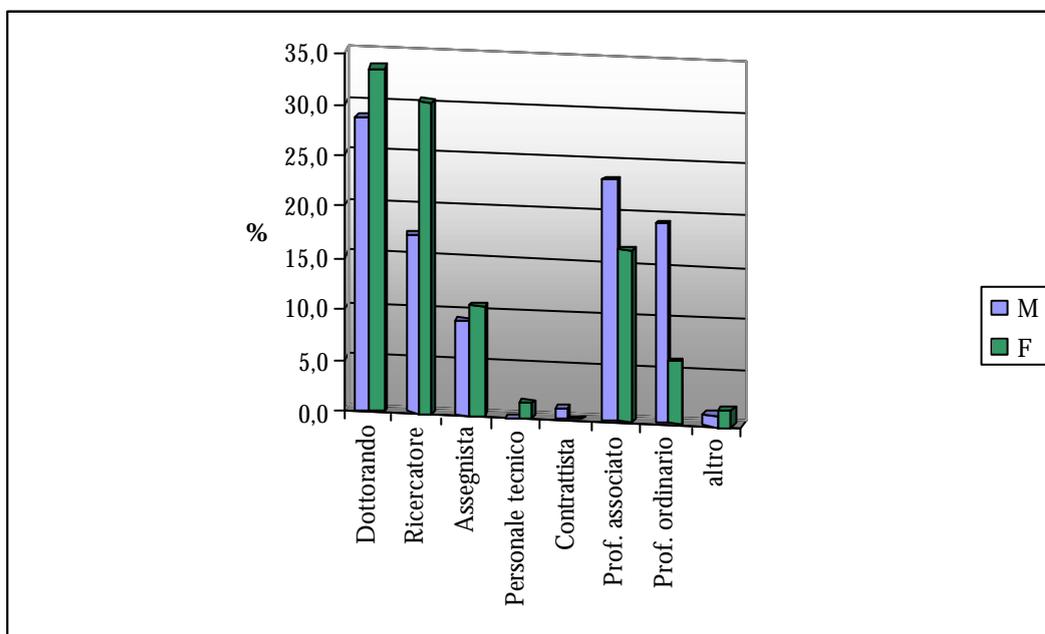
- 23,5% degli uomini a fronte del 16,7% delle donne nel ruolo di professore associato
- 19,4% degli uomini a fronte del 6,1% delle donne nel ruolo di professore ordinario.

Tabella 2.4.I - Ruolo professionale attuale dei rispondenti

sesso intervistato		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Dottorando	28	28,6	28,6	28,6
	Ricercatore	17	17,3	17,3	45,9
	Assegnista di ricerca o borsa di studio	9	9,2	9,2	55,1
	Contrattista, consulente o con contratto atipico	1	1,0	1,0	56,1
	Professore associato	23	23,5	23,5	79,6
	Professore ordinario	19	19,4	19,4	99,0
	altro	1	1,0	1,0	100,0
	Total	98	100,0	100,0	
Femmine	Dottorando	22	33,3	33,3	33,3
	Ricercatore	20	30,3	30,3	63,6
	Assegnista di ricerca o borsa di studio	7	10,6	10,6	74,2
	Personale tecnico laureato o non	1	1,5	1,5	75,8
	Professore associato	11	16,7	16,7	92,4
	Professore ordinario	4	6,1	6,1	98,5
	altro	1	1,5	1,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Figura 2.4.I – Ruolo professionale attuale dei rispondenti.



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

2.5 Lo stato civile

La lettura della tabella 2.5.I evidenzia una forte similarità di tendenza in tema di tasso di nuzialità del personale docente, tra i due generi. Gli uomini celibi sono poco meno del 42%, le donne poco al di sopra dello stesso valore. Gli uomini coniugati superano di pochissimo il 55% le donne sfiorano il 51,5 %

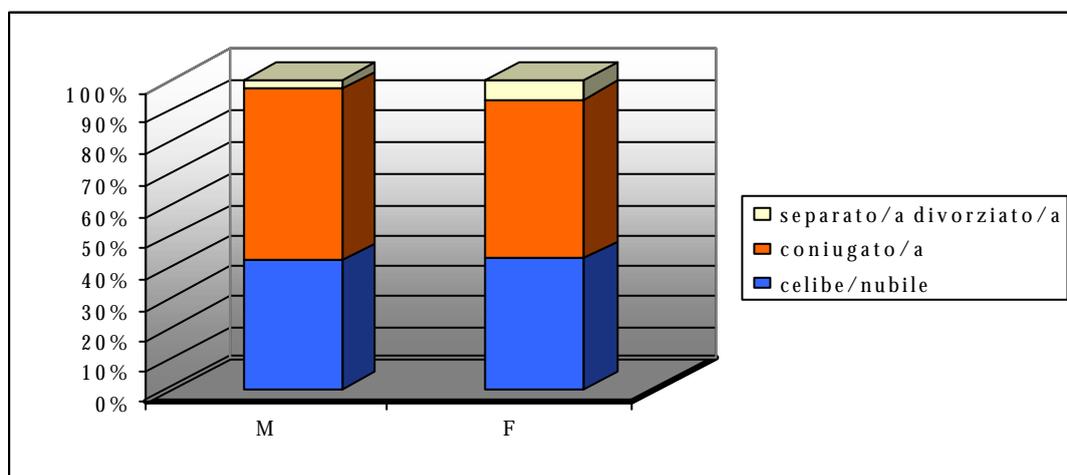
Tabella 2.5.I – Il tasso di nuzialità e quello di divorzio per genere dei rispondenti

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	celibe/nubile	41	41,8	41,8	41,8
		coniugato/a	54	55,1	55,1	96,9
		separato/a divorziato/a	3	3,1	3,1	100,0
		Total	98	100,0	100,0	
Femmine	Valid	celibe/nubile	28	42,4	42,4	42,4
		coniugato/a	34	51,5	51,5	93,9
		separato/a divorziato/a	4	6,1	6,1	100,0
		Total	66	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

L'analisi del tasso di separazione e divorzi afferente alla popolazione maschile e a quella femminile evidenzia una minore percentuale di fallimenti della vita di coppia tra gli uomini, i separati e/o divorziati sono di poco superiori al 3% mentre le donne superano il 6%, il doppio rispetto alla popolazione maschile in un contesto in cui le donne si sposano meno degli uomini (51,5% contro il 55,5%).

Figura 2.5.II -Il tasso di nuzialità e quello di divorzio per genere dei rispondenti



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Una prima riflessione sui risultati emersi dall'indagine, lascia ipotizzare che il matrimonio e la ricerca sono un abbinamento di più difficile coniugazione per le ricercatrici di quanto non lo siano per i ricercatori, sia in termini di raggiungimento del sodalizio coniugale che di sua riuscita.

2.6 I figli della ricerca

Le donne con figli impegnate nella ricerca al Politecnico sono meno che non i loro colleghi uomini. I dati evidenziati nella tabella 2.6.I suggeriscono infatti che, gli uomini impegnati nella ricerca hanno maggiore facilità a costruire una famiglia con figli che non le loro colleghe donne (rispettivamente 45,9% degli uomini e 43,9% delle donne).

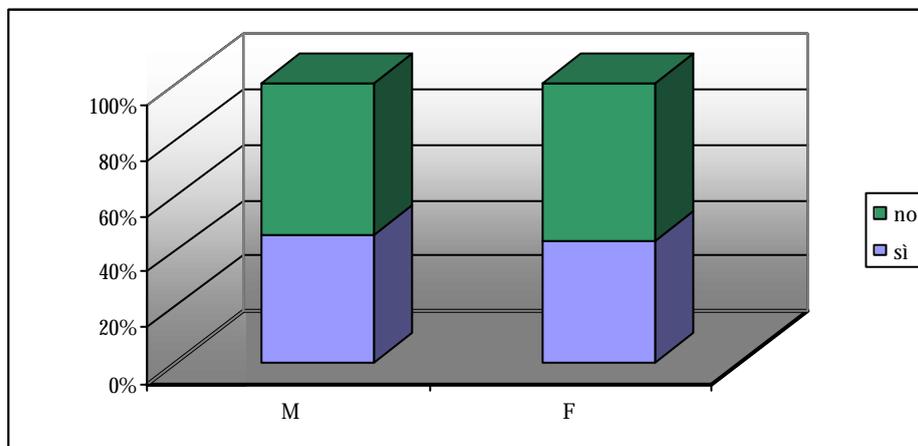
Tabella 2.6.I – I figli della ricerca

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	sì	45	45,9	45,9	45,9
		no	53	54,1	54,1	100,0
		Total	98	100,0	100,0	
Femmine	Valid	sì	29	43,9	43,9	43,9
		no	37	56,1	56,1	100,0
		Total	66	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

I valori indicati nella tabella 2.4.I sembrano confermare ancora una volta quanto emerso dall'analisi del tasso di nuzialità e di divorzio dell'universo esaminato. Le donne hanno maggiori difficoltà a coniugare l'attività di ricerca con quella familiare e quindi di cura dei figli. Difficoltà in larga misura dovuta – ancor oggi – alla gestione degli impegni famigliari e di cura dei figli che grava in larga misura e quasi esclusivamente sulle donne.

Figura 2.6.I – I figli della ricerca



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

3. Le percezioni

3.1 L'assioma pari opportunità

D: Che cosa significa per lei pari opportunità?

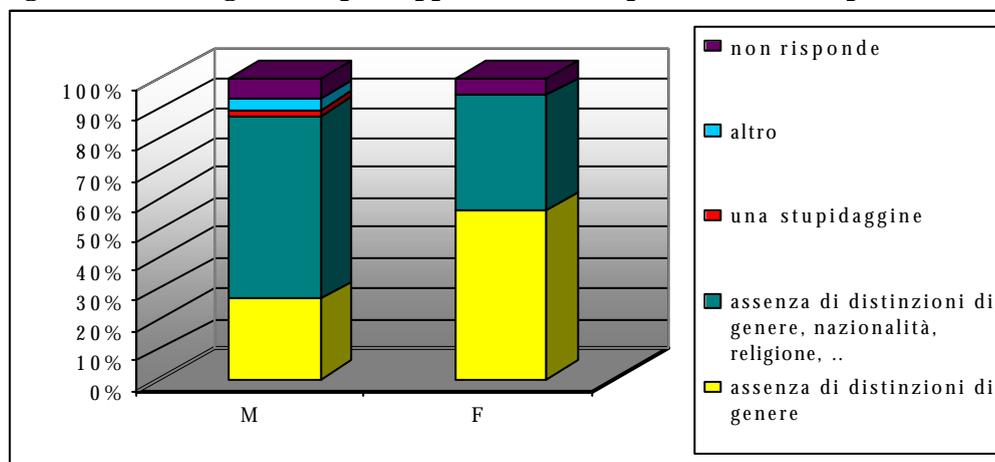
L'assioma pari opportunità appare avere due connotazioni ben distinte nelle percezioni fornite dai rispondenti uomini e dalle donne. Per gran parte della popolazione maschile (61,2%) il concetto di pari opportunità coinvolge un universo che va oltre la mera questione di genere, toccando temi come la nazionalità, la religione, etc. Per le donne d'altro canto è la questione di genere il punto focale dell'assioma: pari opportunità, per oltre il 56% delle rispondenti, significa assenza di distinzioni di genere. Alta è la percentuale di individui - di entrambi i generi - che non ha risposto alla domanda, in una percentuale rispettivamente pari al 7,1% per la popolazione maschile e pari al 4% per la popolazione femminile. Il 2% dei rispondenti uomini ritiene che l'assioma sia privo di senso, ovvero "una stupidaggine".

Tabella 3.1.I – Il significato pari opportunità nella percezione dei rispondenti

sesto intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	assenza di distinzioni di genere	26	26,5	26,5	26,5
		assenza di distinzioni di genere, nazionalità, religione, ..	60	61,2	61,2	87,8
		una stupidaggine	2	2,0	2,0	89,8
		altro	3	3,1	3,1	92,9
		non risponde	7	7,1	7,1	100,0
		Total	98	100,0	100,0	
Femmine	Valid	assenza di distinzioni di genere	37	56,1	56,1	56,1
		assenza di distinzioni di genere, nazionalità, religione, ..	25	37,9	37,9	93,9
		non risponde	4	6,1	6,1	100,0
		Total	66	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Figura 3.1.I – Il significato pari opportunità nella percezione dei rispondenti



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

3.2 Differenze di genere e accademia

D: Secondo Lei è diverso essere uomo o donna nel mondo accademico?

I dati della tabella 3.2.I evidenziano una forte diversità di vedute tra i rispondenti di genere maschile e quelli di genere femminile. La maggioranza degli uomini (56,1%) ritiene che il genere non determini diversità di trattamento percependo l'esistenza di pari opportunità. Il 42,9% degli uomini ritiene invece che la condizione di genere si traduca in una diversità di condizione.

La "voce" delle donne ha un messaggio non esattamente in linea con la percezione della popolazione maschile ed evidenzia largamente (77,3%) che alla condizione di genere sia associabile una diversità di condizione lavorativa.

