



PROGETTO DONNE IN AiCARR

RISULTATI DELL'INDAGINE CONOSCITIVA



Si ringraziano per la collaborazione:

Annunziata D'Orazio – coordinatore

Nicoletta Bancale
Lucia Bersani
Francesca Romana d'Ambrosio
Lucia Kern
Luca Alberto Piterà

Il Gruppo di lavoro desidera ringraziare l'Osservatorio di Genere e delle Pari Opportunità dell'Università di Salerno (OGEPO) e in particolare la Direttrice Prof. Maria Rosaria Pelizzari.

Il Gruppo di lavoro desidera inoltre ringraziare le Socie e i Soci AiCARR che hanno risposto a questo primo questionario dedicato alla presenza delle donne nell'Associazione.

SOMMARIO

SOMMARIO	3
INTRODUZIONE	4
Gli obiettivi dell'indagine	4
Il gruppo di lavoro	4
Le fasi del lavoro di indagine	5
Le/i destinatarie/i del questionario	5
La struttura dei quesiti	5
Le criticità della rilevazione	7
Analisi dei risultati	7
I RISULTATI DELL'INDAGINE	7
Il tasso di risposta	7
La struttura del campione: dati anagrafici e curriculum professionale	8
Le opinioni rilevate sulle attività di AiCARR in relazione al genere	23
SPUNTI DI RIFLESSIONE	24
PRIME PROPOSTE	25
Condivisione dei risultati con i soci	25
Azioni volte all'incremento del numero di donne associate ad AiCARR	25
Azioni volte all'incremento del numero di donne operative in ambito termotecnico	26

INTRODUZIONE

Gli obiettivi dell'indagine

Tra le attività programmate nel corso del triennio 2017-19 rientra il progetto "Donne in AiCARR", sulla presenza femminile all'interno dell'Associazione, con l'obiettivo di individuare i fattori di influenza della attualmente scarsa presenza femminile e determinare alcune azioni positive per incrementare il numero delle associate e il loro contributo fattivo all'Associazione.

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).

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 drammatico, aumento della presenza femminile nel mondo delle professioni, in particolare in ambito tecnico e tecnologico.

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 è stata rivolta in primo luogo ad analizzare la composizione degli Associati e delle Associate, valutando la distribuzione per fasce di età, per genere, per regione di origine e di attuale operatività, per tipologia associativa, per tipologia di lavoro e di impiego, per livello di carriera e per storia professionale. Per ciascuna voce 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 (l'ingegneria, l'ingegneria industriale, l'architettura etc.) 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.

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 qui riportati.

Le fasi del lavoro di indagine

Le fasi dell'indagine sono sintetizzate nella tabella 1.

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 mediante Somministrazione del questionario attraverso piattaforma GOOGLE
02 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

Tabella 1 – Fasi dell'indagine

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.

La struttura dei quesiti

Il questionario è costituito da 12 domande, in forma chiusa a risposta multipla, come riportato in tabella 2. Nelle domande proposte viene richiesto di selezionare un'unica risposta, sia per quanto riguarda la parte anagrafica sia per quanto riguarda il proprio curriculum professionale. Il questionario poteva essere inviato solo nel caso di risposta a tutte le domande. Si vuole sottolineare il fatto che, essendo questo il primo questionario sulle problematiche di genere, non sono state inserite alcune domande che, pur essendo potenzialmente di interesse in relazione alla presenza femminile nei settori di competenza dell'Associazione, avrebbero rappresentato un appesantimento in questa prima fase.

