



AiCARR

Associazione Italiana Condizionamento dell'Aria Riscaldamento e Refrigerazione

PROGETTO DONNE IN AiCARR: RISULTATI DELL'INDAGINE CONOSCITIVA

marzo 2019

Il progetto è stato curato dal GdL formato da:

Annunziata D'Orazio – Responsabile del GdL

Nicoletta Bancale

Lucia Bersani

Francesca Romana d'Ambrosio

Lucia Kern

Luca Alberto Piterà

RINGRAZIAMENTI

Il Gruppo di lavoro desidera ringraziare chi ha collaborato alla realizzazione di questo progetto: la struttura, le Socie e i Soci di AiCARR e l'Osservatorio di Genere e delle Pari Opportunità dell'Università di Salerno (OGEPO).

In particolare, grazie a Luciana D'Amato, Patrizia Elli, Gabriella Lichinchi, Paola Luciani, Stefania Navazio e Giusy Turturiello, che quotidianamente lavorano con e per l'Associazione; grazie alle Socie e ai Soci che hanno risposto a questo primo questionario dedicato alla presenza delle donne nell'Associazione e grazie a Maria Rosaria Pelizzari, direttrice di Ogepo, per i suoi preziosi consigli e suggerimenti.

SOMMARIO

PROGETTO DONNE IN AICARR:	1
RISULTATI DELL'INDAGINE CONOSCITIVA	1
RINGRAZIAMENTI	3
1 - INTRODUZIONE	5
2 - LA METODOLOGIA	5
2.1 - <i>Il Gruppo di Lavoro</i>	5
2.2 - <i>Le fasi del lavoro di indagine</i>	6
2.3 - <i>Le/i destinatarie/i del questionario</i>	6
2.4 - <i>La struttura dei quesiti</i>	6
2.5 - <i>Le criticità della rilevazione</i>	6
2.6 - <i>Analisi dei risultati</i>	7
3 - I RISULTATI DELL'INDAGINE	9
3.1 - <i>Il tasso di risposta</i>	9
3.2 - <i>La struttura del campione: dati anagrafici e curriculum professionale</i>	10
3.3 - <i>Le opinioni rilevate sulle attività di AiCARR in relazione al genere</i>	19
4 - SPUNTI DI RIFLESSIONE	29
5 - PRIME PROPOSTE	31
5.1 - <i>Condivisione dei risultati con il mondo esterno ad AiCARR</i>	31
5.2 - <i>Azioni volte all'incremento del numero di donne associate ad AiCARR</i>	31
5.3 - <i>Azioni volte all'incremento del numero di donne operative in ambito termotecnico</i>	31

1 - Introduzione

Tra le attività programmate dal Consiglio Direttivo di AiCARR nel corso del triennio 2017-19 rientra il progetto "Donne in AiCARR" sulla presenza femminile all'interno dell'Associazione, coordinato da Annunziata D'Orazio, che ha come obiettivi principali l'individuazione dei fattori di influenza della attuale scarsa presenza femminile e la determinazione di alcune azioni positive per incrementare il numero delle associate e il loro contributo fattivo all'Associazione.

Per la prima volta AiCARR si interroga sul perché, attraverso la lunga storia dell'Associazione, le donne siano sempre state poche, anche a fronte di un generale, anche se non elevato, aumento della presenza femminile nel mondo delle professioni, in particolare nell'ambito tecnico e tecnologico riconducibile alle discipline STEM.

Il tema, certamente di interesse se si vuole provare a valorizzare maggiormente il contributo peculiare che le Associate possono portare ad AiCARR, assume un'importanza particolare per l'Associazione, posto che la parità di genere è il 5° obiettivo di Sviluppo Sostenibile per il 2030 delle Nazioni Unite.

L'indagine conoscitiva, realizzata tramite somministrazione on-line di un questionario appositamente predisposto, è stata rivolta in primo luogo ad analizzare la composizione degli Associati e delle Associate, valutando la distribuzione per fasce di età, genere, regione di origine e attuale operatività, tipologia associativa, tipologia di lavoro e di impiego, livello di carriera e storia professionale. Per ciascuna di queste voci è stata valutata la presenza dei due generi e, per ciascun genere, la percentuale di presenza nelle diverse categorie. I risultati ottenuti potranno essere eventualmente messi a confronto con quelli disponibili relativi ad altri ambiti (ad esempio l'ingegneria, l'ingegneria industriale e l'architettura) per individuare una eventuale peculiarità del settore termotecnico dal punto di vista della presenza femminile. L'indagine è stata inoltre volta a stabilire se le Socie e i Soci ritengano opportuno che tra le attività di AiCARR possano rientrare quelle relative a genere e benessere ambientale, a genere e politiche energetiche e all'uguaglianza di genere.

Al momento della somministrazione del questionario, il numero complessivo di associate/i ad AiCARR era pari a 2325, con una presenza femminile corrispondente al 10% (235 donne).

2 - La metodologia

Qui di seguito è illustrata la metodologia che è stata seguita nell'indagine.

2.1 - Il Gruppo di Lavoro

Il gruppo di lavoro che ha dato vita all'indagine, formato da Annunziata D'Orazio (Responsabile del progetto Donne in AiCARR), Nicoletta Bancale, Lucia Bersani, Francesca Romana D'Ambrosio, Lucia Kern e Luca A. Piterà, ha definito la versione definitiva del questionario, che ha visto l'apporto dell'Osservatorio di Genere e delle Pari Opportunità dell'Università di Salerno (OGEPO), e ha effettuato l'elaborazione dei risultati di seguito riportati.

2.2 - Le fasi del lavoro di indagine

Le fasi dell'indagine sono sintetizzate nella tabella 1.

2.3 - Le/i destinatarie/i del questionario

Il questionario è stato sottoposto a tutte le socie e a tutti i Soci AiCARR presenti nella banca dati alla data del 15 maggio. I Soci aziendali sono stati coinvolti mediante soci/e delegati/e. Il questionario prevede l'anonimato delle/i rispondenti.

2.4 - La struttura dei quesiti

Il questionario è costituito da 12 domande, in forma chiusa a risposta multipla, come riportato in tabella 2.

Tabella 1 – Fasi dell'indagine

Periodo	Attività
settembre 2017	Analisi sulla composizione di associate e associati ad AiCARR sulla base delle informazioni disponibili in banca dati
marzo - maggio 2018	Definizione dello strumento di rilevazione, delle aree tematiche e degli items per la verifica degli obiettivi
18 maggio – 20 giugno 2018	Invio a Socie e Soci della lettera di invito a compilare il questionario somministrato attraverso piattaforma GOOGLE
2 luglio 2018	Invio a Socie e Soci dei primi risultati sui tassi di risposta e nuovo invito a partecipare alla rilevazione con scadenza fissata al 15 Luglio
15 luglio 2018	Chiusura della rilevazione e inizio della fase di analisi socio-statistica e di interpretazione dei risultati da far confluire nel rapporto finale
agosto – settembre 2018	Validazione ed elaborazione statistica dei dati, interpretazione dei risultati e stesura del primo report in bozza
ottobre - dicembre 2018	Discussione sui risultati e stesura del report definitivo da parte del Gruppo di lavoro

Nelle domande proposte viene richiesto di selezionare un'unica risposta, per quanto riguarda sia la parte anagrafica sia il proprio curriculum professionale. Il questionario poteva essere inviato solo dopo aver risposto a tutte le domande.

2.5 - Le criticità della rilevazione

Quella qui presentata è la prima indagine sul tema della parità di genere esclusivamente dedicata a Socie e Soci AiCARRe va dunque considerata come una prima sperimentazione e un primo passo sul percorso della sensibilizzazione sui temi del genere e, in un'ottica più ampia, delle pari opportunità.

Molti quesiti, potenzialmente di interesse in relazione alla presenza femminile nei settori di competenza di AiCARR sono stati omessi al fine di evitare un numero eccessivo di domande e una conseguente durata eccessiva della compilazione.

Come sintetizzato in Tabella 1, il questionario è stato proposto per un mese mediante un invito inviato per posta elettronica, poi reiterato in vista di una proroga della scadenza di 15 giorni; perciò la durata dell'indagine è stata globalmente di un mese e mezzo e questo può avere influito sul livello di partecipazione. Se il numero delle/i rispondenti può essere considerato in generale soddisfacente, il basso numero di donne ha comportato in alcuni casi l'impossibilità di elaborazioni statistiche di maggior dettaglio.

2.6 - Analisi dei risultati

Per la valutazione dei risultati il GdL ha effettuato un'analisi descrittiva generale, in base alle frequenze semplici di tutte le domande, all'analisi della struttura del campione e a un'analisi delle relazioni con le variabili strutturali degli intervistati. Sono stati presi in considerazione gli incroci tra le domande risultati statisticamente significativi in base al test del chi-quadrato.