Tabella 3.2.I - Differenze di genere e accademia

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	sì	42	42,9	43,3	43,3
		no	55	56,1	56,7	100,0
		Total	97	99,0	100,0	
	Missing	più risposte	1	1,0		
		Total	98	100,0		
Femmine	Valid	sì	51	77,3	77,3	77,3
		no	15	22,7	22,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0		

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

La tabella che segue fornisce un quadro di approfondimento delle cause che determinano la diversa posizione degli uomini e delle donne nel mondo della ricerca:

- il 10,2% degli uomini e il 16,7% delle donne ritiene che la diversità di trattamento derivi da un fenomeno di segregazione verticale, ovvero la concentrazione di donne e uomini in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni che produce una disparità retributiva;
- la segregazione orizzontale appare essere un indicatore meno rilevante nella determinazione della diversa condizione dei due generi nel mondo della ricerca. Infatti il 6,1% della popolazione indagata -di genere maschile- e il 3% di quella femminile lo segnala come vettore di disparità. Per segregazione orizzontale si intende la concentrazione di donne e uomini in determinati settori e occupazioni, fattore che produce una disparità in termini di carriera, pensione, benefici accessori, ecc.;
- il doppio ruolo, ovvero l'onere associato con la gestione dell'ambito di vita familiare e filiale e, quello più propriamente professionale, è percepito come uno dei fattori che determina una diversa posizione del genere maschile e di quello femminile nella ricerca. Il dato emerso appare quanto mai in linea con la cultura propria della famiglia italiana, ove gli uomini sono spesso liberati o auto-liberati dai vincoli tipici della gestione familiare mentre è lasciato alle donne l'onere di gestire la routine quotidiana anche a fronte di un'attività professionale extra-mura molto impegnativa. I dati in tabella evidenziano che solo il 10,2% degli uomini a fronte del 22,7% delle donne ritiene il doppio ruolo di moglie-madre e quello professionale, come un fattore che inficia la posizione delle donne nel mondo della ricerca.
- In ultimo, non si può prescindere dall'evidenziare la netta diversità di percezioni tra uomini e donne, per quanto attiene il riconoscimento e la credibilità del lavoro delle donne nel mondo della ricerca. Gli uomini ritengono questa variabile pressoché ininfluente. Infatti,

solo il 2% dell'universo maschile la indica come una variabile diretta ad alterare la posizione relativa del genere femminile rispetto a quello maschile e capace di produrre situazioni di disuguaglianza. Al contrario, oltre il 18% dei rispondenti di genere femminile indica il riconoscimento e la credibilità del lavoro da loro prodotto come una prerogativa per alterare gli equilibri tra i due generi.

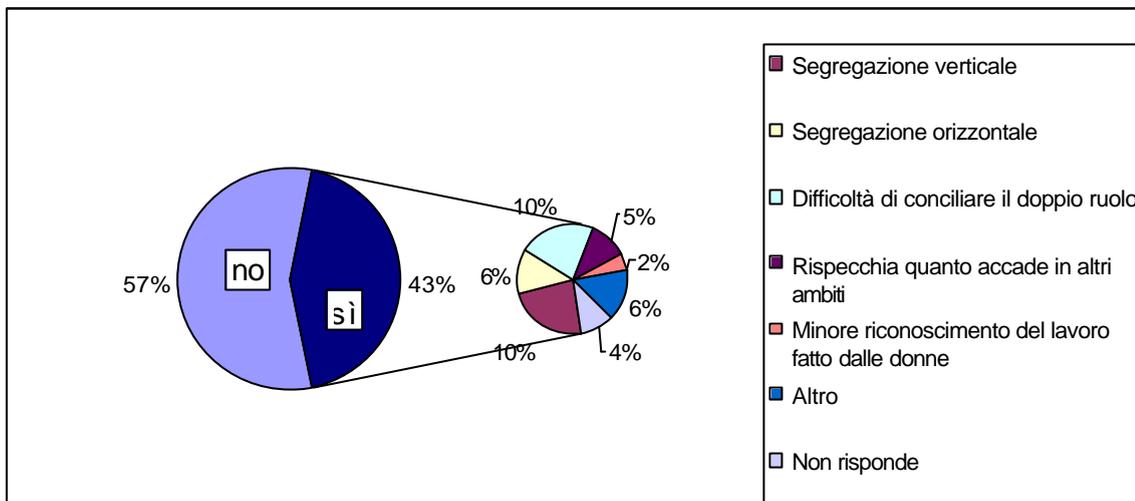
Questa diversità di opinioni, alquanto polarizzata, potrà forse essere oggetto di dialogo tra i ricercatori e le ricercatrici del Politecnico nell'ottica di una ricomposizione finalizzata a rimuovere i disequilibri e le disuguaglianze.

Tabella 3.2.II – Fattori determinanti – nella percezione dei rispondenti - la diversa posizione degli uomini e delle donne in accademia.

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	segr. verticale	10	10,2	23,3	23,3
		segr. orizzontale	6	6,1	14,0	37,2
		doppio ruolo	10	10,2	23,3	60,5
		rispecchia altri ambiti minore	5	5,1	11,6	72,1
		riconoscimento/credibilità lavoro delle donne	2	2,0	4,7	76,7
		altro	6	6,1	14,0	90,7
		non risponde	4	4,1	9,3	100,0
		Total	43	43,9	100,0	
		Missing	non applicabile	55	56,1	
	Total		98	100,0		
Femmine	Valid	segr. verticale	11	16,7	22,0	22,0
		segr. orizzontale	2	3,0	4,0	26,0
		doppio ruolo	15	22,7	30,0	56,0
		rispecchia altri ambiti minore	3	4,5	6,0	62,0
		riconoscimento/credibilità lavoro delle donne	12	18,2	24,0	86,0
		altro	4	6,1	8,0	94,0
		non risponde	3	4,5	6,0	100,0
		Total	50	75,8	100,0	
	Missing	non applicabile	16	24,2		
Total		66	100,0			

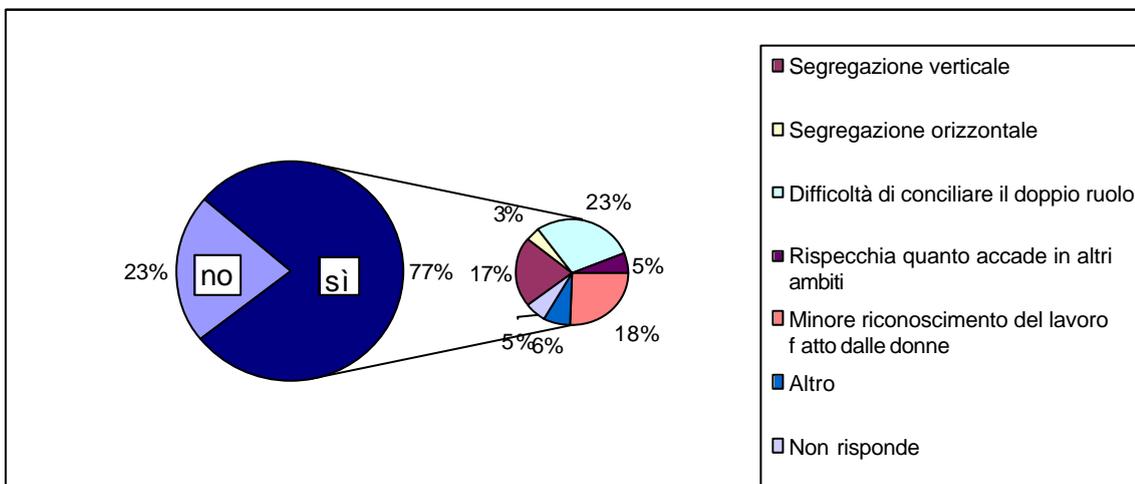
Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Figura 3.2.I – Fattori determinanti- la diversa posizione dei due generi in accademia - uomini



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Figura 3.2.II – Fattori determinanti- la diversa posizione dei due generi in accademia – donne



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

3.3. Ricerca e work-life balance

D:L'attività di ricerca può influenzare alcune scelte. Seguono alcuni ambiti di vita. Per ognuno di questi, dovrebbe indicarmi se/quanto è stato/a influenzato/a dalla sua attività lavorativa.

La domanda aveva l'obiettivo di evidenziare se e quali fossero gli ambiti di vita privata influenzati o limitati, nel loro sviluppo, dalla concomitante attività di ricerca svolta dal personale docente del Politecnico di Torino. Gli ambiti considerati dall'analisi sono stati:

- le relazioni sentimentali
- la convivenza
- il matrimonio
- la decisione di avere figli
- coltivare passioni e interessi
- altri ambiti

Gli intervistati avevano la possibilità di fornire risposte multiple e la lettura dei dati è stata condotta secondo una prospettiva di genere.

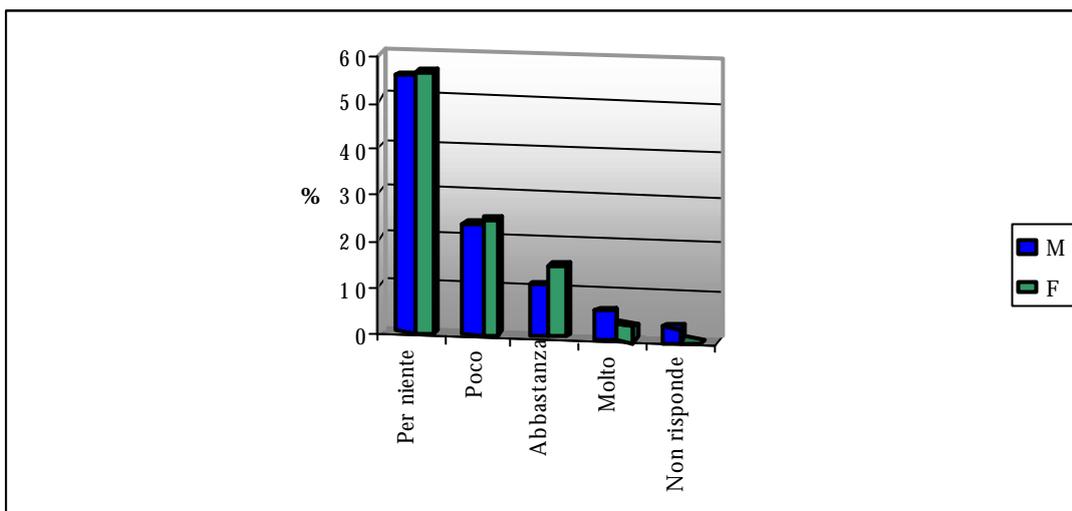
Tabella 3.3.I - Le Relazioni sentimentali

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	per niente	54	55,1	55,7	55,7
		poco	23	23,5	23,7	79,4
		abbastanza	11	11,2	11,3	90,7
		molto	6	6,1	6,2	96,9
		non risponde	3	3,1	3,1	100,0
	Total	97	99,0	100,0		
	Missing	System	1	1,0		
Total		98	100,0			
Femmine	Valid	per niente	36	54,5	56,3	56,3
		poco	16	24,2	25,0	81,3
		abbastanza	10	15,2	15,6	96,9
		molto	2	3,0	3,1	100,0
		Total	64	97,0	100,0	
	Missing	più risposte	2	3,0		
	Total		66	100,0		

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Le relazioni sentimentali appaiono essere, nella realtà della maggioranza degli intervistati, un ambito di vita per niente influenzato dall'attività di ricerca: il 55,1% degli uomini e il 54,5% delle donne concordano infatti sul modesto impatto che la vita da ricercatore ha sulle relazioni sentimentali. Di minor entità è la percentuale di uomini e donne (rispettivamente 23,5% e 24,2%) che considera la ricerca come un limite alla crescita delle relazioni sentimentali. Appare invece quanto mai interessante notare che il 6% degli uomini e solo il 2% delle donne considera la ricerca come una barriera alla dimensione sentimentale privata

Figura 3.3.I - Le Relazioni sentimentali



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

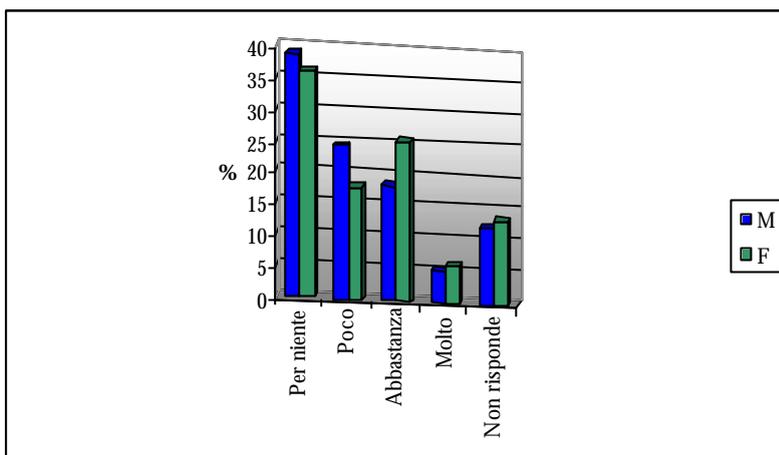
Il quadro dell'analisi assume una diversa connotazione quando, la relazione sentimentale si struttura in un rapporto di convivenza. L'attività di ricerca -come si evince dalla tabella qui di seguito allegata- appare avere, in questa dimensione di vita privata, un impatto maggiore rispetto alla dimensione puramente sentimentale. Gli uomini che non ritengono la vita accademica come un limite alla convivenza scendono al 38,8 %, mentre il parere delle donne rimane pressoché inalterato, se paragonato con la percezione rilevata nella sessione relazione sentimentale, attestandosi infatti al 36,4%. Aumenta di circa 7 punti la percentuale di uomini che ritiene la ricerca come un deterrente abbastanza rilevante rispetto alla decisione di convivenza, mentre la crescita dell'adesione femminile rispetto a questa modalità di risposta passa dal 15,2% -rilevato nell'ambito relazioni sentimentali- al 25,8%. La modalità molto è stata scelta solo dal 5,1% degli uomini e da oltre il 6% delle donne. Il dato letto di per se non lascerebbe adito ad ampie riflessioni o sorprese tuttavia, nel contesto dell'indagine, evidenzia come, ad un processo di strutturazione e di crescita dell'impegno legato alla vita familiare, per le donne aumenti la difficoltà di conciliazione vita provata con quella professionale.