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	Socio/a 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) - Universitaria/o (Professore/a Ordinario/a) - Universitaria/o (Ricercatore/trice) - Universitaria/o (studente, dottoranda/o, assegnista)
9) Tipologia di impiego	Lav. autonomo: artigiano/a - Lav. autonomo: libera professione individuale - Lav. autonomo: socio/a studio professionale - Lav. dipendente: ente pubblico - Lav. dipendente: grande azienda/società di ingegneria - Lav. dipendente: piccola azienda/società di ingegneria - Nessuna occupazione
9) Prima esperienza lavorativa	In azienda privata - In ente pubblico - In studio di professionisti - Nessuna esperienza - Presso l'azienda / società di famiglia
10 a) 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 termoisgrometrico e qualità dell'aria svolti tenendo conto delle differenze di genere?)	
10 b) 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
10 c) 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 2 – Gli item del questionario

Le criticità della rilevazione

Quella presentata qui è la prima indagine sul tema interamente dedicata ad associate e associati AiCARR; va dunque considerata anche come una prima sperimentazione e come un primo passo volto alla sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e delle valutazioni in ottica di genere.

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.

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 comporta in alcuni casi l'impossibilità di elaborazioni statistiche di maggior dettaglio.

Analisi dei risultati

Per la valutazione dei risultati si è proceduto a 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.

I RISULTATI DELL'INDAGINE

Il tasso di risposta

Hanno acceduto alla pagina web di compilazione del questionario un totale di 860 persone, su un totale di iscritte* di 2324, con un tasso di risposta complessivo pari al 37%. Nelle tabelle seguenti riportiamo il tasso di risposta per alcune categorie.

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

Tabella 3 – Tasso di risposta per genere

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 4 – Tasso di risposta per fascia di età

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. Per quanto riguarda le fasce di età, la partecipazione raggiunge il valore massimo nella fascia 51-60 e il valore minimo in quella 20-30. Il valore relativo alla fascia <20 non è da considerarsi significativo, stante i numeri molto piccoli di tale categoria.

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

Tabella 5 – Tasso di risposta per tipologia associativa

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

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% delle/i rispondenti sia donna, a fronte di una presenza femminile tra i soci AiCARR pari al 10%.

Per quanto riguarda **la fascia di età**, una gran parte delle/i rispondenti appartiene alle fasce 41-50 e 51-60 (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.

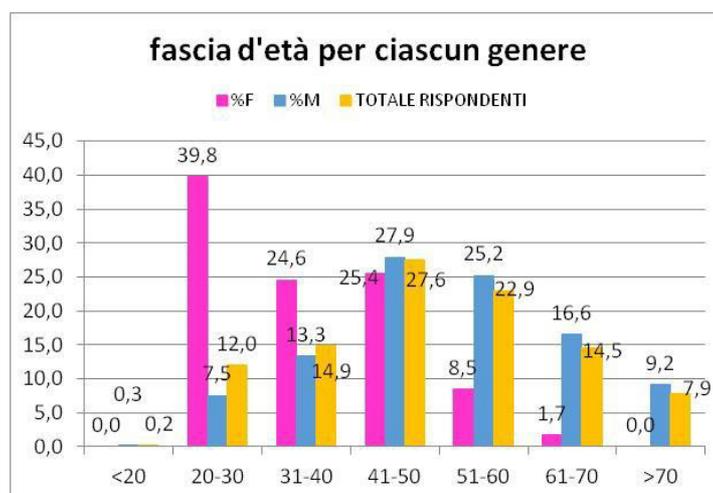


Figura 1 – Distribuzione delle fasce d'età per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

Per quanto riguarda la **regione di origine** di coloro che hanno risposto al questionario (figura 2), 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.

I **diplomi** posseduti dalle/i rispondenti (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.