Tabella 2 – Gli item del questionario

Item		Opzioni
1	Genere	M - F
2	Regione di origine	Elenco delle regioni italiane - estero
3	Diploma	Geometra - Perito industriale - Altro diploma - Nessun diploma
4	Laurea	Architettura - Ingegneria - Altra laurea - Nessuna laurea
5	Fascia di età	<20; 20÷30; 31÷40; 41÷50; 51÷60; 61÷70; >70
6	Tipologia associativa	Delegato/a Benemerito/a - Socio/a Delegato/a Collettivo/a - Socio/a Delegato/a Sostenitore/trice - Socio/a Effettivo/a - Socio/a Gold Socio/a Senior - Socio/a Studente
7	Regione di attuale operatività	Elenco delle regioni italiane - Estero
8	Tipologia di lavoro	Consulente - Dirigente d'azienda - Installatrice/ore – Progettista - Universitaria/o: Professore/a Associato/a; Professore/a Ordinario/a; Ricercatore/trice; studente, dottoranda/o, assegnista
9	Tipologia di impiego	Lavoratore autonomo: artigiano/a; libera professione individuale; socio/a studio professionale - Lavoratore dipendente: ente pubblico; grande azienda/società di ingegneria; piccola azienda/società di ingegneria - Nessuna occupazione
	Prima esperienza lavorativa	In azienda privata - In ente pubblico - In studio di professionisti - Nessuna esperienza - Presso l'azienda / società di famiglia
10a	GENERE E BENESSERE AMBIENTALE (Consideri importante sviluppare studi teorici e sperimentali, pratiche progettuali, attività di normazione negli ambiti della sicurezza e della salute relativamente a benessere termoigrometrico e qualità dell'aria svolti tenendo conto delle differenze di genere?)	Sì - No
10b	GENERE E POLITICHE ENERGETICHE (Consideri importante intensificare le attività di formazione e approfondimento su povertà energetica, impatto delle politiche energetiche, sensibilità al risparmio energetico e alla sostenibilità svolti in ottica di genere?)	Sì - No
10c	UGUAGLIANZA DI GENERE (Consideri importante analizzare le condizioni di pari facilità di accesso a risorse e opportunità, inclusa la partecipazione economica e ai processi decisionali, in particolare delle politiche energetiche, per entrambi i generi? Consideri importante che venga posta attenzione a interessi, bisogni, priorità di differenti gruppi di donne e uomini rispetto a interventi, politiche, scenari in ambito energetico?).	Sì - No

Tabella 3 – Tasso di risposta per genere

Genere	Tasso di risposta
F	50,0%
M	35,5%

Tabella 4 – Tasso di risposta per fascia di età

Fascia di età	Tasso di risposta
<20	dato non significativo
20-30	29,1
31-40	33,5
41-50	38,5
51-60	43,4
61-70	36,8
>70	38,2

Tabella 5 – Tasso di risposta per tipologia associativa

Tipologia di associazione	Tasso di risposta
Socio/a Delegato Benemerito	16,8
Socio/a Delegato Collettivo	45,8
Socio/a Delegato Sostenitore	20,1
Socio/a Effettivo	44,3
Socio/a Gold	2,0
Socio/a Senior	1,4
Socio/a Studente	27,2

3 - I risultati dell'indagine

Qui di seguito sono riportati i risultati dell'indagine.

3.1 - Il tasso di risposta

Ha acceduto alla pagina web di compilazione del questionario un totale di **860** persone, su un totale di iscritti di 2325, con un tasso di risposta complessivo pari al **37%**. Nelle Tabelle da 3 a 5 è riportato il tasso di risposta per alcune categorie.

Il livello di partecipazione femminile è stato molto alto rispetto a quello maschile che, a causa della preponderanza dei soci, è vicino al tasso di risposta generale. Per quanto riguarda le fasce di età, la partecipazione ha raggiunto il valore massimo nella fascia 51-60 e il valore minimo in quella 20-30. Il valore relativo alla fascia <20 non è stato considerato significativo, stante i numeri molto piccoli di Soci/e che ricentrano in tale categoria.

3.2 - La struttura del campione: dati anagrafici e curriculum professionale

La popolazione delle/i rispondenti è in maggioranza maschile e nella fascia di età 41-60 anni.

L'alto tasso di partecipazione femminile fa sì che quasi il 14% di chi ha risposto sia donna, a fronte di una presenza femminile tra i soci AiCARR che, come detto, è pari al 10%.

3.2.1 - Fascia d'età

Come riportato in Figura 1, una gran parte di coloro che hanno risposto appartiene alle fasce 41-50 e 51-60, come mostrato in Figura 1. Le donne appartengono in maggioranza alle fasce di età 20÷30, 31÷40, 41-50, mentre gli uomini appartengono alle fasce di età più alte.

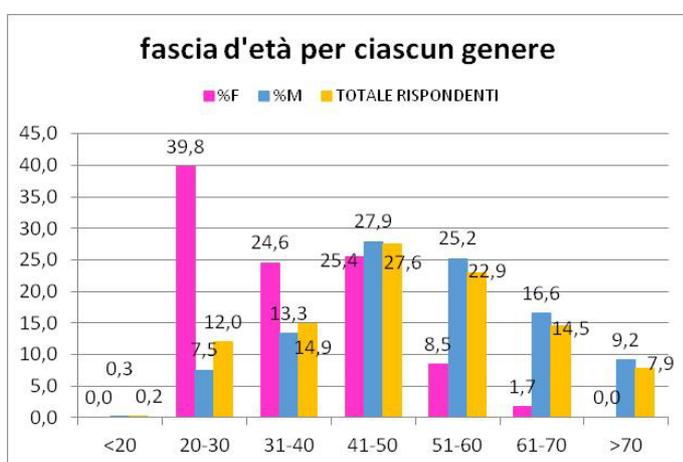


Figura 1 – Distribuzione delle fasce d'età per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

3.2.2 - Regione di origine

Dalla Figura 2 risulta che di coloro che hanno risposto al questionario circa il 22% proviene dalla Lombardia, il 13% dal Veneto, il 10% circa proviene da Emilia Romagna e Piemonte, tra il 6% e 7% proviene da Lazio, Campania e Puglia, la restante parte si ripartisce sulle restanti regioni. Le donne provengono maggiormente da Lombardia, Campania e Piemonte; le regioni di origine degli uomini sono principalmente Lombardia, Veneto, Emilia Romagna.

Sarebbe comunque interessante capire quanto la questione del genere nei settori di interesse di AiCARR sia vissuta a livello locale.

3.2.3 - Diploma

I diplomi posseduti dalle/i rispondenti, in Figura 3, sono principalmente quelli denominati “altri” (rispetto a geometra e perito industriale) e quello di perito industriale; se tra gli uomini si riscontrano significative percentuali tra queste due tipologie, per le donne è preponderante la categoria “altri”. Le percentuali relative al diploma di geometra e quelle relative a nessun diploma sono sostanzialmente uguali.

3.2.4 - Laurea

Come evidente in Figura 4, tra coloro che hanno partecipato all'indagine la laurea in ingegneria è nettamente maggioritaria (con una percentuale pari a circa 73%) e non è trascurabile la percentuale di non laureati (circa il 20%).

Tra le donne, il 77% ha una laurea in ingegneria ed è apprezzabile la percentuale di architetture (10%); la percentuale di non laureate (circa 6%) risulta invece molto più bassa di quella maschile (23%). Tra gli architetti che hanno risposto al questionario sono presenti in ugual numero uomini (15) e donne (12) mentre un sostanziale disequilibrio si manifesta tra ingegnere (91) e ingegneri (538).

3.2.5 - Regione di operatività

Tra coloro che hanno risposto al questionario circa il 28% proviene dalla Lombardia, circa il 30% proviene in egual misura da Emilia Romagna, Piemonte e Veneto, circa il 17% proviene da Lazio, Campania e Puglia; la restante parte si ripartisce sulle altre regioni, come mostrato in Figura 5.

Le donne operano maggiormente in Lombardia, Campania e Piemonte; le regioni di operatività degli uomini sono principalmente Lombardia, Veneto, Emilia Romagna.

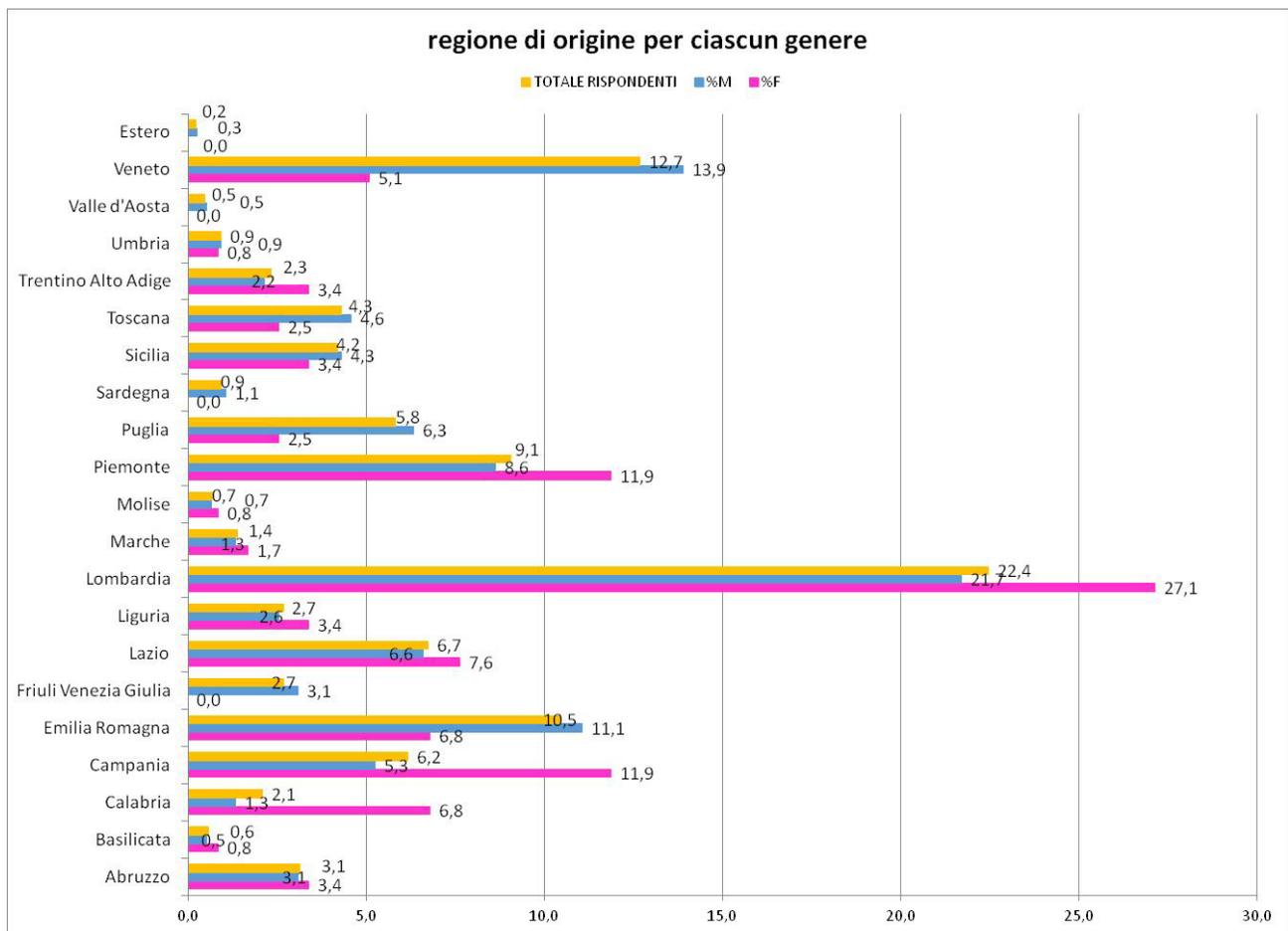


Figura 2 – Regioni di origine per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