Tabella 3.3.II - La convivenza

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	per niente	38	38,8	39,2	39,2
		poco	24	24,5	24,7	63,9
		abbastanza	18	18,4	18,6	82,5
		molto	5	5,1	5,2	87,6
		non risponde	12	12,2	12,4	100,0
		Total	97	99,0	100,0	
	Missing	System	1	1,0		
Total		98	100,0			
Femmine	Valid	per niente	24	36,4	36,4	36,4
		poco	12	18,2	18,2	54,5
		abbastanza	17	25,8	25,8	80,3
		molto	4	6,1	6,1	86,4
		non risponde	9	13,6	13,6	100,0
		Total	66	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Figura - 3.3.II – La convivenza



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Nella percezione comune diffusa il matrimonio, nonostante abbia in realtà alla stessa sostanza della convivenza in termini di gestione dei tempi e degli spazi, deve essere letto in una dimensione legata alla costruzione della famiglia con figli. Non si spiegherebbe infatti come l'attività di ricerca possa limitare in maniera molto più consistente la scelta matrimoniale rispetto a quella di convivenza. La lettura della tabella evidenzia che gli uomini che ritengono il matrimonio un limite per nulla o poco ostativo all'attività di ricerca è cumulativamente pari al 70,1% mentre le donne si attestano a poco meno del 50%.

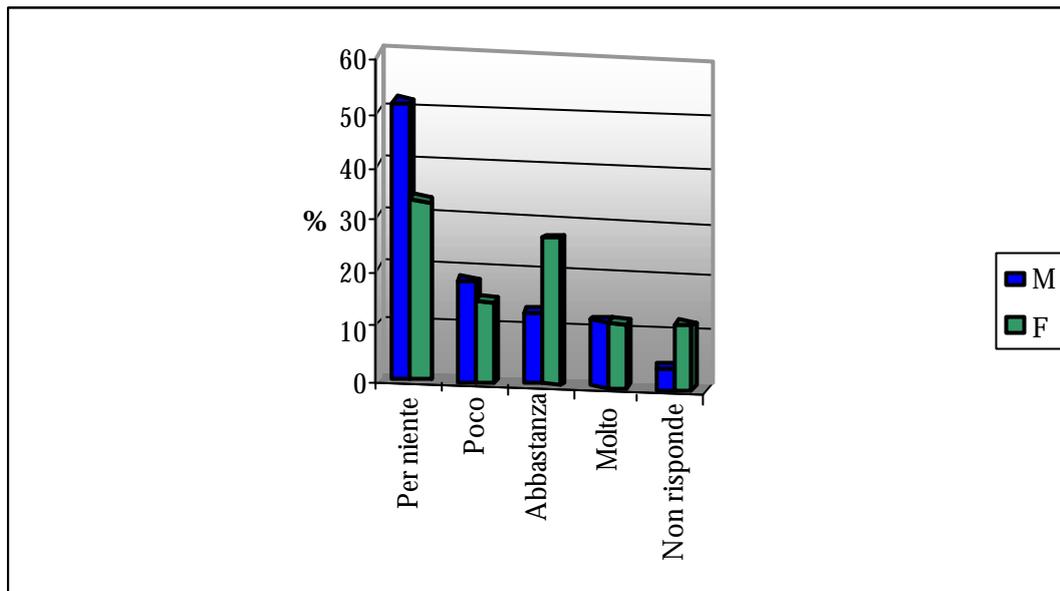
Tabella 3.3.III - Il Matrimonio

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	per niente	50	51,0	51,5	51,5
		poco	18	18,4	18,6	70,1
		abbastanza	13	13,3	13,4	83,5
		molto	12	12,2	12,4	95,9
		non risponde	4	4,1	4,1	100,0
		Total	97	99,0	100,0	
	Missing System	1	1,0			
Total		98	100,0			
Femmine	Valid	per niente	22	33,3	33,3	33,3
		poco	10	15,2	15,2	48,5
		abbastanza	18	27,3	27,3	75,8
		molto	8	12,1	12,1	87,9
		non risponde	8	12,1	12,1	100,0
		Total	66	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

D'altro canto gli obblighi matrimoniali e la ricerca mal si sposano per il 25,5% degli uomini (modalità abbastanza e molto cumulate) e per poco meno del 40% delle donne che, evidentemente, già nella decisione di convolare a nozze contemplan l'attività di allevamento della prole. Percezione forse meno presente nella dimensione maschile o forse meno "ingombrante" anche in concomitanza con un'attività professionale ad alta domanda di tempo.

Figura 3.3.III – Il Matrimonio

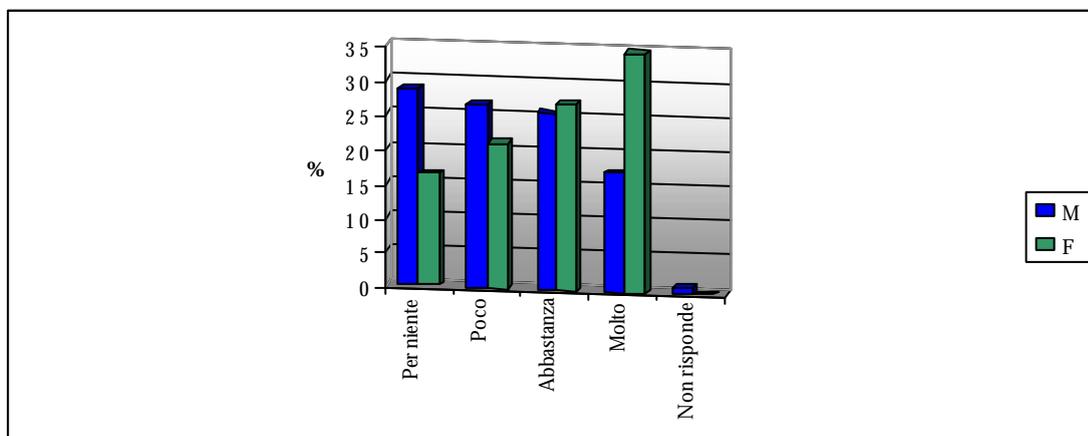


Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

E' in questa modalità che si rileva la più ampia divergenza di opinioni tra i rispondenti di genere maschile e quelli di genere femminile. Come si evince dall'analisi della tabella 3.3.IV, il 52% dei rispondenti uomini ritiene che i figli non siano assolutamente un limite alla professione di ricercatore, la percentuale di adesioni varia notevolmente per il genere femminile che aderisce a tale punto di vista solo per il 27,3%. Nella modalità "poco" riscontriamo la presenza del 15,3% degli uomini e del 9,1% delle donne. La lettura entra nel vivo quando si passa all'analisi delle modalità abbastanza e molto. Gli uomini che indicano queste due modalità sono il 27,6% mentre le donne sono il 57,6%. L'analisi dei dati evidenzia due ordini di fattori:

- il primo, è la difficoltà delle donne ad associare l'attività di ricerca a quella di cura dei figli che tradizionalmente genera la perdita del capitale intellettuale femminile nella ricerca
- il secondo ha una natura di tipo culturale ed è la modesta percezione che l'universo maschile ha delle difficoltà che le ricercatrici affrontano nel momento in cui decidono di avere figli.

Figura 3.3.IV – I figli



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Tabella 3.3.IV – I figli

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	per niente	51	52,0	52,6	52,6
		poco	15	15,3	15,5	68,0
		abbastanza	14	14,3	14,4	82,5
		molto	13	13,3	13,4	95,9
		non risponde	4	4,1	4,1	100,0
	Total	97	99,0	100,0		
	Missing System	1	1,0			
Total	98	100,0				
Femmine	Valid	per niente	18	27,3	27,3	27,3
		poco	6	9,1	9,1	36,4
		abbastanza	19	28,8	28,8	65,2
		molto	19	28,8	28,8	93,9
		non risponde	4	6,1	6,1	100,0
		Total	66	100,0	100,0	
	Missing System					

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

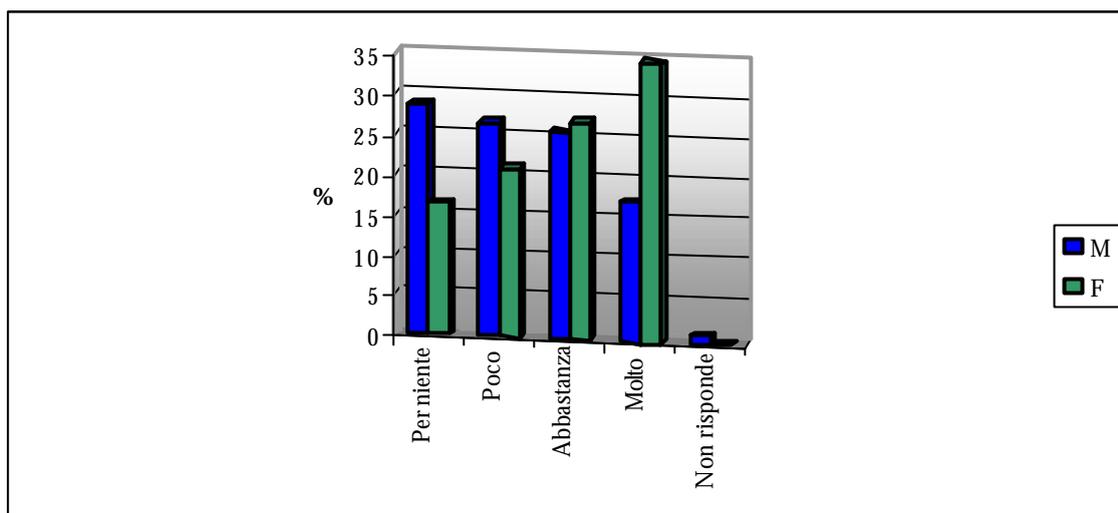
L'attività di ricerca è per il 55,7% degli uomini per niente o poco in contraddizione con la possibilità di coltivare passioni o interessi personali, poco più di un quarto degli intervistati di sesso maschile ritiene invece il binomio ricerca passioni-hobbies di difficile coniugazione mentre, il 17,3% evidenzia come molto difficile associare le due attività. Lo scenario sembra ancora più complesso nella dimensione di vita femminile: le donne intervistate dichiarano infatti (37,9%) che coltivare interesse e passioni è per niente o poco in contraddizione con l'attività accademica mentre il 27,3% lo considera abbastanza difficile. In ultimo, poco meno del 35% dell'universo femminile che ha aderito al questionario qualifica come molto difficile la cura di interessi e passioni con la dimensione scientifica di ricerca.

Tabella 3.3.V - Coltivare passioni e interessi

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	per niente	28	28,6	28,9	28,9
		poco	26	26,5	26,8	55,7
		abbastanza	25	25,5	25,8	81,4
		molto	17	17,3	17,5	99,0
		non risponde	1	1,0	1,0	100,0
		Total	97	99,0	100,0	
	Missing System	1	1,0			
Total	98	100,0				
Femmine	Valid	per niente	11	16,7	16,7	16,7
		poco	14	21,2	21,2	37,9
		abbastanza	18	27,3	27,3	65,2
		molto	23	34,8	34,8	100,0
		Total	66	100,0	100,0	
	Missing System					

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Figura 3.3.V – Coltivare passioni e interessi



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

In conclusione, è doveroso evidenziare come per le donne la possibilità di un'equilibrata conciliazione vita-lavoro o work-life balance sia più difficile che non per la popolazione maschile indagata. Le difficoltà paiono emergere con il progredire della carriera e con la maggiore necessità di strutturazione che la vita familiare implica, gravando i maggiori oneri organizzativi e obblighi temporali sulle donne più di quanto non implicino un commitment dell'universo maschile.

D: Secondo Lei quando si avverte il problema delle discriminazione di genere nella carriera professionale ?

Quanto mai interessante è la lettura delle percezioni in relazione alla localizzazione temporale della visibilità della discriminazione di genere. I dati nella tabella 3.3.VI evidenziano che:

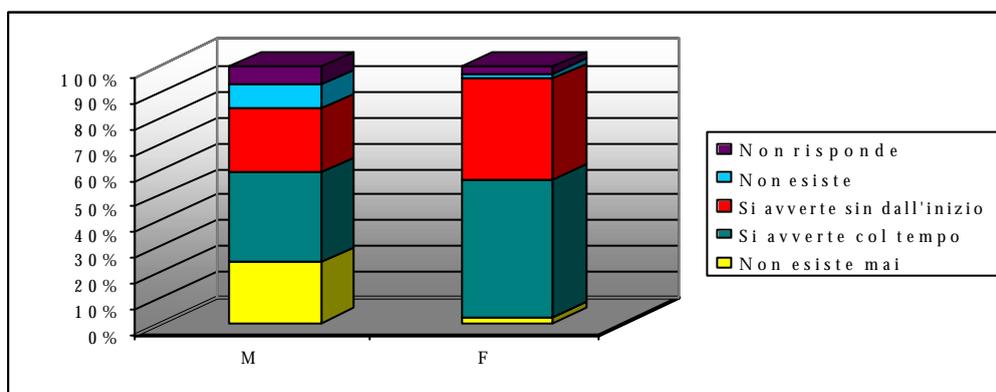
- il 23,5% della popolazione maschile ritiene che non si avverte mai a fronte del 3% della popolazione femminile;
- il 34,7% degli uomini ritiene che si avverta con il passare del tempo a fronte del 53% delle donne,
- il 24,5% degli uomini evidenzia che trattasi di un fenomeno presente sia dall'inizio della carriera professione a fronte di quasi il 40% delle donne;
- il 9,2% degli uomini lo ritiene un fenomeno inesistente contro solo l'1,5% delle donne.