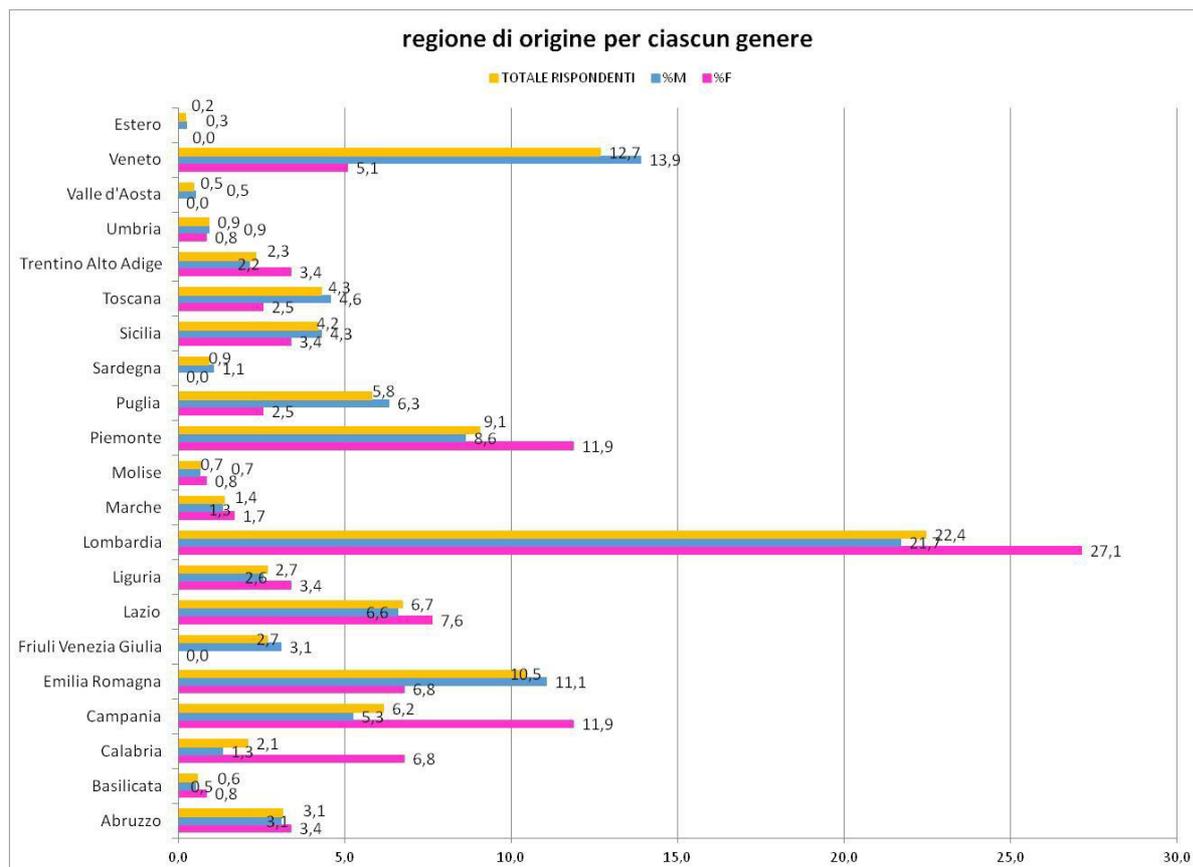


Figura 2 – Regioni di origine per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

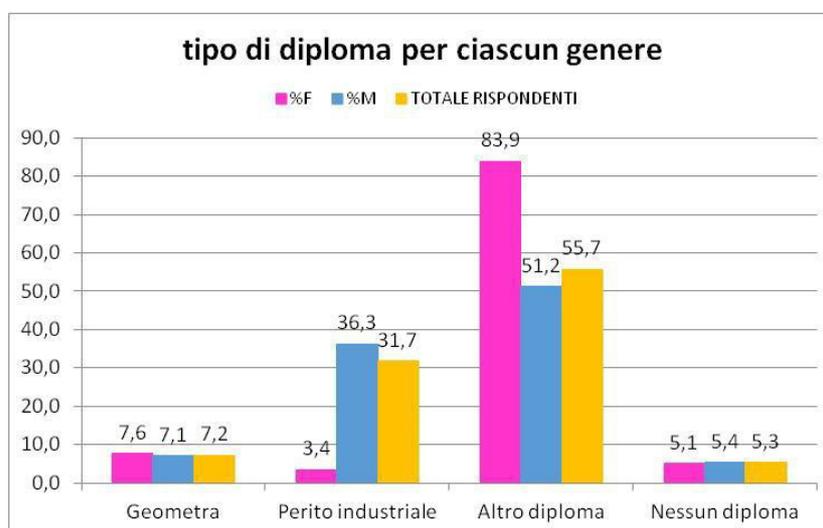


Figura 3 – Tipo di diploma per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