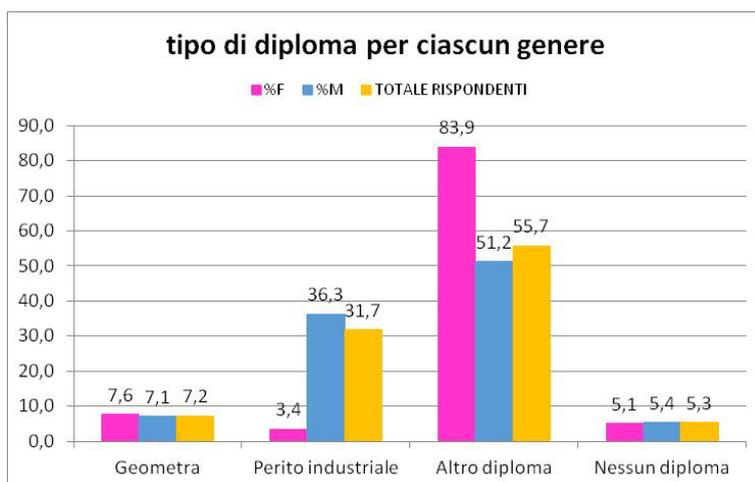


Figura 3 – Tipo di diploma per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

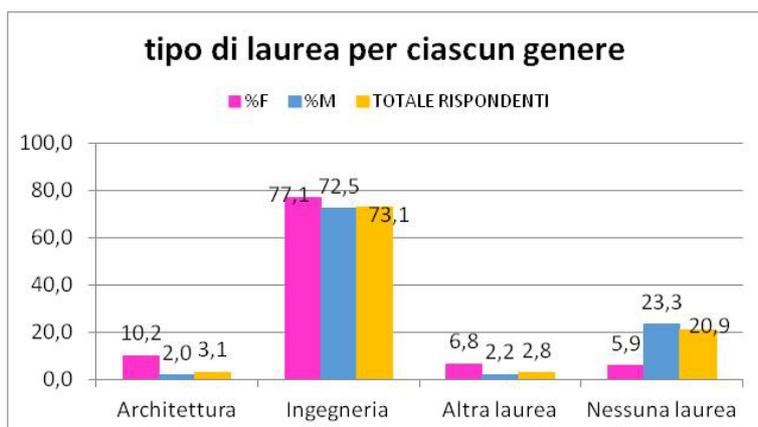


Figura 4 – Tipo di laurea per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

3.2.6 - Tipologia associativa

Tra coloro che hanno risposto al questionario sono preponderanti le/i socie/i effettive/i, come mostrato in Figura 6. In conformità a quanto si verifica per le fasce di età, che vedono una significativa presenza tra le donne della fascia di età più bassa, si riscontra una presenza significativa di socie nella categoria socia/studente.

Per quanto riguarda la tipologia di associazione, il massimo di partecipazione si verifica per Socio/a Delegato Collettivo e Socio/a Delegato Sostenitore.

3.2.7 - Tipologia di lavoro

Dalla Figura 7 si ricava che coloro che hanno partecipato all'indagine appartengono in maniera preponderante alla categoria progettista (quasi il 58%); le categorie consulente e dirigente d'azienda rappresentano rispettivamente il 13% e l'11% circa, mentre quella installatrice/ore quasi il 7%; il personale universitario strutturato (professoressa/ore e ricercatrici/ore) è pari a circa il 5% e lo stesso avviene per studenti, dottorande/i e assegniste/i.

Le donne rappresentano il 39% nella categoria progettista e il 19% sia in quella consulente sia in quella studente, dottoranda/o e assegnista. Quest'ultimo numero è equamente ripartito tra donne e uomini mentre il disequilibrio si manifesta nelle altre categorie. Più specificatamente, se in generale il rapporto tra numero di donne e numero di uomini è pari al 20% per la totalità di coloro che hanno risposto all'indagine, tale percentuale diviene del 10% per le categorie dirigente di azienda, installatrice/ore e progettista.

3.2.8 - Tipologia di impiego

Come deducibile dalla Figura 8, il 41% delle/i rispondenti è libera/o professionista, il 17% lavora come dipendente in una grande azienda, il 13% e il 12% è rispettivamente socia/o di uno studio professionale o dipendente di una piccola azienda; il 9% è dipendente di un ente pubblico. Le donne sono orientate verso il lavoro autonomo (il 30% verso la libera professione e il 9% verso uno studio professionale) in misura molto minore degli uomini

(43% e 13% rispettivamente); il 19% opera nel campo del lavoro dipendente in piccole aziende e il 17% in un ente pubblico, a fronte di analoghe percentuali maschili, pari rispettivamente a 11% e 8%.

3.2.9 - Prima esperienza lavorativa

Coloro che hanno partecipato all'indagine hanno iniziato a lavorare per il 59% in un'azienda privata, per il 29% in uno studio di professionisti, per l'8% in un ente pubblico e per circa il 6% nell'azienda o società di famiglia. Queste percentuali sono anche quelle della prima esperienze degli uomini, mentre le percentuali relative alle donne sono più uniformemente distribuite: il 34% ha iniziato in uno studio di professionisti (28% per gli uomini), il 31% in azienda privata (54% per gli uomini), il 19% in un ente pubblico (7% per gli uomini); infine, la percentuale di donne che ha iniziato nell'azienda o società di famiglia (9%) è maggiore di quella maschile (6%).

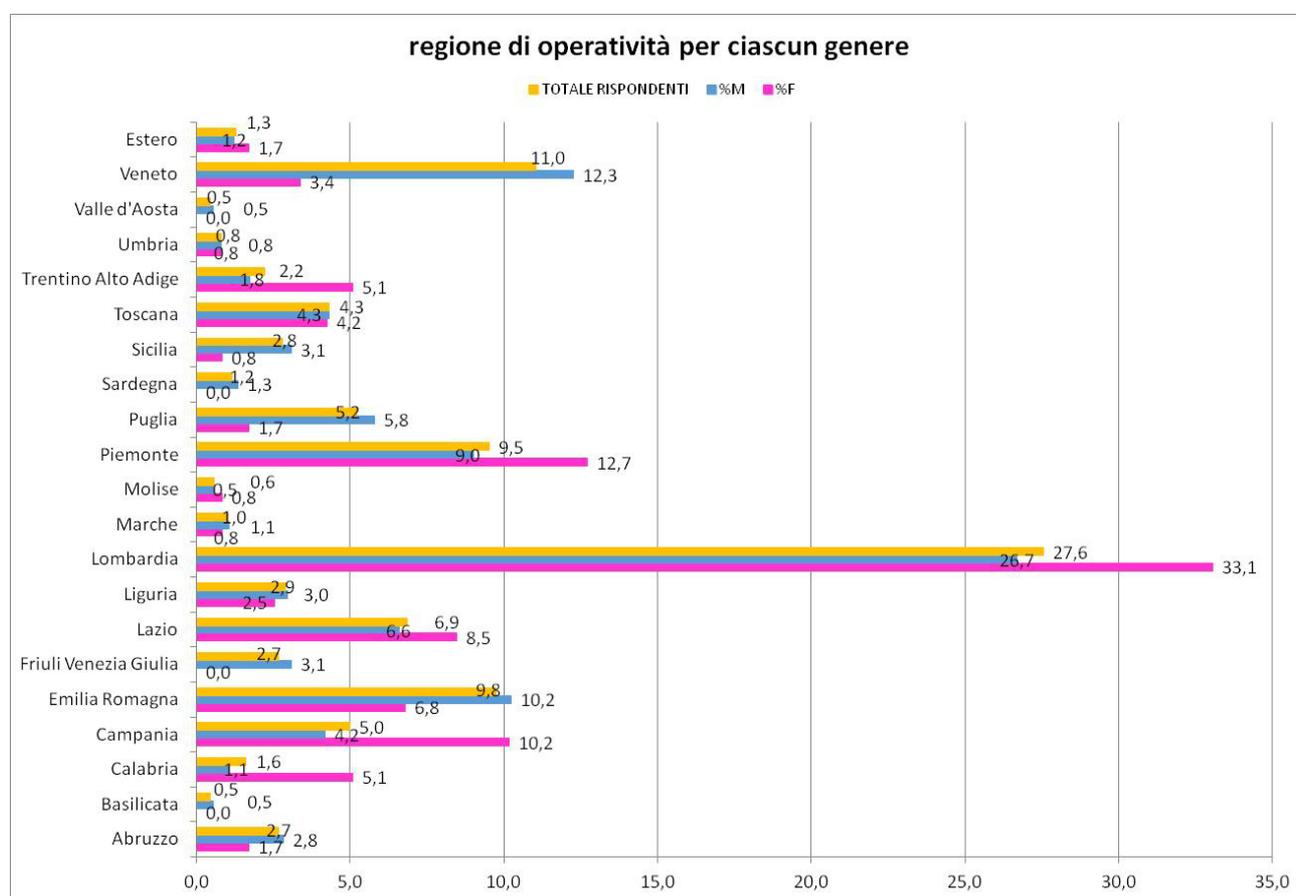


Figura 5 – Regione di operatività per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

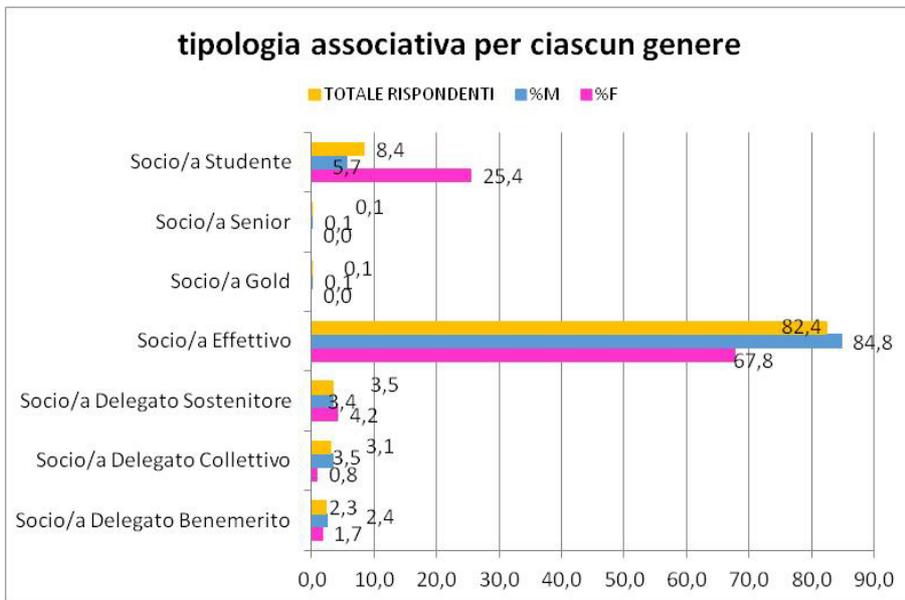


Figura 6 – Tipologia associativa per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