Tabella 3.3.VI - La localizzazione temporale della discriminazione di genere

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	non esiste mai	23	23,5	23,5	23,5
		si avverte col tempo	34	34,7	34,7	58,2
		si avverte sin dall'inizio	24	24,5	24,5	82,7
		non esiste	9	9,2	9,2	91,8
		più risposte	1	1,0	1,0	92,9
		non risponde	7	7,1	7,1	100,0
		Total	98	100,0	100,0	
Femmine	Valid	non esiste mai	2	3,0	3,0	3,0
		si avverte col tempo	35	53,0	53,0	56,1
		si avverte sin dall'inizio	26	39,4	39,4	95,5
		non esiste	1	1,5	1,5	97,0
		non risponde	2	3,0	3,0	100,0
		Total	66	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Figura 3.3.VI - La localizzazione temporale della discriminazione di genere



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

3.4 Genere e carriera

D: Ritiene che i risultati da Lei ottenuti nel suo lavoro di ricerca possano essere raggiunti da uomini e donne con la stessa facilità?

Il quesito sulla possibilità di raggiungere i medesimi risultati con uguale facilità per il genere maschile e quello femminile, evidenzia una forte contrapposizione nei punti di vista espressi. Gli uomini evidenziano in larga misura (circa 90%) un punto di vista possibilista, le donne pur attestandosi per oltre il 60% sulla medesima linea di pensiero fanno registrare una rilevante percezione “contro” pari a circa il 38%

Tabella 3.4.I – Genere e carriera

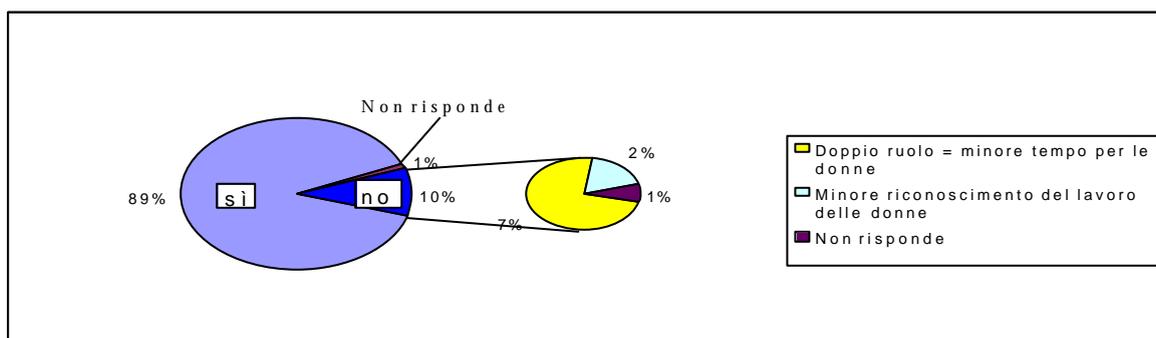
sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	sì	87	88,8	88,8	88,8
		no	10	10,2	10,2	99,0
		non risponde	1	1,0	1,0	100,0
		Total	98	100,0	100,0	
Femmine	Valid	sì	41	62,1	62,1	62,1
		no	25	37,9	37,9	100,0
		Total	66	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Tra le variabili che determinano il “soffitto di cristallo” nella percezione del genere maschile emergono:

- il doppio ruolo delle donne e quindi una minore disponibilità di tempo dedicabile all’attività lavorativa (8,2%)
- il minore riconoscimento del lavoro delle donne rispetto a quello degli uomini (2%)

Figura 3.4.I – Le determinanti al rallentamento della carriera femminile – visto dagli uomini

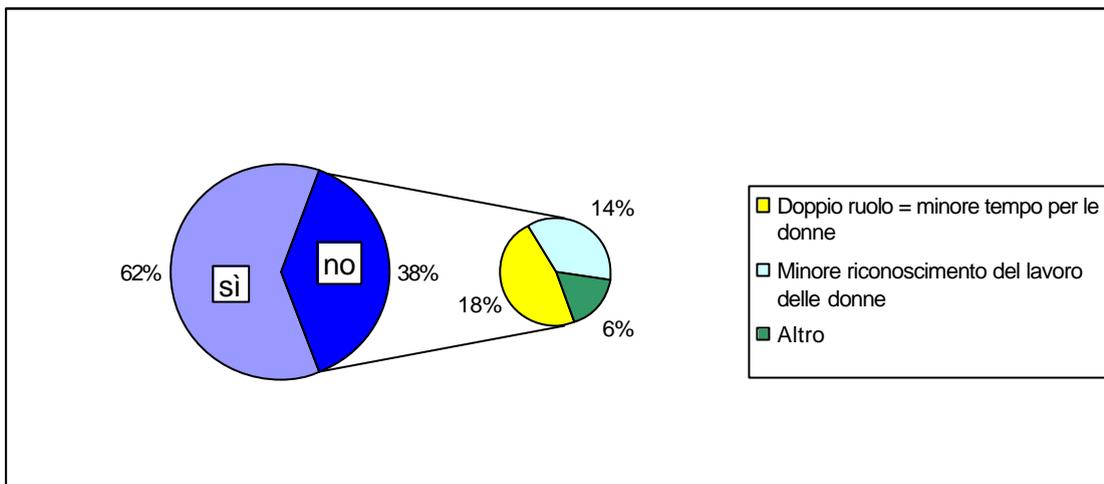


Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Il soffitto di cristallo delle donne ha le stesse caratteristiche di quello delineato dagli uomini seppur con un’intensità nelle barriere al raggiungimento del successo di altra consistenza. Infatti tra le variabili evidenziamo ancora una volta:

- il doppio ruolo delle donne e quindi una minore disponibilità di tempo dedicabile all’attività lavorativa (18,2%)
- il minore riconoscimento del lavoro delle donne rispetto a quello degli uomini (13,6%).

Figura 3.4.II – Le determinanti al rallentamento della carriera femminile – visto dalle donne



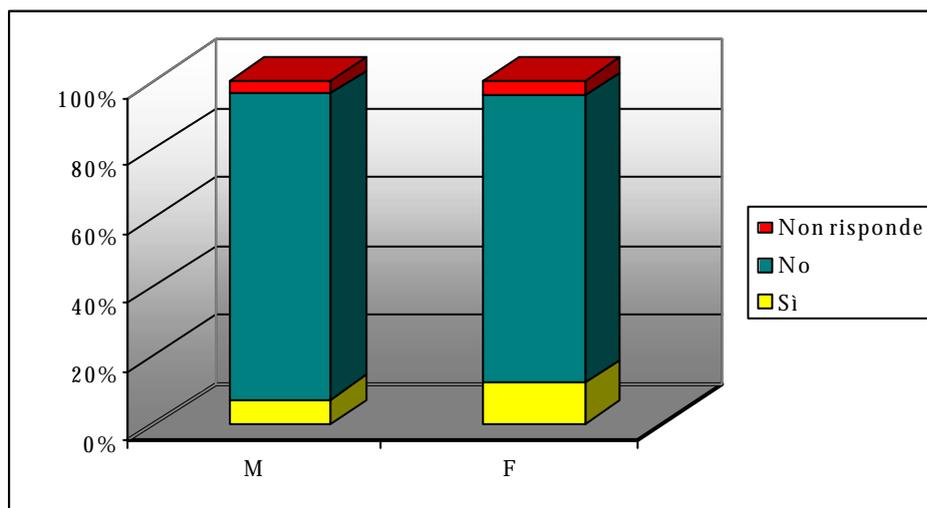
Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

3.5 Linea di ricerca e genere

D: Pensa che la linea di ricerca da Lei scelta possa favorire un genere piuttosto che un altro?

I dati della figura 3.5.I negano fortemente, sia tra i ricercatori che tra le ricercatrici, seppur con un tasso percentuale diverso-, che il filone di ricerca prescelto possa determinare una discriminazione di genere, rispettivamente 88,8% della popolazione maschile e 83,3% di quella femminile.

Tabella 3.5.I Linea di ricerca e genere



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

3.6 Il genere della ricerca?

D: Esistono settori di ricerca che, secondo Lei, sono più adatti alle donne?

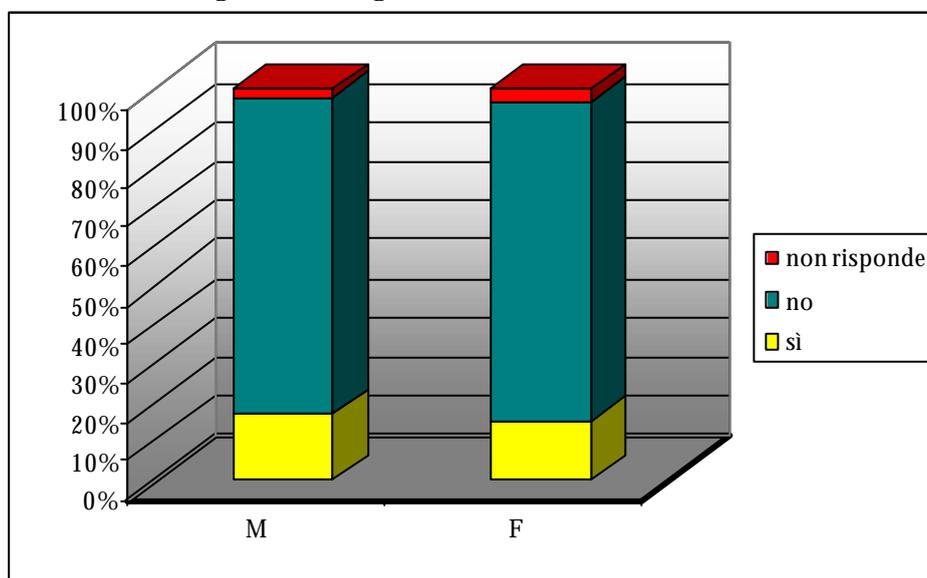
La domanda aveva l'obiettivo di evidenziare se, nella percezione delle ricercatrici e dei ricercatori del Politecnico, esistessero ambiti di ricerca maggiormente adatti ad un genere piuttosto che all'altro. I dati nella tabella evidenziano una netta propensione per il no sia da parte degli uomini (80,6%) che da parte delle donne (81,8%).

Tabella 3.6.I Il genere della ricerca

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	sì	17	17,3	17,3	17,3
		no	79	80,6	80,6	98,0
		non risponde	2	2,0	2,0	100,0
		Total	98	100,0	100,0	
Femmine	Valid	sì	10	15,2	15,2	15,2
		no	54	81,8	81,8	97,0
		non risponde	2	3,0	3,0	100,0
		Total	66	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Figura 3.6.I Il genere della ricerca



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

3.7. La forma delle pari opportunità

D: Le chiedo ora di immaginare un contesto in cui sono state introdotte norme per garantire le pari opportunità nelle carriere scientifiche. Le mostro ora 5 grafici e le chiedo di associare a ciascuno l'etichetta che meglio lo descrive.

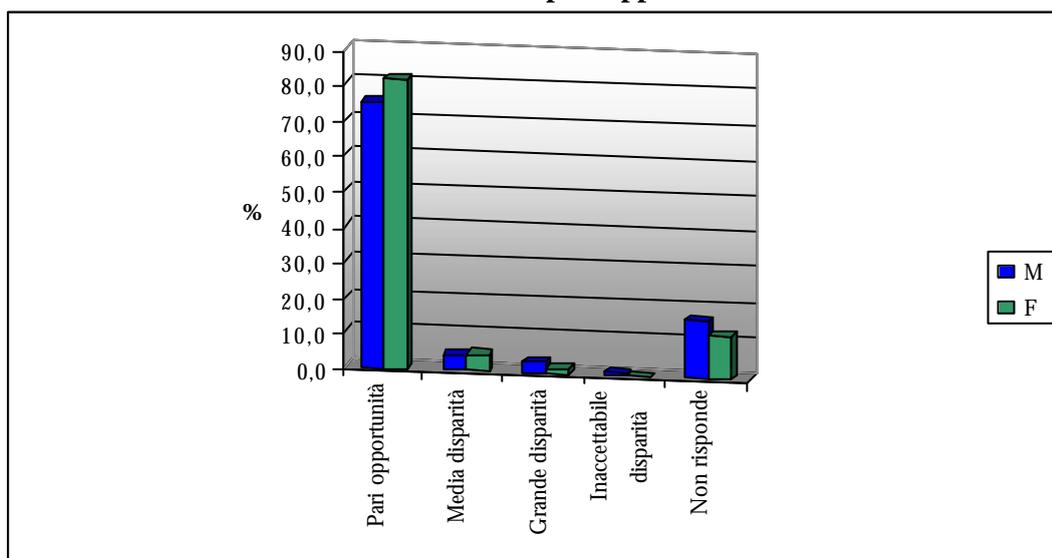
La domanda ha individuato per ciascuno dei cinque contesti descritti nel questionario l'idea che la popolazione maschile e femminile del Politecnico di Torino ha dell'assioma pari opportunità in termini di equilibrio di genere.