Per quanto riguarda la **laurea** conseguita da coloro che hanno partecipato all'indagine (figura 4), quella in ingegneria è nettamente maggioritaria (con una percentuale pari a circa 73%) mentre non è trascurabile la percentuale di non laureati (circa il 20%). Tra le donne, le ingegnere sono in percentuale anche maggiore

(77%) mentre non è trascurabile la percentuale di architette (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).

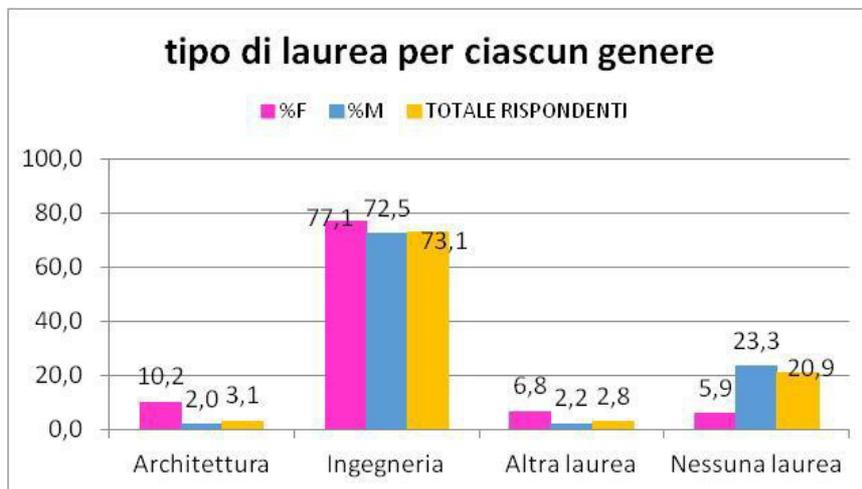


Figura 4 – Tipo di laurea per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

Per quanto riguarda la **regione di operatività** di coloro che hanno risposto al questionario (figura 5), circa il 28% proviene dalla Lombardia, il 30% circa 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 restanti regioni. Le donne operano maggiormente in Lombardia, Campania e Piemonte; le regioni di operatività degli uomini sono principalmente Lombardia, Veneto, Emilia Romagna.

Per quanto riguarda la **tipologia associativa**, tra coloro che hanno risposto al questionario sono preponderanti le/i socie/i effettive/i (figura 6). In conformità a quanto si verifica per le fasce di età, con 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 lavoro** (figura 7), le/gli associate/i AiCARR che hanno partecipato all'indagine sono in maniera preponderante progettiste/i (quasi il 58%); consulenti e dirigenti d'azienda rappresentano rispettivamente il 13% e l'11% circa, installatrici e installatori sono quasi il 7%; il personale universitario strutturato è pari a circa il 5%, e lo stesso avviene per studenti, dottorande/i e assegniste/i. Mentre è progettista il 61% degli uomini, tra le donne le progettiste sono il 39%; le donne sono consulenti per il 19% e per lo stesso 19% studenti, dottorande/i e assegniste/i. Il numero di universitarie/i non strutturate/i 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 delle/i rispondenti, tale percentuale diviene del 10% per le/i dirigenti di azienda, per installatrici/ori e per progettiste/i.