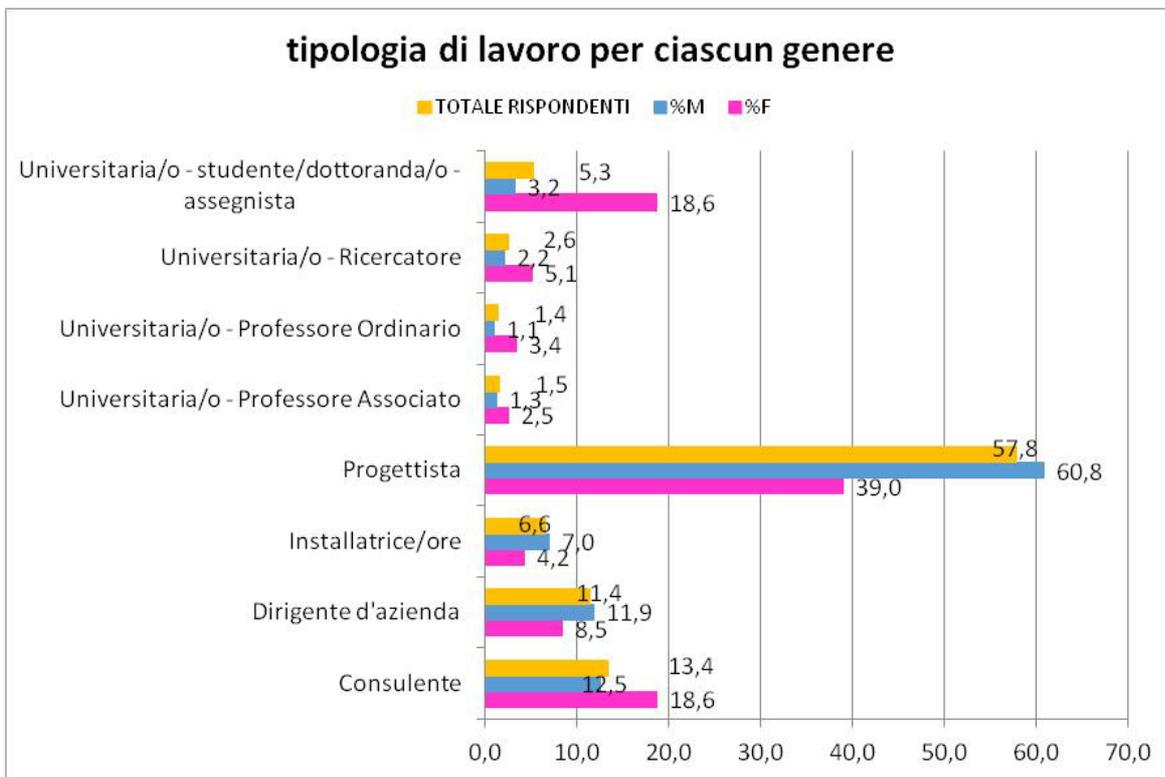


Figura 7 – Tipologie di lavoro per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

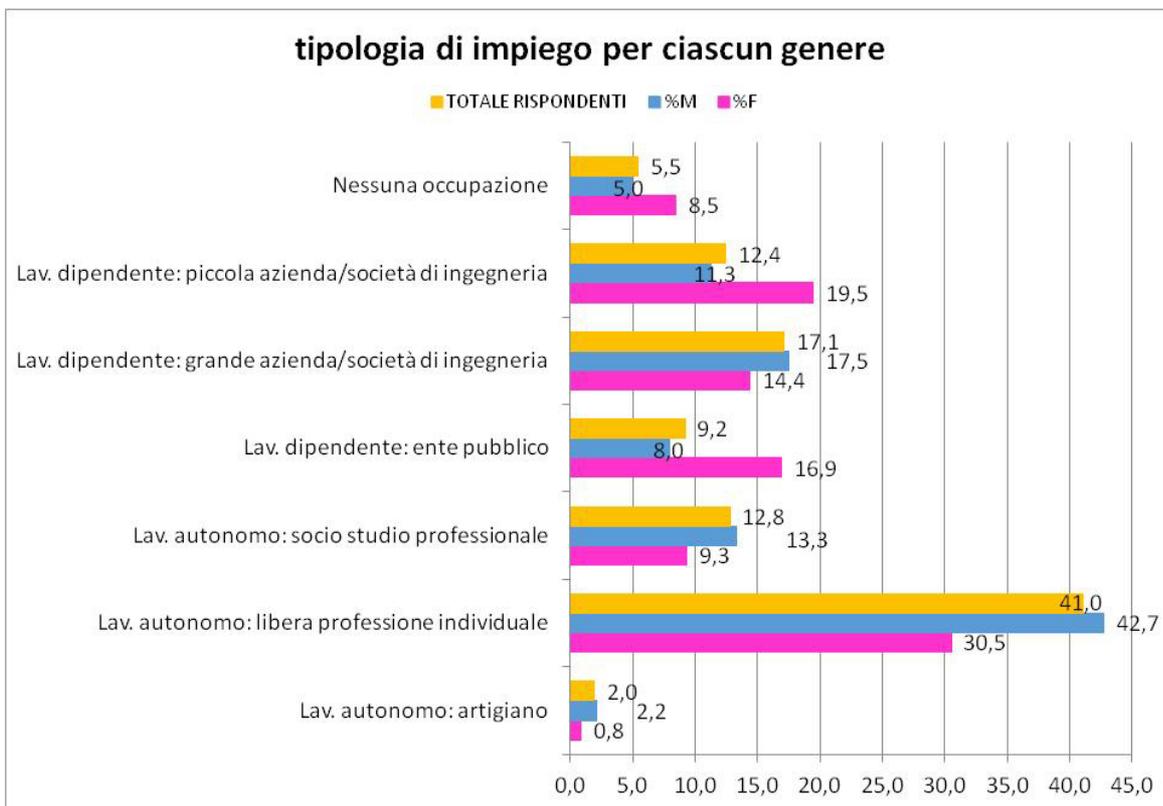


Figura 8 – Tipologie di impiego per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

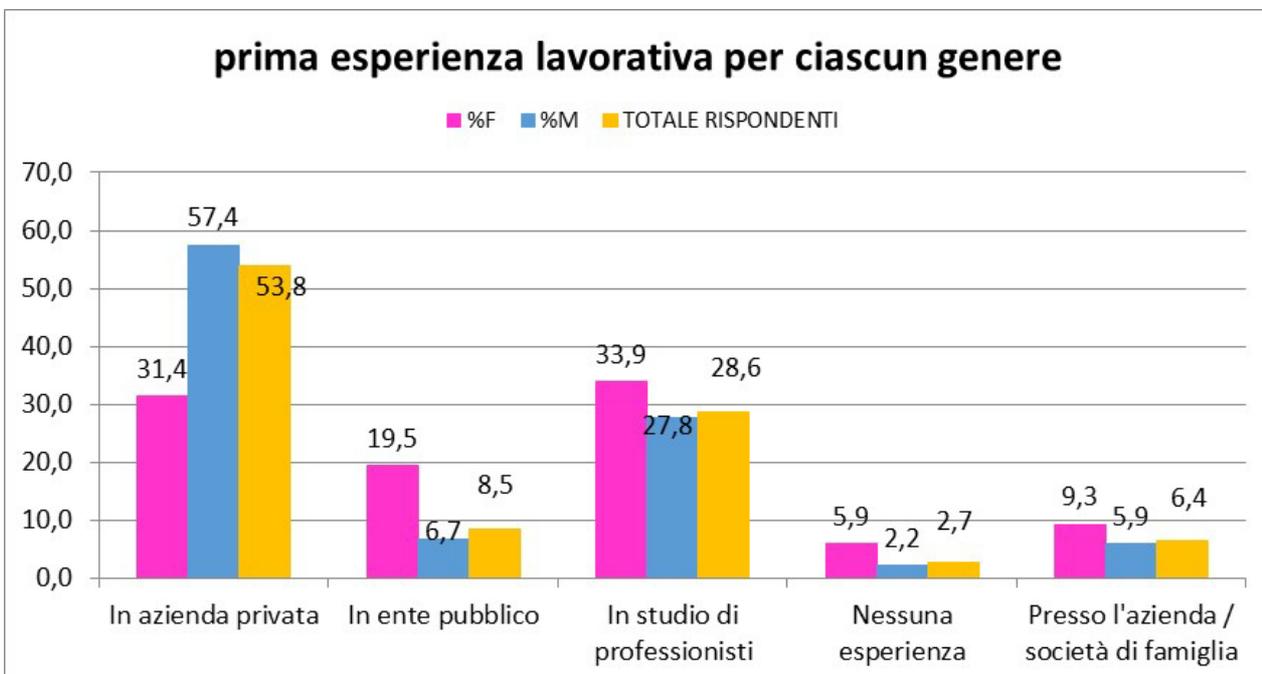


Figura 9 – Prima esperienza lavorativa per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

3.2.10 - Correlazione tra tipologia di impiego e prima esperienza lavorativa

L'attuale tipologia di impiego è legata alla prima esperienza lavorativa in modo differente per uomini e donne, come mostrato dai risultati riportati in Figura 10 per gli uomini e in Figura 11 per le donne

Mentre gli uomini attualmente privi di occupazione in maggioranza hanno avuto la loro prima esperienza lavorativa in azienda privata. Le donne attualmente disoccupate, come evidente sono in maggioranza prive di esperienza lavorativa, a conferma del fatto che, tra le donne, la quota di studenti/giovani è significativa.