Tabella 3.7.I La forma delle pari opportunità

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	pari opportunità	73	74,5	75,3	75,3
		media disparità	4	4,1	4,1	79,4
		grande disparità	3	3,1	3,1	82,5
		inaccettabile disparità	1	1,0	1,0	83,5
		non risponde	16	16,3	16,5	100,0
		Total	97	99,0	100,0	
	Missing	più risposte	1	1,0		
Total		98	100,0			
Femmine	Valid	pari opportunità	54	81,8	81,8	81,8
		media disparità	3	4,5	4,5	86,4
		grande disparità	1	1,5	1,5	87,9
		non risponde	8	12,1	12,1	100,0
		Total	66	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Tabella 3.7.I La forma delle pari opportunità



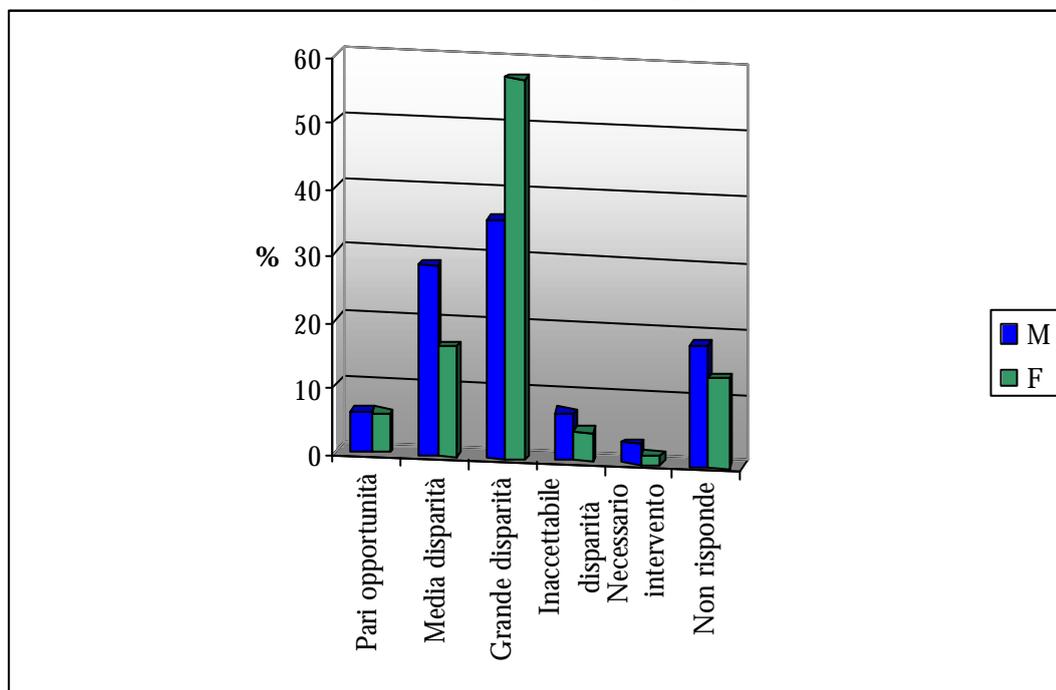
Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Tabella 3.7.II La forma delle pari opportunità

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	pari opportunità	6	6,1	6,2	6,2
		media disparità	28	28,6	28,9	35,1
		grande disparità	35	35,7	36,1	71,1
		inaccettabile disparità	7	7,1	7,2	78,4
		necessario intervento	3	3,1	3,1	81,4
		non risponde	18	18,4	18,6	100,0
		Total	97	99,0	100,0	
	Missing	più risposte	1	1,0		
Total		98	100,0			
Femmine	Valid	pari opportunità	4	6,1	6,1	6,1
		media disparità	11	16,7	16,7	22,7
		grande disparità	38	57,6	57,6	80,3
		inaccettabile disparità	3	4,5	4,5	84,8
		necessario intervento	1	1,5	1,5	86,4
		non risponde	9	13,6	13,6	100,0
		Total	66	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Tabella 3.7.II La forma delle pari opportunità



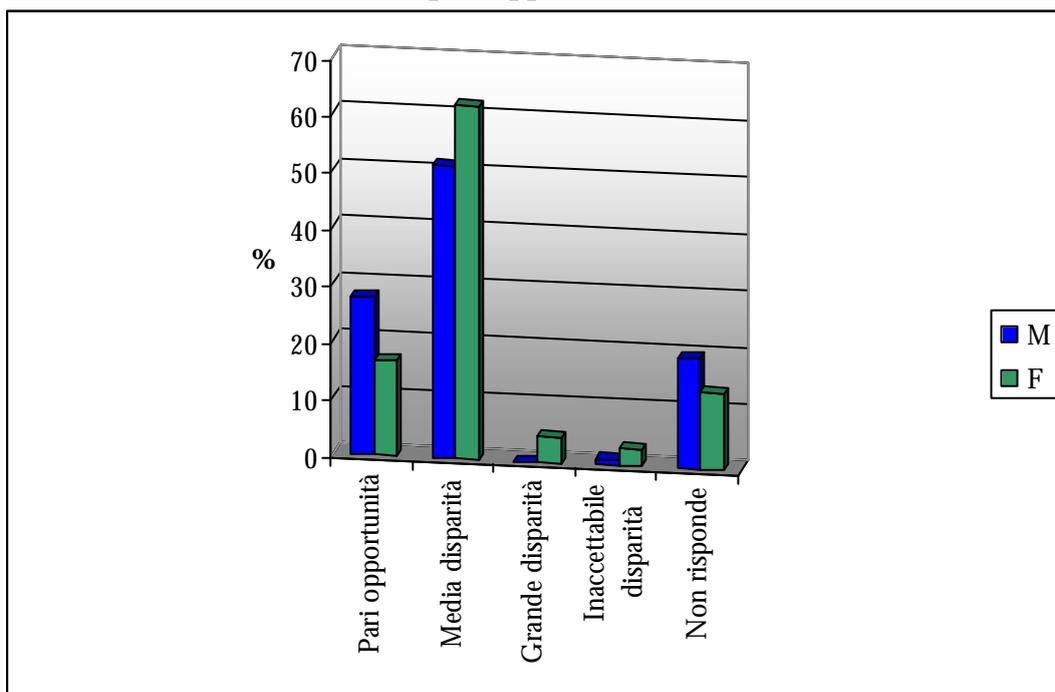
Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Tabella 3.7.III La forma delle pari opportunità

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	pari opportunità	27	27,6	27,8	27,8
		media disparità	50	51,0	51,5	79,4
		inaccettabile disparità	1	1,0	1,0	80,4
		non risponde	19	19,4	19,6	100,0
		Total	97	99,0	100,0	
	Missing	più risposte	1	1,0		
	Total	98	100,0			
Femmine	Valid	pari opportunità	11	16,7	16,7	16,7
		media disparità	41	62,1	62,1	78,8
		grande disparità	3	4,5	4,5	83,3
		inaccettabile disparità	2	3,0	3,0	86,4
		non risponde	9	13,6	13,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0		

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Tabella 3.7.III La forma delle pari opportunità



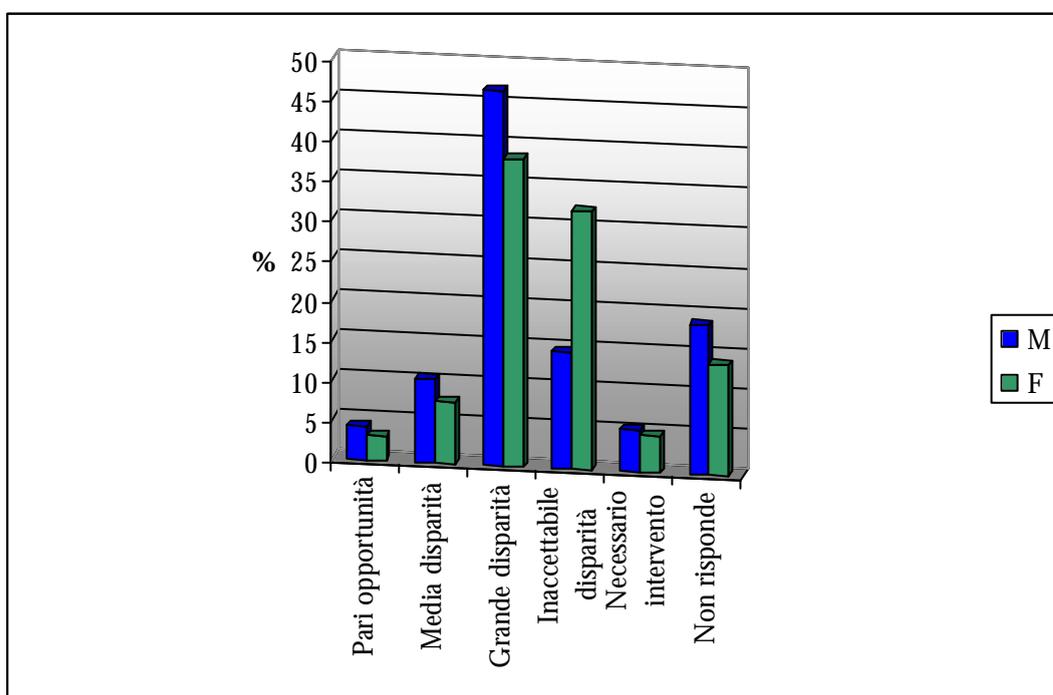
Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Tabella 3.7.IV La forma delle pari opportunità

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	pari opportunità	4	4,1	4,2	4,2
		media disparità	10	10,2	10,4	14,6
		grande disparità	45	45,9	46,9	61,5
		inaccettabile disparità	14	14,3	14,6	76,0
		necessario intervento	5	5,1	5,2	81,2
		non risponde	18	18,4	18,8	100,0
		Total	96	98,0	100,0	
	Missing	più risposte	2	2,0		
Total			98	100,0		
Femmine	Valid	pari opportunità	2	3,0	3,1	3,1
		media disparità	5	7,6	7,7	10,8
		grande disparità	25	37,9	38,5	49,2
		inaccettabile disparità	21	31,8	32,3	81,5
		necessario intervento	3	4,5	4,6	86,2
		non risponde	9	13,6	13,8	100,0
		Total	65	98,5	100,0	
	Missing	più risposte	1	1,5		
Total			66	100,0		

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Tabella 3.7.IV La forma delle pari opportunità



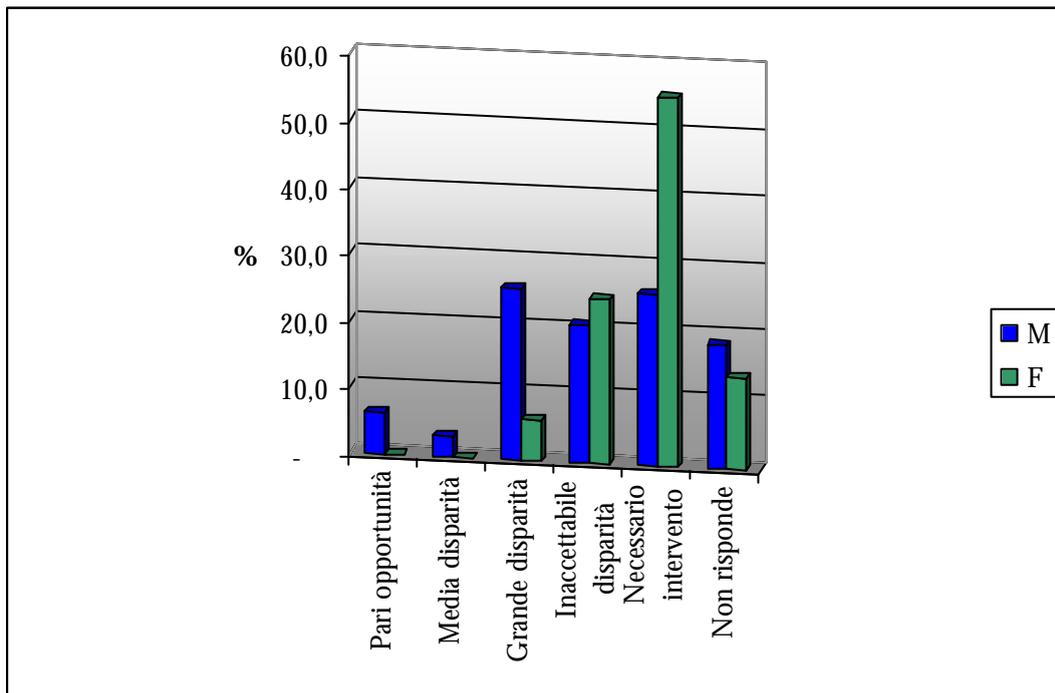
Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Tabella 3.7.V La forma delle pari opportunità

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	pari opportunità	6	6,1	6,2	6,2
		media disparità	3	3,1	3,1	9,3
		grande disparità	25	25,5	25,8	35,1
		inaccettabile disparità	20	20,4	20,6	55,7
		necessario intervento	25	25,5	25,8	81,4
		non risponde	18	18,4	18,6	100,0
		Total	97	99,0	100,0	
	Missing	più risposte	1	1,0		
Total		98	100,0			
Femmine	Valid	grande disparità	4	6,1	6,2	6,2
		inaccettabile disparità	16	24,2	24,6	30,8
		necessario intervento	36	54,5	55,4	86,2
		non risponde	9	13,6	13,8	100,0
		Total	65	98,5	100,0	
	Missing	System	1	1,5		
Total		66	100,0			

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Tabella 3.7.V La forma delle pari opportunità



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

3.8 Gli strumenti per realizzare le pari opportunità

D: Nel caso di una situazione di forte discriminazione, quali strumenti ritiene debbano essere utilizzati per riequilibrarla?