Per quanto riguarda la **tipologia di impiego** (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% rispettivamente è socia/o di uno studio professionale e dipendente da una piccola azienda; il 9% è dipendente da un ente pubblico. Le donne si orientano verso il lavoro autonomo (il 30% verso la libera professione, il 9% verso uno studio professionale) in misura molto minore degli uomini (43% e 13% rispettivamente) mentre si orientano per il 19% verso il lavoro dipendente in piccole aziende e il 17% verso un ente pubblico, a fronte di analoghe percentuali maschili pari a 11% e 8% rispettivamente.

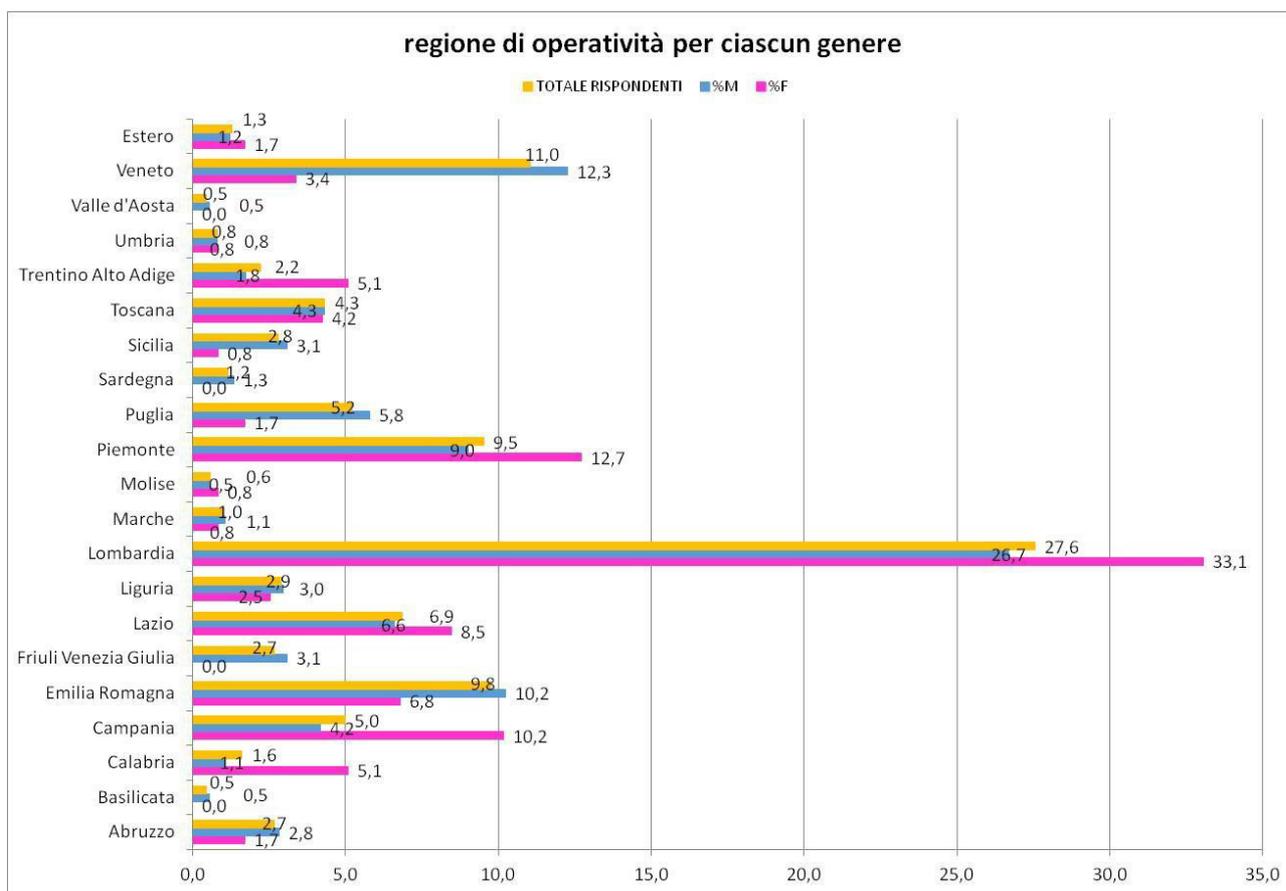


Figura 5 – Regione di operatività per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