Nel caso delle piccole aziende e delle società di ingegneria, l'esperienza iniziale si è svolta in un'azienda privata per il 69% degli uomini e per il 39% delle donne e nella società di famiglia per il 5% degli uomini e per il 35% delle donne.

Per quanto riguarda l'impiego in una grande azienda o in una società di ingegneria, gli uomini provengono in netta maggioranza (79%) da una prima esperienza in un'azienda privata e una minoranza (17%) ha iniziato la sua attività lavorativa in uno studio professionale; per le donne tali percentuali divengono rispettivamente 65% e 24%.

Tra coloro che lavorano in un ente pubblico, per quanto riguarda gli uomini il 41% ha iniziato proprio in un ente pubblico e il 37% in un'azienda privata, mentre le donne hanno iniziato in un ente pubblico per il 60% e in un'azienda privata per il 15%.

Le donne socie di studi professionali hanno iniziato in uno studio professionale per il 64%, mentre gli uomini sono divenuti soci provenendo da esperienze iniziali sia in studi professionali (48%) sia in aziende private (42%).

Analogamente, per quanto riguarda coloro che attualmente svolgono la libera professione, le donne hanno avuto la loro prima esperienza in uno studio professionale per il 50% e in una azienda privata per il 28%, mentre per gli uomini le percentuali si invertono, con esperienze iniziali per il 34% in uno studio professionale e per il 52% in azienda.

Una delle conclusioni che sembra di poter trarre è che per gli uomini sia possibile divenire socio di uno studio professionale a partire da esperienze maggiormente diversificate di quanto non accada per le donne e questa potrebbe essere una prima spiegazione della scarsa percentuale femminile nella categoria dei soci professionisti.

3.2.11 - Correlazione tra tipologia di lavoro e prima esperienza lavorativa

Anche l'attuale tipologia di lavoro è legata alla prima esperienza lavorativa in modo differente per uomini e donne, come mostrato rispettivamente nelle Figure 12 e 13.

Per quanto riguarda la prima esperienza lavorativa di coloro che attualmente sono strutturati nell'università, i ricercatori hanno lavorato prevalentemente in un ente pubblico (44%) e, in misura minore, nell'azienda di famiglia, in uno studio professionale e in un'azienda privata; le ricercatrici provengono in grande maggioranza (67%) da una prima esperienza

in un ente pubblico. Tali nette differenze si mantengono per le due fasce successive, quella delle/i associate/i e quella delle/i ordinarie/i.

Tra le/i progettiste/i, le percentuali di coloro che provengono da esperienze in studi professionali e in aziende private sono rispettivamente del 39% per gli uomini e del 52% per le donne e del 49% per gli uomini e del 28% per le donne; dall'azienda di famiglia provengono il 5% degli uomini e il 9% delle donne.

I dirigenti d'azienda hanno iniziato in netta maggioranza in un'azienda privata, mentre le dirigenti hanno iniziato in enti pubblici, aziende private e anche nella società di famiglia. Le stesse differenze si riscontrano tra le/i consulenti.

In conclusione, sembrerebbe che l'accesso alla carriera universitaria sia possibile per gli uomini anche provenendo dall'esterno dell'università. Analogamente, lo svolgimento della professione di progettista sembra essere possibile per gli uomini a partire da esperienze iniziali più eterogenee. Il ruolo di dirigente è ricoperto oggi da donne che hanno iniziato la loro attività in ambiti maggiormente diversificati.

3.2.12 - Correlazione tra tipologia di impiego e la laurea conseguita

Per quanto riguarda le tipologie di impiego in base al tipo di laurea conseguita, illustrata nelle Figure 14 e 15, si nota che nelle piccole aziende o società di ingegneria il 74% degli uomini e il 78% delle donne ha conseguito una laurea in ingegneria.

Tra gli uomini impiegati in aziende o società di ingegneria di grandi dimensioni gli architetti rappresentano poco più del 2% mentre i non laureati sono il 30%; nella stessa categoria di impiego, le architetture sono invece il 18% e le non laureate il 12%.

Negli enti pubblici, tra gli uomini gli ingegneri sono l'80% , gli architetti il 10% ed è presente una quota di non laureati (10%); tra le donne le ingegnere sono il 70%, le architetture il 25%, le non laureate non sono presenti.

I soci di uno studio professionale sono ingegneri per l'83% mentre tra le socie le ingegnere sono il 73%, essendo le architetture rappresentate per il 18% ed essendo presenti altri tipi di laurea; anche in questo caso, mentre tra i soci i non laureati sono il 16%, le socie degli studi hanno tutte una laurea.

Tra coloro che svolgono la libera professione, per quanto riguarda gli uomini gli ingegneri sono il 74% e i non laureati il 21%; tra le donne le ingegnere sono l'86%, le architetture il 6%, le non laureate il 3%.

Si può quindi concludere che il livello di istruzione delle donne è mediamente più alto di quello degli uomini e che in AiCARR c'è una discreta presenza di laureate in architettura, laurea poco presente tra i soci.

3.2.13 - Correlazione tra tipologia di lavoro e tipologia di impiego

Questa correlazione è mostrata nelle Figure 16 e 17.

I progettisti svolgono il loro ruolo principalmente (53%) come liberi professionisti e come soci di studi professionali (20%); solo il 9% opera in una piccola azienda. Tra le progetti-

ste, opera come libera professionista il 50% e come socia di uno studio il 15% mentre opera in una piccola azienda il 20%.

Tra i dirigenti, la maggioranza (57%) opera in aziende o società di ingegneria di grandi dimensioni, le dirigenti sono per la maggior parte (40%) in aziende o società piccole.

Gli uomini che lavorano come consulenti sono impiegati principalmente come liberi professionisti (52%) e all'interno di piccole aziende o studi (17%), mentre le consulenti sono libere professioniste per il 36%, operano in aziende piccole per il 27% e grandi per il 23%, sono socie di studi professionali per il 14%.

Questo risultato sembra con fermare la difficoltà delle donne di accedere a ruoli dirigenziali nelle grandi aziende.

3.3 - Le opinioni rilevate sulle attività di AiCARR in relazione al genere

Come mostrato in Tabella 2, le ultime tre domande del questionario sono rivolte a indagare se le socie e i soci ritengano opportuno che tra le attività di AiCARR possano rientrare quelle relative a genere e benessere ambientale, a genere e politiche energetiche e all'uguaglianza di genere.

Alla prima domanda, che fa riferimento all'approccio culturale di AiCARR, ha espresso parere favorevole l'80% di coloro che hanno risposto al questionario, senza differenze significative tra uomini e donne, come evidenziato in Figura 18. Alla seconda domanda, che è relativa agli impatti delle politiche energetiche su particolari gruppi o comunità e che quindi rientra a pieno titolo negli ambiti di indagine di AiCARR, ha espresso parere favorevole, ancora senza differenze significative tra uomini e donne, l'86% di coloro che hanno risposto, in Figura 19. Alla terza domanda, che è inerente agli aspetti reali della parità di genere (accesso alle risorse e/o partecipazione alle decisioni), ha risposto favorevolmente il 70% del campione e, come evidente in Figura 20, si riscontrano differenze significative nelle opinioni di uomini e donne, le prime risultando favorevoli per l'83%, i secondi solo per il 67%.

La conclusione sembra essere che coloro che hanno risposto all'indagine sono aperti alla presenza delle donne nei settori di interesse di AiCARR, ma che ci sono ancora delle piccole resistenze rispetto al fatto che tale presenza comporti la totale parità,

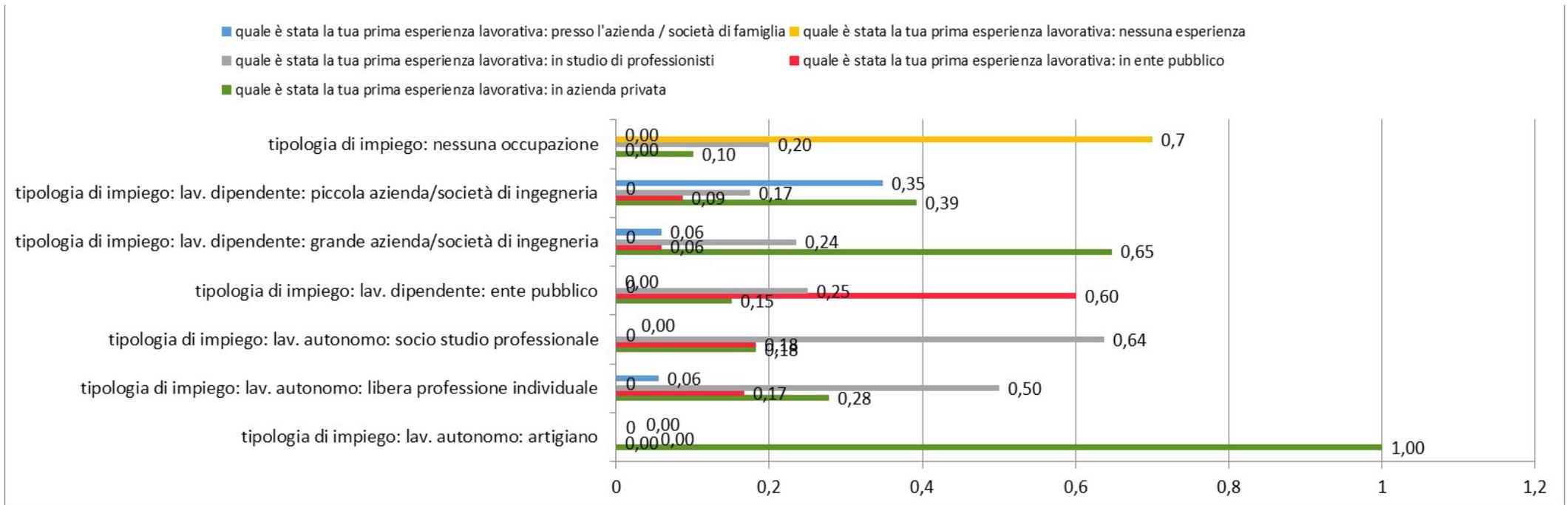


Figura 10 – Tipologie di impiego femminile al variare della prima esperienza lavorativa