L'analisi volta ad identificare gli strumenti diretti a riequilibrare una situazione di forte discriminazione ha rilevato, sia per gli uomini che per le donne, una prevalenza di scelte sulla modalità "non risponde" (rispettivamente il 31,6% degli uomini e il 28,8% delle donne), indicante una situazione in cui, pur percependo situazioni di discriminazione, non sempre si ha la capacità di individuare gli strumenti più idonei a favorire la rinascita dell'equilibrio e dunque delle pari opportunità.

La tabella evidenzia inoltre come l'universo indagato dall'indagine consideri il fenomeno discriminatorio una entità radicata nel contesto sociale e culturale di riferimento, rispetto al quale devono essere individuate azioni volte a modificarlo (24,5% degli uomini e 18,2% delle donne).

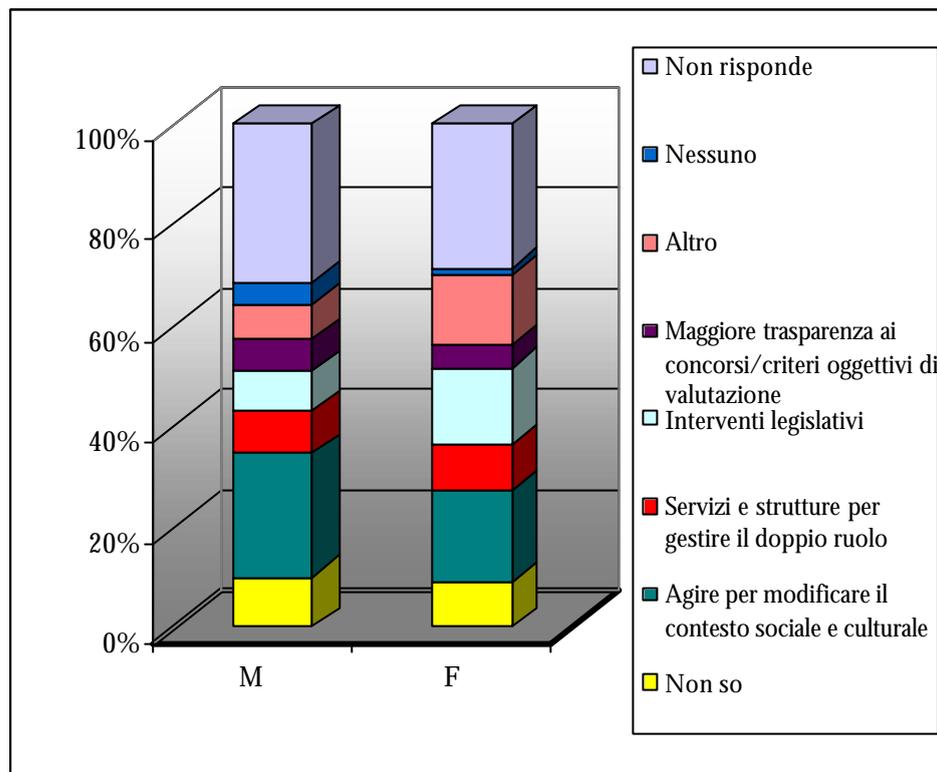
Tabella 3.8.I Gli strumenti a sostegno delle pari opportunità

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	non so	10	10,2	10,2	10,2
		agire per modificare il contesto sociale e culturale	24	24,5	24,5	34,7
		servizi e strutture per gestire il doppio ruolo	8	8,2	8,2	42,9
		interventi legislativi (quote, ...)	8	8,2	8,2	51,0
		maggiore trasparenza ai concorsi/criteri ogg. di valutazione	6	6,1	6,1	57,1
		altro	7	7,1	7,1	64,3
		nessuno	4	4,1	4,1	68,4
		non risponde	31	31,6	31,6	100,0
		Total	98	100,0	100,0	
		Femmine	Valid	non so	6	9,1
agire per modificare il contesto sociale e culturale	12			18,2	18,2	27,3
servizi e strutture per gestire il doppio ruolo	6			9,1	9,1	36,4
interventi legislativi (quote, ...)	10			15,2	15,2	51,5
maggiore trasparenza ai concorsi/criteri ogg. di valutazione	3			4,5	4,5	56,1
altro	9			13,6	13,6	69,7
nessuno	1			1,5	1,5	71,2
non risponde	19			28,8	28,8	100,0
Total	66			100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Parallelamente a interventi volti a modificare il contesto socio-culturale di riferimento, i rispondenti hanno indicato azioni dirette a sviluppare servizi e strutture per facilitare la gestione del doppio ruolo delle donne (rispettivamente 8,2% degli uomini e 9,1% delle donne) nonché interventi legislativi anti-discriminatori come ad esempio le quote (8,2% degli uomini e 15,2% delle donne). Infine, i criteri volti a favorire la maggiore trasparenza ai concorsi pubblici la cui finalità è quella di limitare fenomeni di co-optazione o elidere la forza degli old-boys network è considerata come rilevante dal 6,1% dei rispondenti uomini e dal 4,5% delle donne.

Figura 3.8.I - Gli strumenti a sostegno delle pari opportunità



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

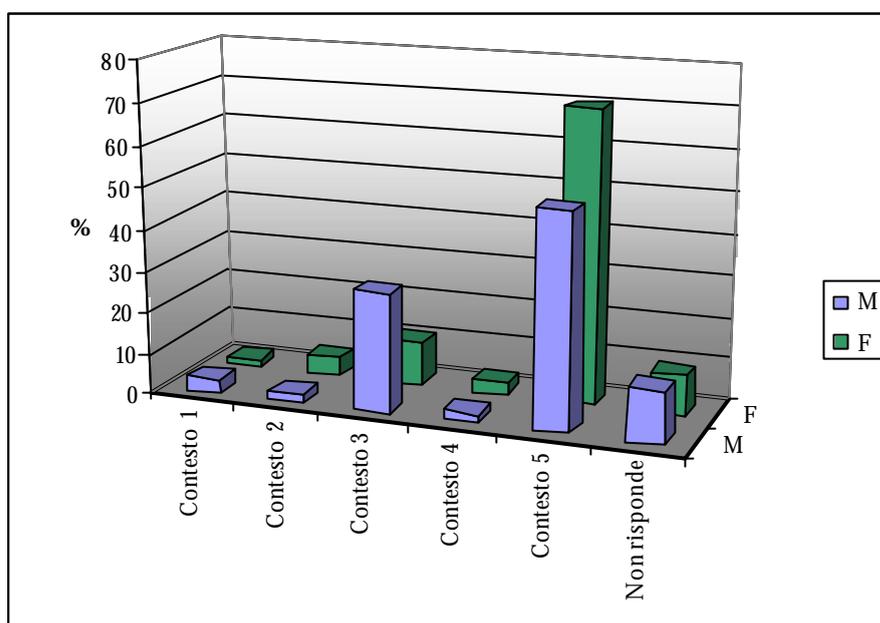
4. La situazione al Politecnico di Torino

4.1 Le pari opportunità al Politecnico di Torino

D. Secondo Lei, tra i grafici precedentemente analizzati (domanda 13) quale rappresenta meglio oggi la situazione del corpo accademico del Politecnico?

La domanda aveva la finalità di far emergere nei rispondenti la percezione, in termini di pari opportunità, che questi avevano della attuale realtà del Politecnico. Gli intervistati uomini e donne hanno in larga misura (rispettivamente 50% e 68,2%), selezionato il contesto numero 5 -che rappresentava una situazione in cui la prevalenza di uomini sulle donne era nettissima- come quello

Figura 4.1.I – Le pari opportunità al Politecnico di Torino



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

La popolazione maschile indagata ha qualificato quel contesto come:

- 25,5% grande disparità
- 20,4% inaccettabile disparità
- 25,9% contesto rispetto al quale è necessario intervenire immediatamente

La popolazione femminile ha invece descritto quel contesto come:

- 24,2% di inaccettabile disparità
- 54,5% contesto rispetto al quale è necessario intervenire immediatamente

Tabella 4.1.I – Le pari opportunità al Politecnico di Torino

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Maschi	Valid	contesto 1	3	3,1	3,2	3,2	
		contesto 2	2	2,0	2,1	5,3	
		contesto 3	27	27,6	28,4	33,7	
		contesto 4	2	2,0	2,1	35,8	
		contesto 5	49	50,0	51,6	87,4	
		non risponde	12	12,2	12,6	100,0	
		Total	95	96,9	100,0		
		Missing	più risposte	3	3,1		
		Total		98	100,0		
		Femmine	Valid	contesto 1	1	1,5	1,6
contesto 2	3			4,5	4,7	6,3	
contesto 3	7			10,6	10,9	17,2	
contesto 4	2			3,0	3,1	20,3	
contesto 5	45			68,2	70,3	90,6	
non risponde	6			9,1	9,4	100,0	
Total	64			97,0	100,0		
Missing	più risposte			1	1,5		
System				1	1,5		
Total				2	3,0		
Total			66	100,0			

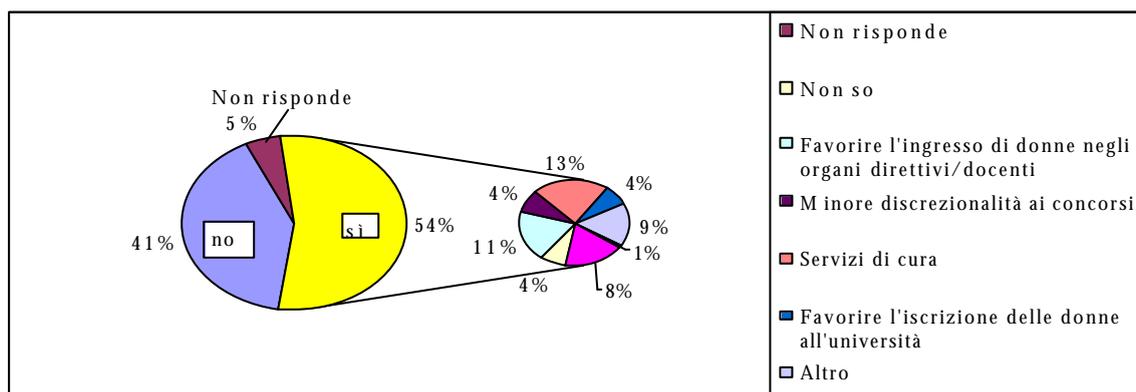
Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

4.2. Interventi finalizzati a ristabilire le pari opportunità

D: I grafici che seguono riportano alcuni dati relativi alla composizione per genere dei Vice Rettori, del Consiglio di Amministrazione e del Corpo Docente al Politecnico di Torino. Li guardi attentamente. Secondo lei sulla base dei grafici appena mostrati andrebbero promosse azioni per raggiungere le pari opportunità al Politecnico di Torino? Se sì quali?

Gli intervistati di genere maschile ritengono che per riequilibrare le disparità di genere l'intervento di maggior rilievo sia la realizzazione di servizi di cura (12,2%). Le donne ritengono che tale intervento, seppur importante (9,1% delle frequenze), non sia quello che cambierà la situazione al Politecnico di Torino, attribuendo il ruolo di leva del cambiamento alla maggiore partecipazione delle donne negli organi direttivi (18,2%).

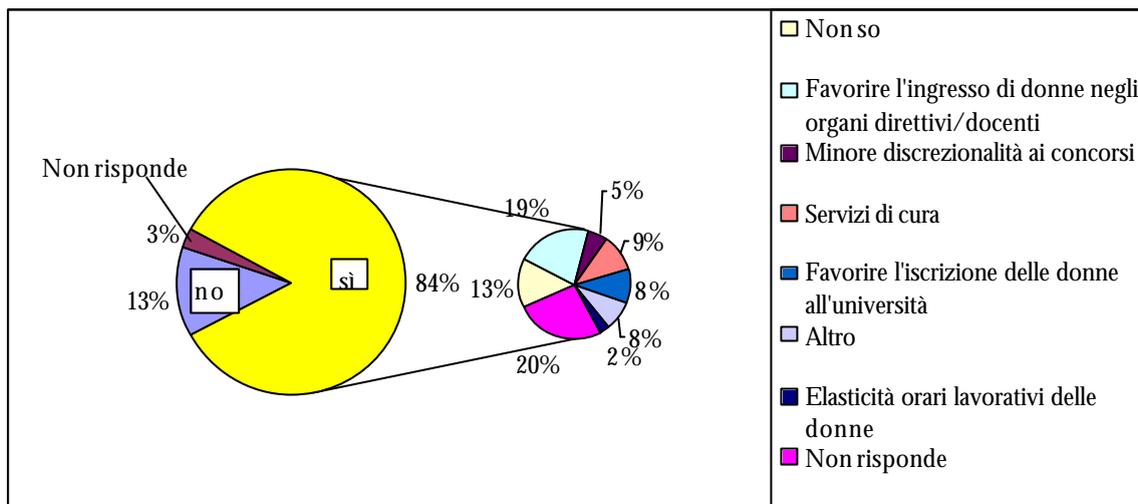
Figura 4.2.I Gli interventi finalizzati a ristabilire le pari opportunità - uomini



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Tra gli strumenti diretti a svolgere una funzione di volano del cambiamento la popolazione femminile indica inoltre: la maggiore presenza delle donne in università, una minore discrezionalità nelle valutazioni in sede di concorsi pubblici e una maggiore elasticità negli orari lavorativi per le donne. Gli uomini d'altro canto attribuiscono una posizione di *second best* alla modalità "favorire l'ingresso delle donne negli organi direttivi" con il 10,2% delle frequenze.