tipologia di impiego maschile al variare della prima esperienza lavorativa

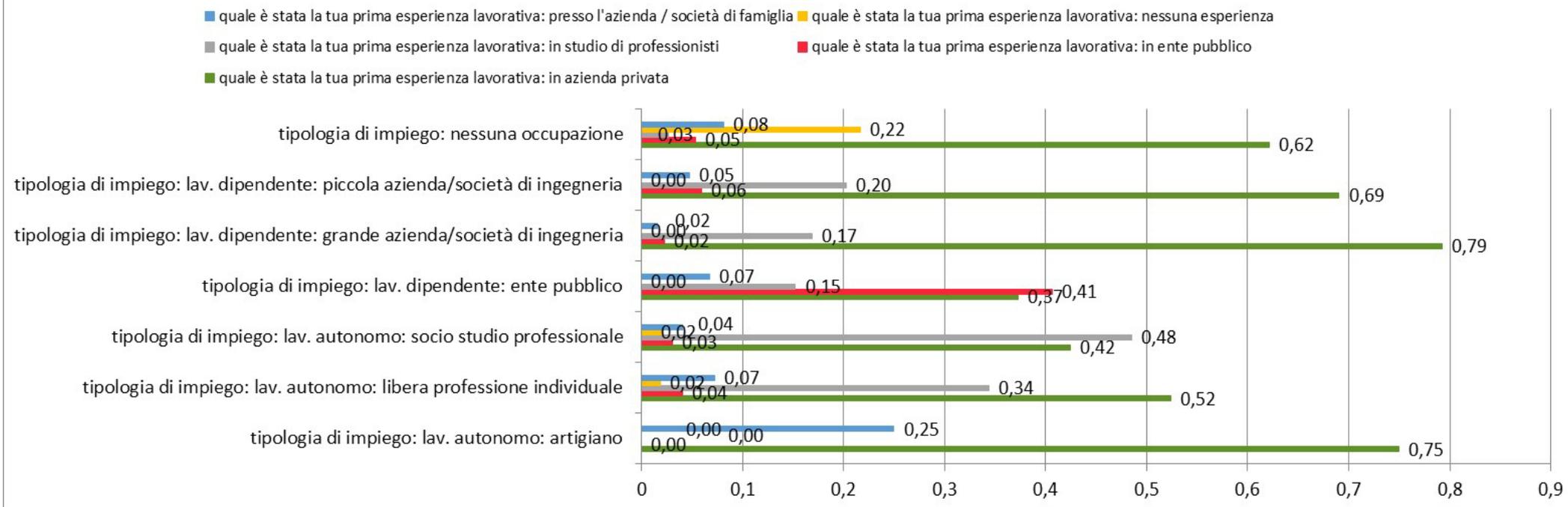


Figura 11 – Tipologie di impiego maschile al variare della prima esperienza lavorativa

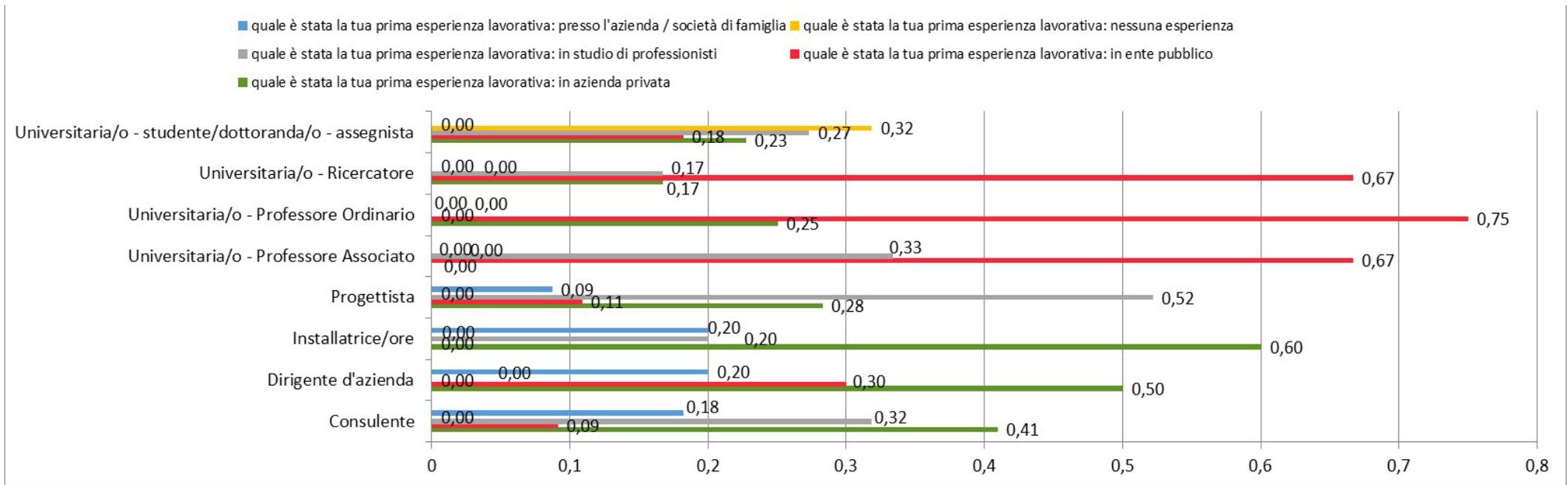


Figura 12 – Tipologie di lavoro femminile al variare della prima esperienza lavorativa

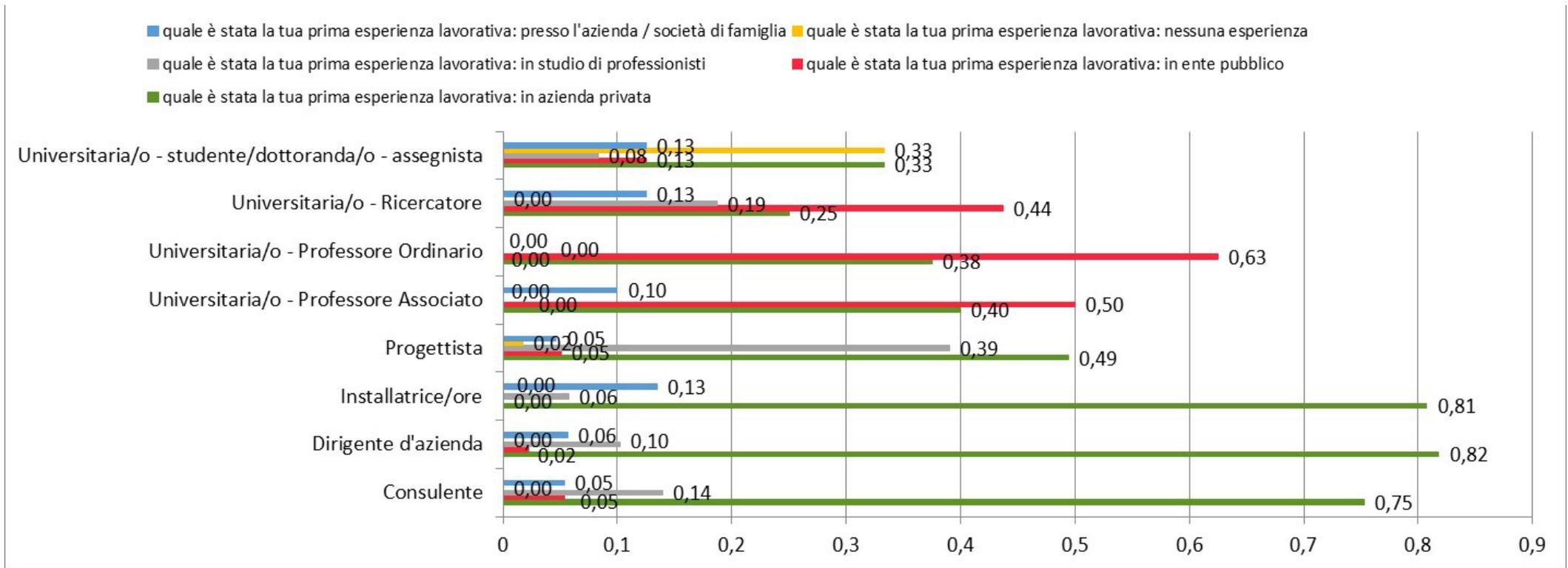


Figura 13 – Tipologie di lavoro maschile al variare della prima esperienza lavorativa