Figura 4.2.II -Gli interventi finalizzati a ristabilire le pari opportunità - uomini



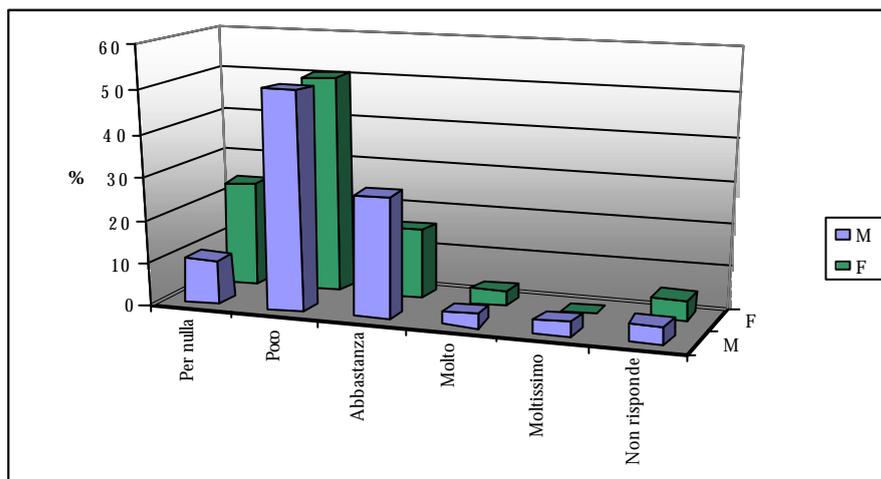
Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

4.3 Il Politecnico e il livello di consapevolezza della questione delle pari opportunità

D: Secondo Lei nella comunità scientifica del Politecnico quanto è percepito il problema delle pari opportunità e delle discriminazioni di genere?

La tematica delle pari opportunità non è nell'agenda della vita del Politecnico o almeno non nella lista delle priorità. Il 61,5% della popolazione maschile indagata e il 75,4% di quella femminile dichiarano che le pari opportunità e le discriminazioni di genere sono per nulla o poco percepite

Figura 4.3.I Il livello di percezione delle discriminazioni di genere



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

4.4 Appartenenza di genere e impatto sulla carriera

D: Nel corso dei suoi anni di lavoro al Politecnico l'appartenenza al suo genere ha in qualche misura influenzato la sua carriera?

Il genere non influenza la carriera nell'esperienza dell'82,7% degli uomini e del 54,5% delle donne. Una minore percentuale 13,3% degli uomini e 39,4% delle donne ritiene al contrario che il genere abbia - in qualche modo - avuto un impatto sulla carriera.

Tabella 4.4.I – Il genere come fattore di influenza sulla carriera professionale

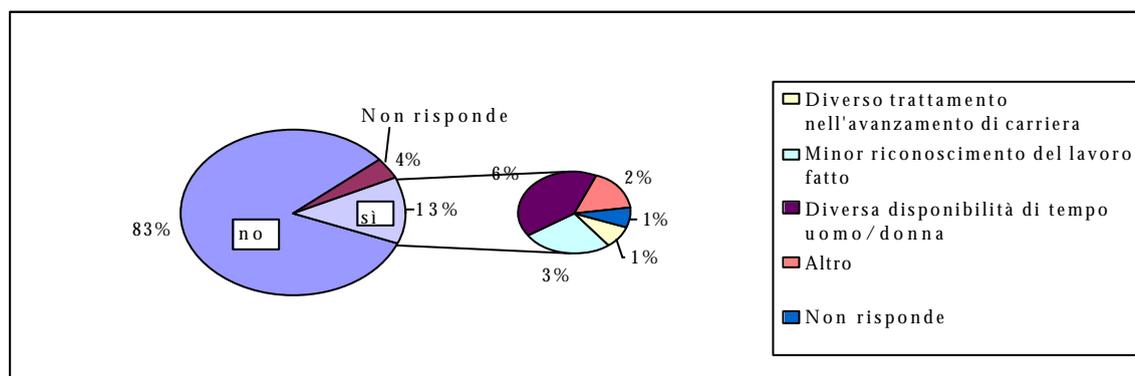
sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	si	13	13,3	13,3	13,3
		no	81	82,7	82,7	95,9
		non risponde	4	4,1	4,1	100,0
		Total	98	100,0	100,0	
Femmine	Valid	si	26	39,4	40,6	40,6
		no	36	54,5	56,3	96,9
		non risponde	2	3,0	3,1	100,0
		Total	64	97,0	100,0	
	Missing	System	2	3,0		
	Total		66	100,0		

Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Gli effetti che l'appartenenza di genere provoca sulla carriera, nella visione dei rispondenti che hanno selezionato l'opzione "si", sono così riassumibili:

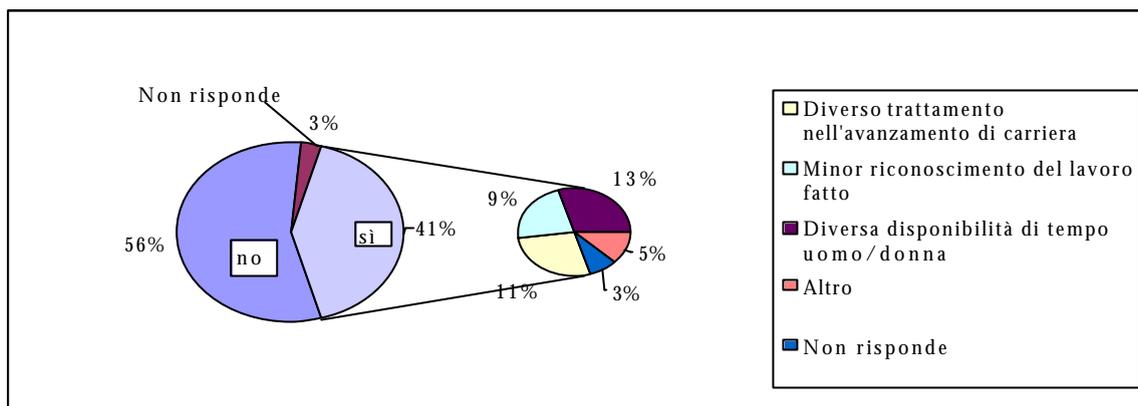
- diverso trattamento nell'avanzamento di carriera: 1% degli uomini e 10,6% delle donne,
- minor riconoscimento dei risultati: 3% della popolazione maschile e 9,6% di quella femminile;
- diversa disponibilità di tempo da dedicare all'attività di ricerca per gli uomini rispetto alle donne: 5,1% della popolazione maschile e 12,1% di quella femminile.

Figura 4.4.I- Modalità di influenza del genere sulla carriera – uomini



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Figura 4.4.II - Modalità di influenza del genere sulla carriera - donne



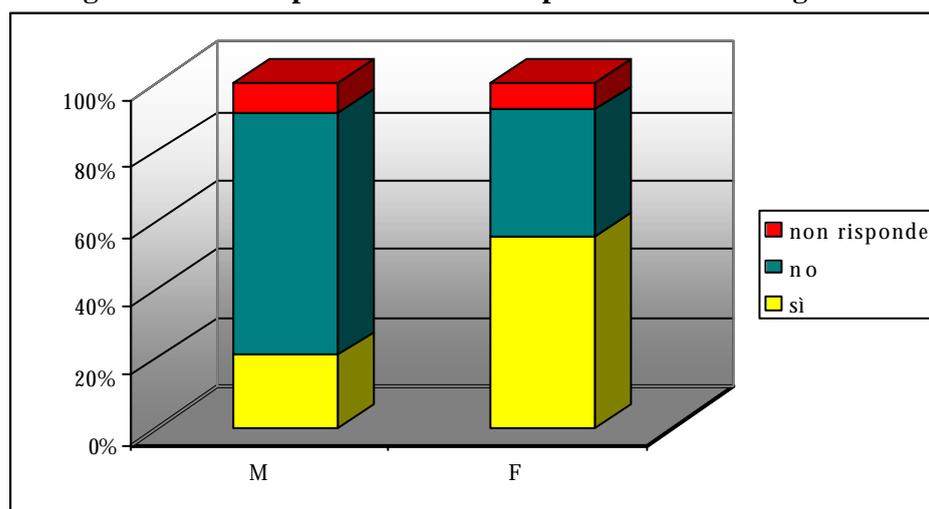
Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

4.4 Livelli di produzione attesi, riconoscimenti professionali e genere

D: Numerosi studi dimostrano che le donne devono produrre molto di più degli uomini per ottenere gli stessi riconoscimenti professionali. Secondo Lei questa situazione si verifica al Politecnico?

La domanda ha generato risposte con punti di vista quanto mai polarizzati tra i due generi. Per gli accademici di genere maschile al Politecnico (69,4%) le donne non devono produrre più degli uomini mentre la maggioranza delle donne (53%) ritiene che ancor oggi al Politecnico per emergere le donne abbiano bisogno di lavorare più duramente che non i loro colleghi uomini.

Figura 4.5.I – Prospettiva sul livello di produzione attesa e genere



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

4.6 Le pari opportunità in Italia e all'estero nell'esperienza dei ricercatori/ici

D: Nella sua esperienza di soggiorni presso università di altri paesi ha riscontrato una sensibilità diversa rispetto a quella presente al Politecnico in tema di pari opportunità?

Nell'esperienza dei rispondenti uomini non è annoverabile una diversa sensibilità ascrivibile alle culture proprie delle accademie visitate nel corso di soggiorni all'estero per quanto attiene il tema delle pari opportunità. Il 68,4% dei rispondenti dichiara infatti di non aver rilevato diversità di atteggiamento rispetto a quello esistente al Politecnico mentre, il 14,3 % evidenzia di aver rilevato una sensibilità diversa rispetto a quella del Politecnico. La popolazione femminile si suddivide pressoché equamente sulle tre modalità, ho rilevato una diversa sensibilità all'estero, non ho rilevato alcuna differenza e la modalità non risponde, rispettivamente 31,8% 33,3% e 31,8%.

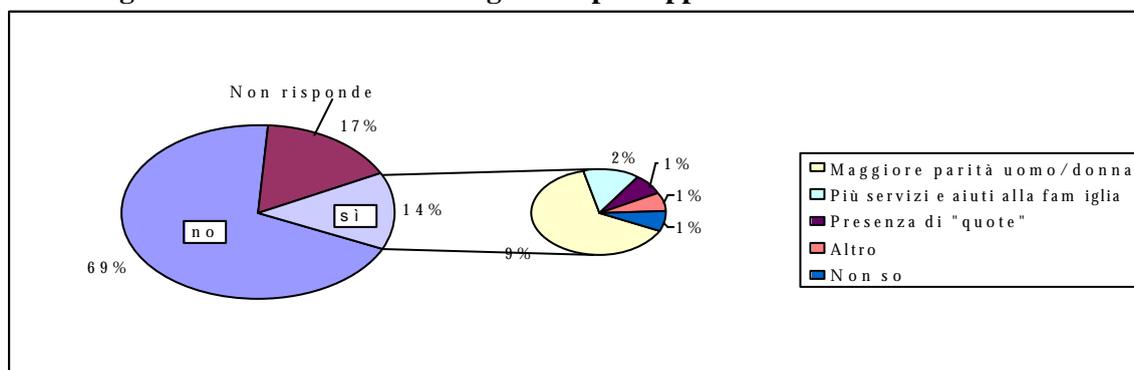
Tabella 4.6.I - Esistenza di diversità di approccio tra Estero e Politecnico nell'esperienza dei ricercatori -ici

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	sì	14	14,3	14,4	14,4
		no	67	68,4	69,1	83,5
		non risponde	16	16,3	16,5	100,0
		Total	97	99,0	100,0	
	Missing	System	1	1,0		
	Total	98	100,0			
Femmine	Valid	sì	21	31,8	32,8	32,8
		no	22	33,3	34,4	67,2
		non risponde	21	31,8	32,8	100,0
		Total	64	97,0	100,0	
	Missing	System	2	3,0		
	Total	66	100,0			

Fonte: Elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Tra la popolazione maschile che ha dichiarato di avere riscontrato una diversa sensibilità sul tema delle pari opportunità nella università straniere (14,3%), il 9% sottolinea una maggiore parità tra uomo e donna, il 2% la presenza di maggiori servizi in supporto alle famiglie, l'1% l'esistenza di quote. Il rimanente 2% è equamente suddiviso tra le modalità "altro" e "non so".

Figura 4.6.I – Modalità di sostegno alle pari opportunità all'estero - uomini

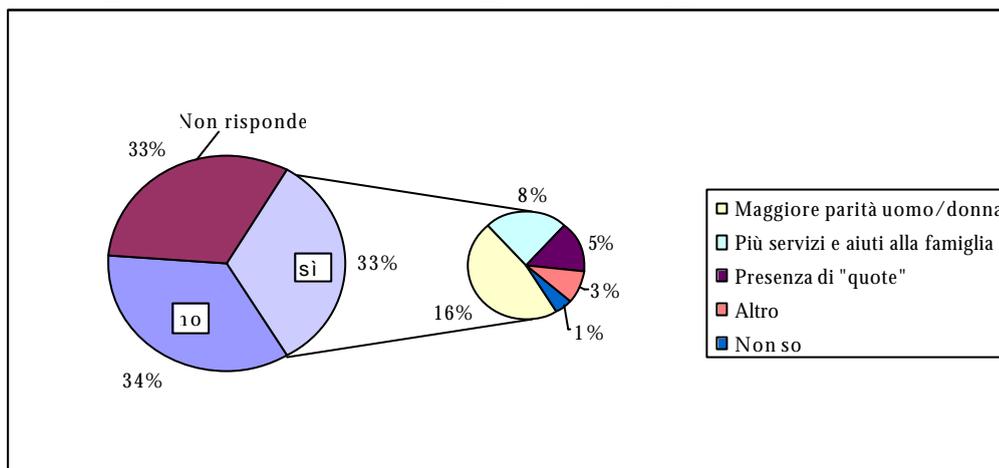


Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Il 33% delle donne che ha risposto *sì* al quesito evidenzia tra le modalità di sostegno ad una maggiore attenzione verso al tematica delle pari opportunità:

- 16% maggiore parità uomo-donna
- 8% più servizi alle famiglie
- 5% la presenza di quote
- 3% altro
- 1% non so

Figura 4.6.II – Modalità di sostegno alle pari opportunità all'estero - donne



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

4.7 Evoluzione degli atteggiamenti rispetto al tema delle pari opportunità

D. Nella sua comunità accademica ha riscontrato un cambiamento di atteggiamento verso il tema delle pari opportunità rispetto all'epoca nella quale ha iniziato la sua carriera?