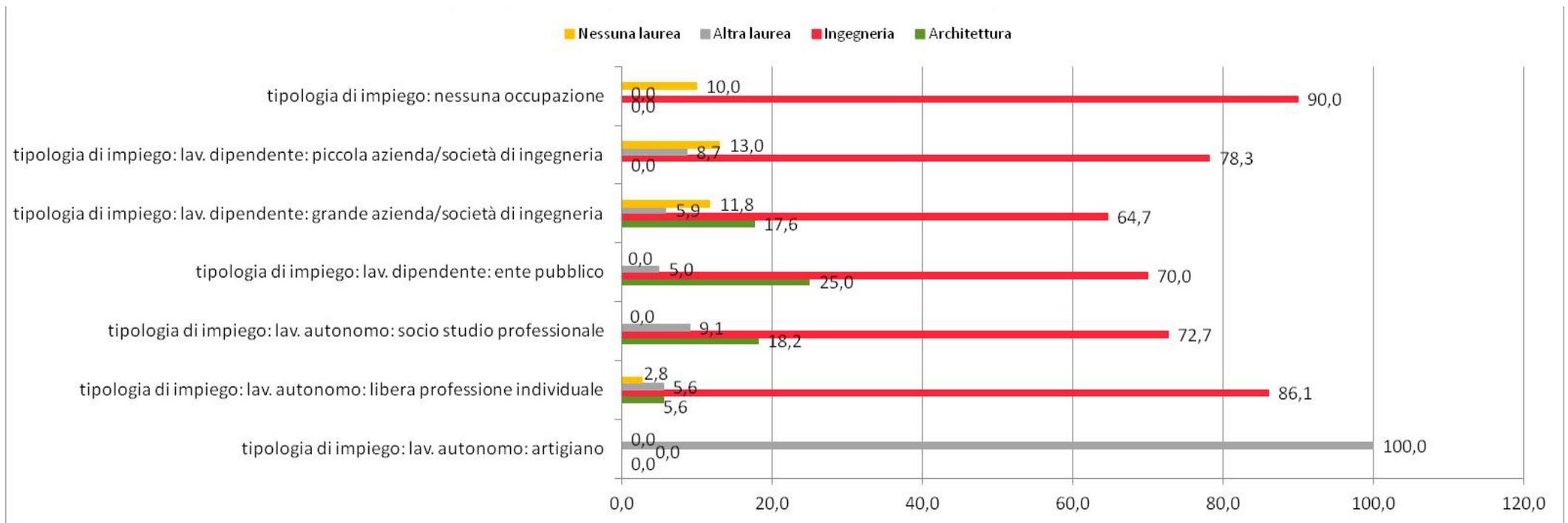


Figura 14 – Tipologie di impiego femminile al variare del tipo di laurea

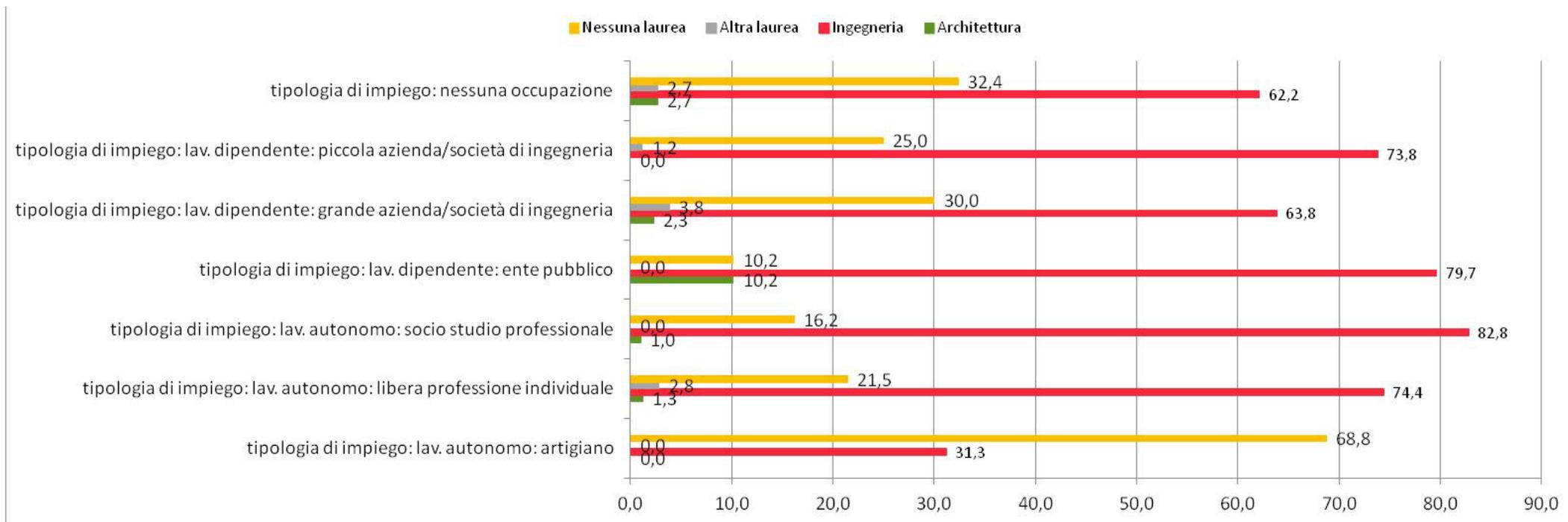


Figura 15 – Tipologie di impiego maschile al variare del tipo di laurea

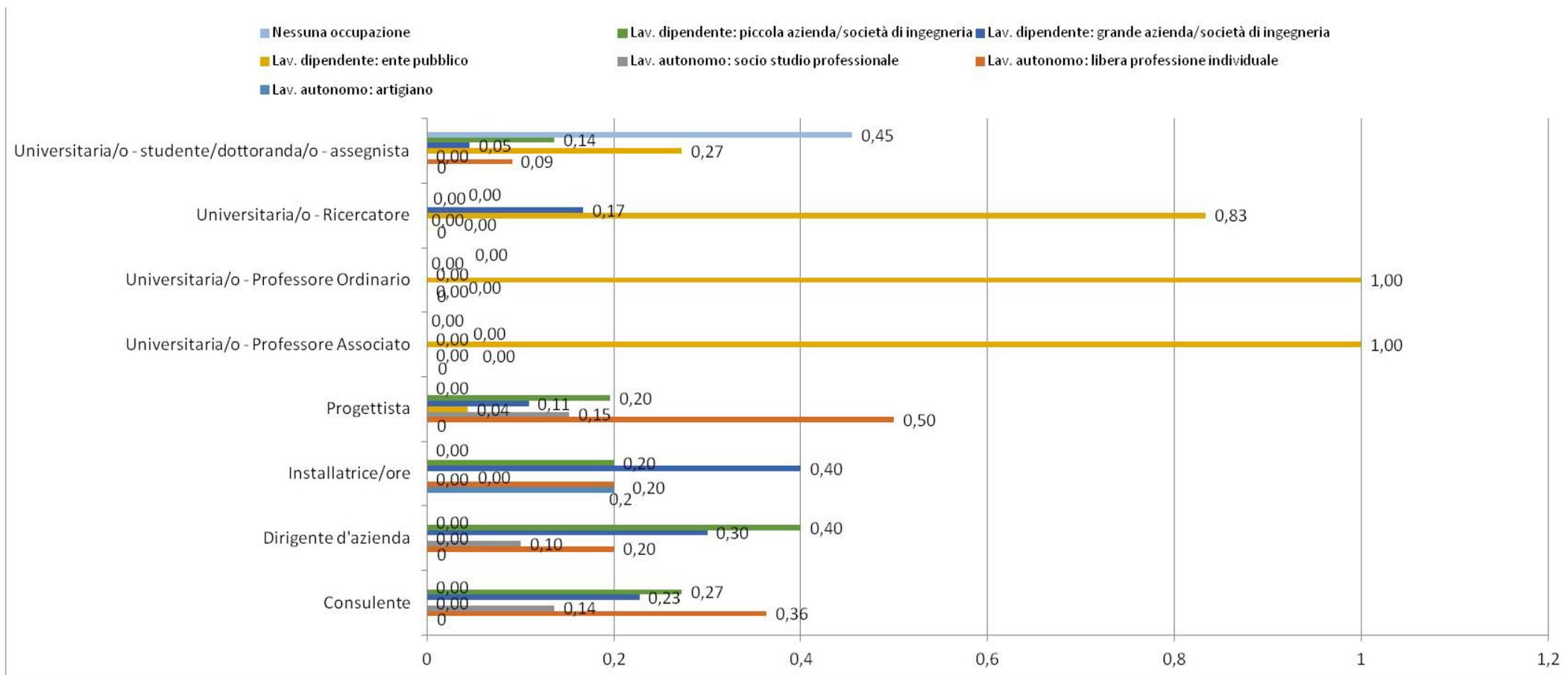


Figura 16 – Tipologie di lavoro femminile al variare della tipologia di impiego

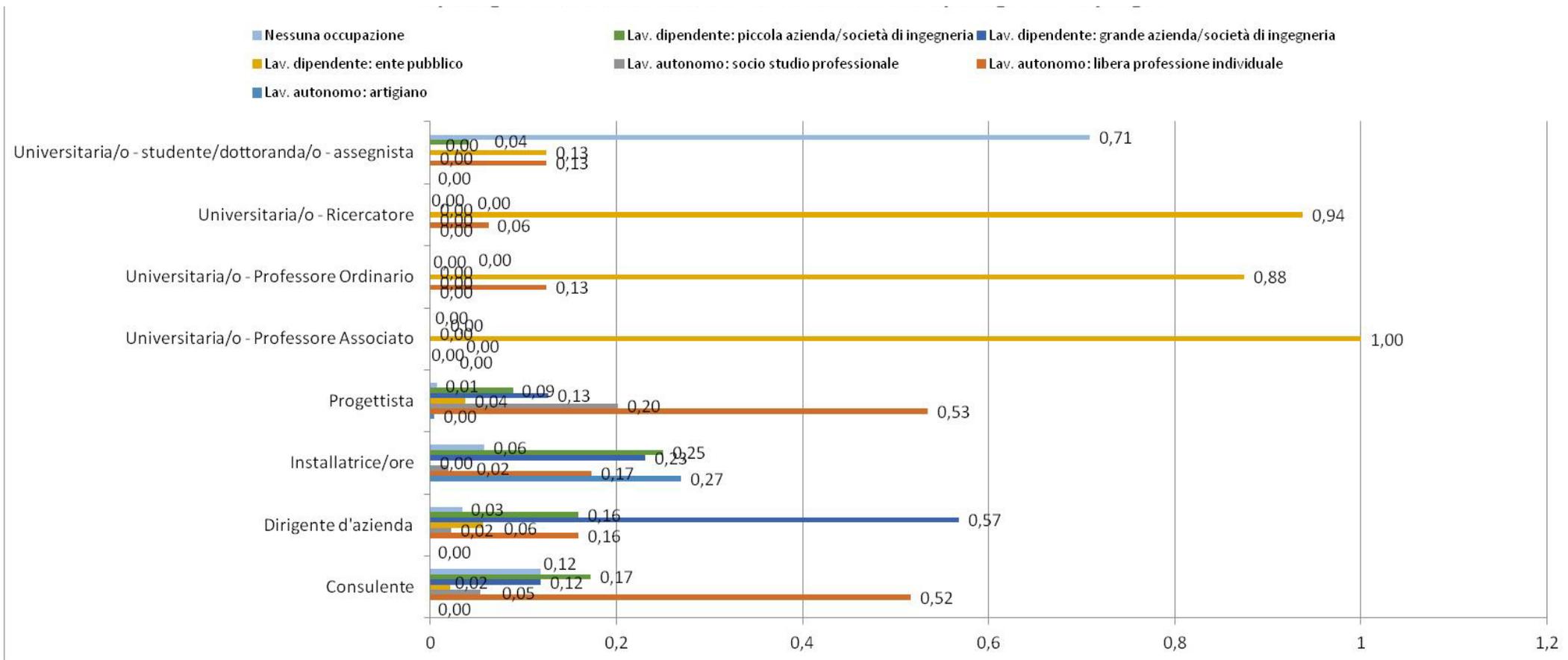


Figura 17 – Tipologie di lavoro maschile al variare della tipologia di impiego

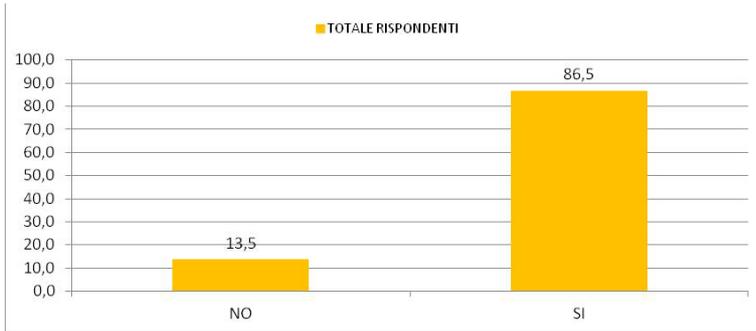


Figura 18 – Genere e benessere ambientale (Consideri importante sviluppare studi teorici e sperimentali, pratiche progettuali, attività di normazione negli ambiti della sicurezza e della salute relativamente a benessere termoigrometrico e qualità dell'aria svolti tenendo conto delle differenze di genere?)

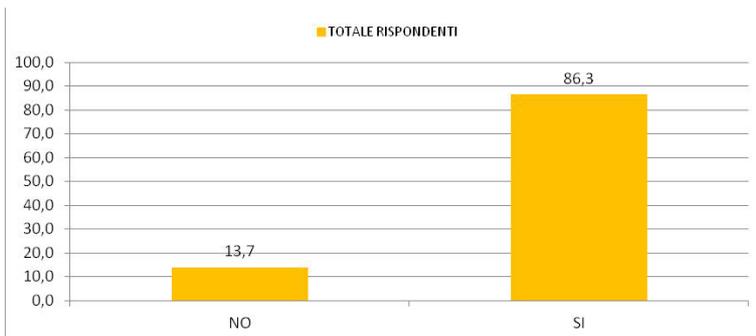


Figura 19 – Genere e politiche energetiche (Consideri importante intensificare le attività di formazione e approfondimento su povertà energetica, impatto delle politiche energetiche, sensibilità al risparmio energetico e alla sostenibilità svolti in ottica di genere?)

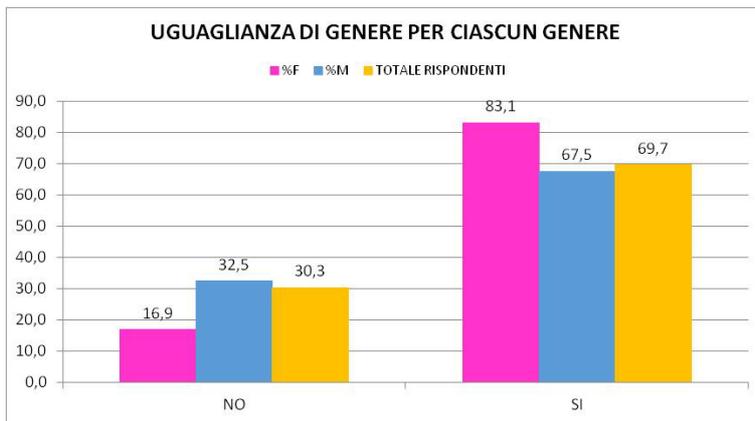


Figura 20 – Uguaglianza di genere (Consideri importante analizzare le condizioni di pari facilità di accesso a risorse e opportunità, inclusa la partecipazione economica e ai processi decisionali, in particolare delle politiche energetiche, per entrambi i generi? Consideri importante che venga posta attenzione a interessi, bisogni, priorità di differenti gruppi di donne e uomini rispetto a interventi, politiche, scenari in ambito energetico?)

4 - Spunti di riflessione

Quella qui presentata è la prima indagine condotta in ottica di genere dedicata ad associate e associati ad AiCARR. Le percentuali di partecipazione sono da considerarsi molto positive, tenuto conto di analoghe rilevazioni effettuate, per esempio in ambito accademico. Il livello di partecipazione femminile è molto alto rispetto a quello maschile che, a causa della preponderanza dei soci, è vicino al tasso di risposta generale.

Le risposte ai quesiti posti all'interno del questionario segnalano l'interesse delle/gli associate/i verso gli studi e le analisi svolte in ottica di genere negli ambiti di pertinenza dell'Associazione.

I risultati ottenuti riguardo la composizione del campione e le relazioni individuate tra le diverse variabili anagrafiche forniscono interessanti informazioni che potrebbero costituire la base per un programma di azioni positive, volte sia all'incremento della presenza femminile in AiCARR sia alla diffusione della cultura termotecnica e della progettazione impiantistica tra le giovani ingegnere e architetture.

Alcune conclusioni potrebbero essere tratte anche in relazione ad alcune tendenze nella popolazione accademica, forse di interesse in ambito universitario. Alcune considerazioni potrebbero costituire la base per una riflessione congiunta con associazioni che con AiCARR hanno già stabilito proficue collaborazioni.

La popolazione femminile in Associazione è in larghissima maggioranza al di sotto dei 50 anni e per il 40% al di sotto dei 30. Se da una parte ciò testimonia il fatto che gli ultimi anni hanno visto l'ingresso delle donne nell'Associazione (anche come conseguenza dell'incremento del numero delle donne nei settori dell'ingegneria e dell'architettura e negli ambiti del risparmio energetico e della sostenibilità), dall'altro evidenziano come la pre-

senza femminile sia oggi maggiormente caratterizzata da minore anzianità ed esperienza professionale. D'altro canto il 94,1% delle donne possiede una laurea (a fronte del 76,7% degli uomini).

Le donne dell'Associazione sono progettiste in misura decisamente inferiore rispetto agli uomini e parimenti esercitano molto meno degli uomini l'attività professionale.

Le donne di AiCARR socie di studi professionali hanno iniziato la loro attività in maniera decisamente prevalente proprio in uno studio professionale, mentre gli uomini sono divenuti soci provenendo da esperienze iniziali maggiormente diversificate. Analogamente per quanto riguarda la libera professione, le donne che la svolgono hanno avuto la loro prima esperienza in uno studio professionale mentre gli uomini sono giunti all'attività libero professionale a partire da esperienze iniziali diverse. Infine, anche per divenire progettiste le donne hanno fatto le loro prime esperienze di lavoro in netta maggioranza in studi professionali mentre una prima esperienza in azienda privata risulta minoritaria; per gli uomini nessuna scelta iniziale sembra precludere l'attuale attività.

Il fatto che, tra le progettiste, la percentuale che ha iniziato nell'azienda di famiglia sia pari a più del doppio di quella maschile conferma la difficoltà per le donne nell'accesso a tale professione; tale difficoltà è evidenziata anche considerando la percentuale di coloro che hanno iniziato nell'azienda di famiglia tra le occupate in piccoli studi di ingegneria o in piccole aziende, tra le installatrici, le dirigenti, le consulenti, sempre ben al di sopra di quella maschile.

Il tessuto produttivo nel quale operano le socie e i soci dell'Associazione sembra perciò meno permeabile all'ingresso delle donne.

Le socie e i soci dell'Associazione, e AiCARR nel suo complesso, possono divenire un elemento attivo di cambiamento, rendendosi da un lato visibili come interlocutori/trici e dall'altro disponibili a rappresentare il luogo della prima esperienza professionale per le giovani donne che si affacciano oggi alla professione. Potrebbero rivelarsi molto efficaci iniziative dedicate alle/gli studenti, nelle quali professioniste e progettiste possano da un lato rappresentare modelli positivi per ragazze e ragazzi e dall'altro svolgere un utilissimo ruolo formativo e di mentoring relativamente agli ostacoli che si incontrano lungo la costruzione di una carriera professionale e alle strategie che possono essere messe in campo per superarli.

Inoltre, se è vero che le esperienze di stage post lauream presso studi e società di ingegneria costituiscono una preziosa opportunità in generale, a maggior ragione è vero che possono innescare un virtuoso processo di inclusione delle giovani professioniste. D'altro canto, considerando il ruolo significativo di AiCARR come attore culturale e agenzia formativa, tali iniziative di inclusione, volte a dimostrare nei fatti la permeabilità del settore termotecnico all'ingresso delle giovani laureate, possono rappresentare un elemento di richiamo verso le studente all'inizio della loro carriera universitaria o al momento della scelta del loro percorso. Questo è infatti l'altro aspetto della questione, che vede ancora una bassa presenza di ragazze in alcuni ambiti dell'ingegneria, che si riduce ulteriormente in ambito termotecnico. A ciò si affianca il minor numero di libere professioniste rispetto a quanto si riscontra in altri paesi europei.

Utile sinergie, sia per quanto riguarda analisi più approfondite, sia per la costruzione di azioni positive, possono essere messe in campo a partire dalla firma di convenzioni con associazioni di professioniste e/o dirigenti di azienda dedicate all'empowerment femminile o all'incremento della presenza femminile nell'ingegneria e nell'architettura.

5 - PRIME PROPOSTE

Di seguito si riporta un breve elenco di iniziative che possono essere messe in campo dall'Associazione in tempi brevi e che potranno poi essere seguite da azioni positive di più ampio respiro.

5.1 - Condivisione dei risultati con il mondo esterno ad AiCARR

Questo report, che sarà pubblicato sul sito dell'AiCARR e inviato per email alle Socie e ai Soci, sarà inviato anche alle Università, al CNI, agli Ordini Provinciali degli Ingegneri e degli Architetti Pianificatori Paesaggisti Conservatori e ad associazioni che si occupano di questioni relative alla occupazione femminile.

5.2 - Azioni volte all'incremento del numero di donne associate ad AiCARR

Il CNI e gli Ordini degli Ingegneri e degli Architetti Pianificatori Paesaggisti Conservatori, ciascuno per le proprie competenze, riceveranno una lettera di invito alle donne loro socie che operano in ambito termotecnico ed energetico a unirsi ad AiCARR che vuole incrementare la presenza femminile.

5.3 - Azioni volte all'incremento del numero di donne operative in ambito termotecnico

Le aziende socie sostenitrici benemerite, quelle sostenitrici e i soci collettivi riceveranno la richiesta di aderire al progetto Donne in AiCARR, per esempio rendendosi disponibili a organizzare presso le facoltà di ingegneria e architettura presentazione della propria struttura alle studenti, che potrebbero poi essere successivamente selezionate per "una giornata con l'azienda" dedicata alle ragazze, sulla falsariga del progetto WOMEN@BOSCH.