La domanda ha generato una forte polarizzazione di opinioni nella popolazione appartenente ai due generi. Infatti, mentre il 74,5 degli uomini ritiene che nulla sia cambiato in tema di pari opportunità rispetto agli inizi della carriera, il 71,2% delle donne ha invece riscontrato un cambiamento di atteggiamento rispetto al periodo in cui iniziava l'attività di ricerca.

Tabella 4.7.I – Evoluzione comportamentale verso il tema delle pari opportunità

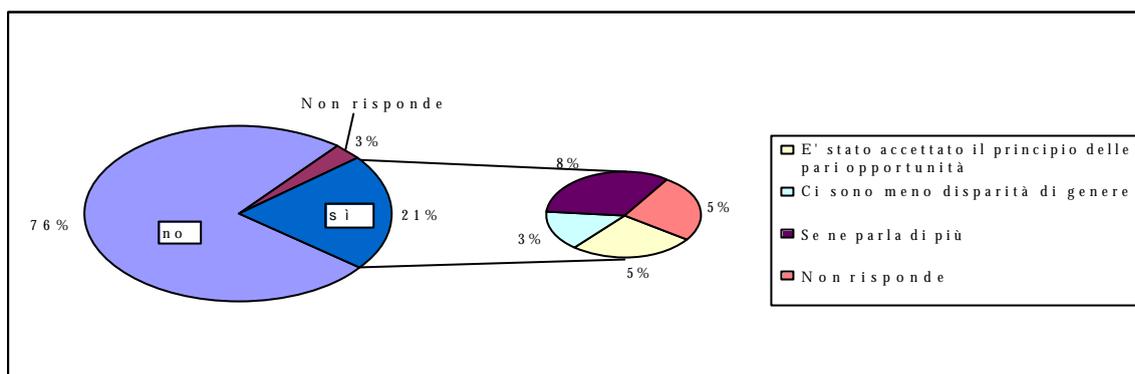
sesto intervistato	Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	si	20	20,4	20,8
		no	73	74,5	96,9
		non risponde	3	3,1	100,0
		Total	96	98,0	
	Missing	doppia risposta	1	1,0	
		System	1	1,0	
		Total	2	2,0	
	Total	98	100,0		
Femmine	Valid	si	11	16,7	17,2
		no	47	71,2	90,6
		non risponde	6	9,1	100,0
		Total	64	97,0	
	Missing	System	2	3,0	
		Total	66	100,0	

Fonte: Elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

Gli individui di sesso maschile che hanno risposto positivamente al quesito (20,4%) ritengono che i maggiori cambiamenti siano ascrivibili a:

- accettazione del principi di pari opportunità 5%
- minori disparità di genere 3%
- il tema è maggiormente discusso 8%

Figura 4.7.I– Modalità nell' evoluzione comportamentale verso il tema delle pari opportunità – uomini

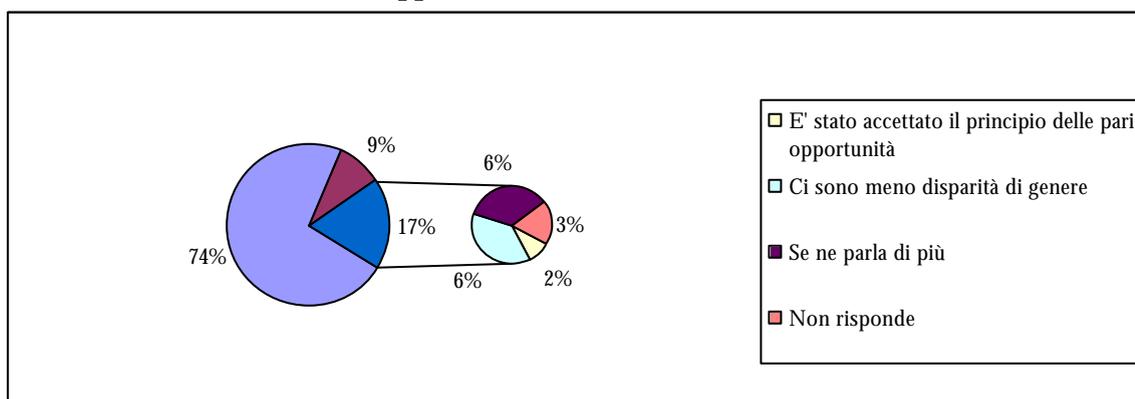


Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

La popolazione di sesso femminile che ha aderito all'indagine e la cui opinione è stata positiva rispetto al quesito posto ritiene che (cfr.fig.4.7.II):

- sia stato accettato il principio di pari opportunità 6%
- ci siano minori disparità di genere 2%
- il tema sia maggiormente discusso 6%

Figura 4.7.II– Modalità nell' evoluzione comportamentale verso il tema delle pari opportunità - Donne



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

4.8 Il bisogno di pari opportunità al Politecnico

D: In conclusione, secondo Lei è necessario raggiungere una situazione di pari opportunità al Politecnico di Torino?

Seppur la maggioranza degli uomini e delle donne intervistate rispondono affermativamente al quesito posto, si rileva un interesse maggiormente diffuso tra la popolazione femminile (87,9% dei “sì”) che non tra quella maschile (55,1%).

Tabella 4.8.I – Aspettativa di pari opportunità al Politecnico di Torino

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	sì	54	55,1	56,8	56,8
		no	33	33,7	34,7	91,6
		non risponde	8	8,2	8,4	100,0
		Total	95	96,9	100,0	
	Missing	89	2	2,0		
		System	1	1,0		
		Total	3	3,1		
Total		98	100,0			
Femmine	Valid	sì	58	87,9	90,6	90,6
		no	4	6,1	6,3	96,9
		non risponde	2	3,0	3,1	100,0
		Total	64	97,0	100,0	
	Missing	System	2	3,0		
		Total	66	100,0		

Fonte: Elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

5. Il Comitato Pari Opportunità

1.1 La visibilità del CPO tra il corpo accademico del Politecnico

D: E' a conoscenza dell'esistenza di un Comitato per le Pari Opportunità (CPO) al Politecnico di Torino?

Il CPO ha una visibilità maggiore tra la popolazione maschile che non tra quella femminile. Sono infatti il 54,1% degli uomini e il 40,9 % delle donne a dichiarare di essere a conoscenza della esistenza del CPO. Fattore quanto mai singolare. Fattore forse determinato dalla maggiore presenza di precariato tra la popolazione femminile; categoria che ha una minore conoscenza delle questioni, della vita e degli organismi del Politecnico o quanto meno di quelli non direttamente in relazione con l'attività di ricerca. E' comunque emblematico che un organismo così importante sia conosciuto da meno della metà della popolazione totale intervistata.

Tabella 5.1 – Visibilità del CPO al Politecnico di Torino

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	sì	53	54,1	54,6	54,6
		no	43	43,9	44,3	99,0
		non risponde	1	1,0	1,0	100,0
		Total	97	99,0	100,0	
	Missing	System	1	1,0		
Total			98	100,0		
Femmine	Valid	sì	27	40,9	42,9	42,9
		no	34	51,5	54,0	96,8
		non risponde	2	3,0	3,2	100,0
		Total	63	95,5	100,0	
	Missing	System	2	3,0		
		più risposte	1	1,5		
		Total	3	4,5		
Total			66	100,0		

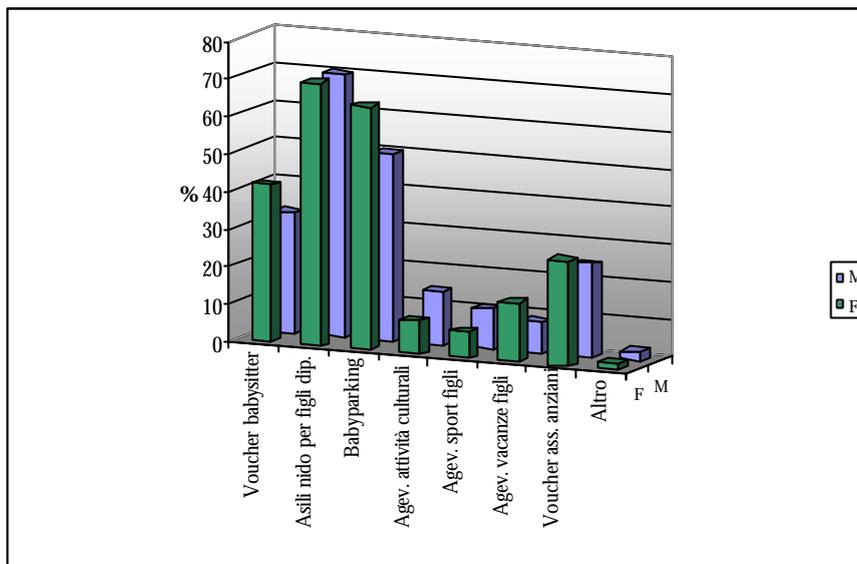
Fonte: Elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

5.2 Il ruolo strategico del CPO nella visione del corpo accademico

D: Quali delle seguenti attività ritiene debbano essere realizzate dal CPO per sostenere il personale accademico nella conciliazione dei tempi di vita lavorativa e privata e nel miglioramento della qualità della vita? (cerchiare al massimo tre scelte)

La conciliazione è il risultato di una serie di attività concomitanti su una scala di importanza diversa. Sono i servizi di cura a prevalere nella scala dei bisogni e in assoluto la necessità di disporre di un asilo nido e di un servizio di baby-parking, nonché di voucher per baby-sitter e per la cura degli anziani. Opinione comune e di medesima tendenza sia tra gli uomini che tra le donne. Il problema della conciliazione ha in sostanza una dimensione di tipo temporale, la creazione di servizi di cura per i figli e degli anziani, aiuta a diminuire il carico di lavoro, e allocare i tempi e le maggiori risorse disponibili al riequilibrio delle due variabili vita-lavoro. Un segnale importante per il CPO che può trovare - negli indicatori - una via per costruire un processo diretto a favorire la conciliazione e indirettamente anche le pari opportunità tra i due generi.

Figura 5.2.I – Attività attese dal CPO



Fonte: elaborazioni GBS su dati Politecnico di Torino

5.3 Interesse a partecipare allo sviluppo del CPO

D. Le interesserebbe far parte del CPO del Politecnico di Torino?

A fronte dell'esigenza di ristabilire una situazione con un evidente squilibrio di genere la partecipazione al comitato per le pari opportunità non è un'esigenza fortemente sentita né dalla popolazione femminile né da quella maschile. L'82,7% degli uomini e il 59,1% è infatti disinteressato a parteciparvi.

Tabella 5.3.I Livello di interesse a partecipare allo sviluppo del CPO

sesso intervistato			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Maschi	Valid	sì	9	9,2	9,3	9,3
		no	81	82,7	83,5	92,8
		non risponde	7	7,1	7,2	100,0
		Total	97	99,0	100,0	
	Missing	doppia risposta	1	1,0		
Total		98	100,0			
Femmine	Valid	sì	14	21,2	21,9	21,9
		no	39	59,1	60,9	82,8
		non risponde	11	16,7	17,2	100,0
		Total	64	97,0	100,0	
	Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0			

6. Conclusioni

Il tema delle pari opportunità è oggi al Politecnico di Torino una delle questioni importanti sulle quali si dovrà certamente riflettere, in una prospettiva positiva finalizzata a promuovere e stabilire gli equilibri tra la popolazione femminile e quella maschile. Equilibri non solo numerici ma anche qualitativi. La perdita del capitale intellettuale femminile e la sua sottorappresentazione nei ruoli apicali è infatti, come evidente, un indice di disequilibrio che necessita una peculiare attenzione.

I dati evidenziano un forte squilibrio di genere in tutte le posizioni apicali, squilibri che si sostanziano in una modesta presenza del genere femminile. Una forte componente del genere femminile (poco meno del 40%) ritiene che il genere abbia un'influenza sugli esiti di carriera. Più del 50% delle intervistate ritiene che per emergere le donne abbiano bisogno di lavorare più duramente che non i loro colleghi uomini. In termini di visibilità, la maggioranza degli uomini e delle donne ritiene che la questione delle pari opportunità non abbia oggi ancora una "equa" trattazione. L'87% delle donne e oltre il 55% degli uomini ritiene quindi necessario raggiungere una situazione di pari opportunità al Politecnico, evidenziando la necessità di identificare obiettivi e azioni in tale direzione.

La percezione dei rispondenti sulla questione delle pari opportunità propone un quadro che raffigura il Politecnico come una cultura nell'ambito della quale la questione delle pari opportunità necessita di urgente trattazione.