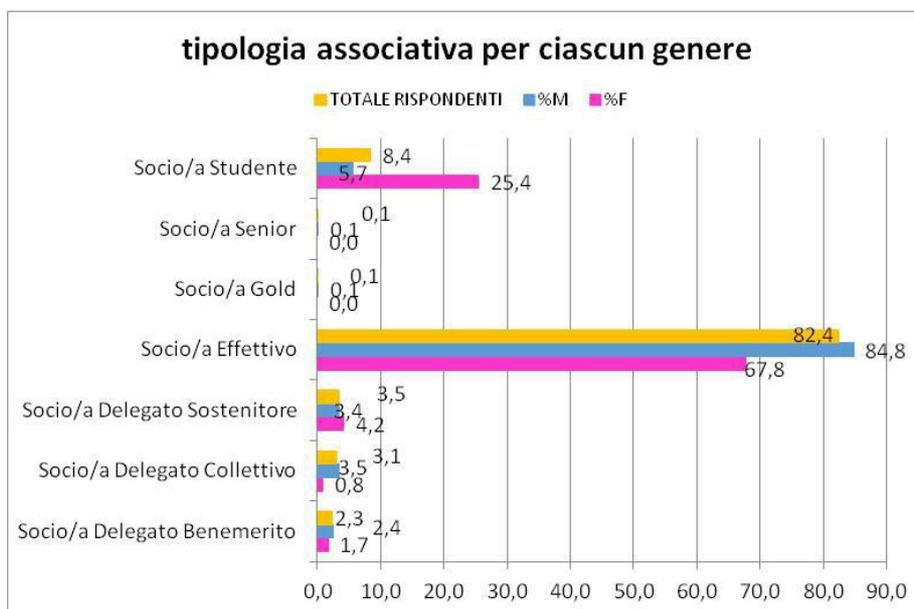


Figura 6 – Tipologia associativa per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

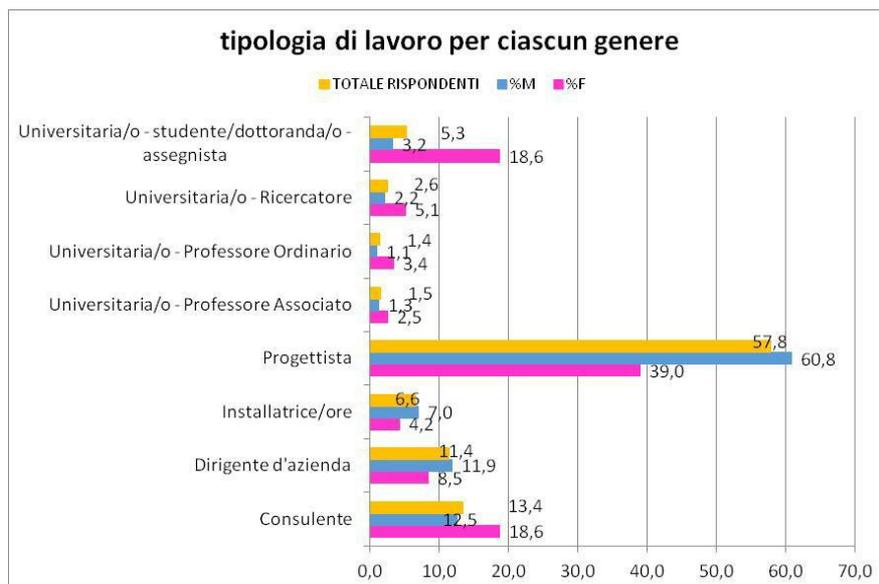


Figura 7 – Tipologie di lavoro per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

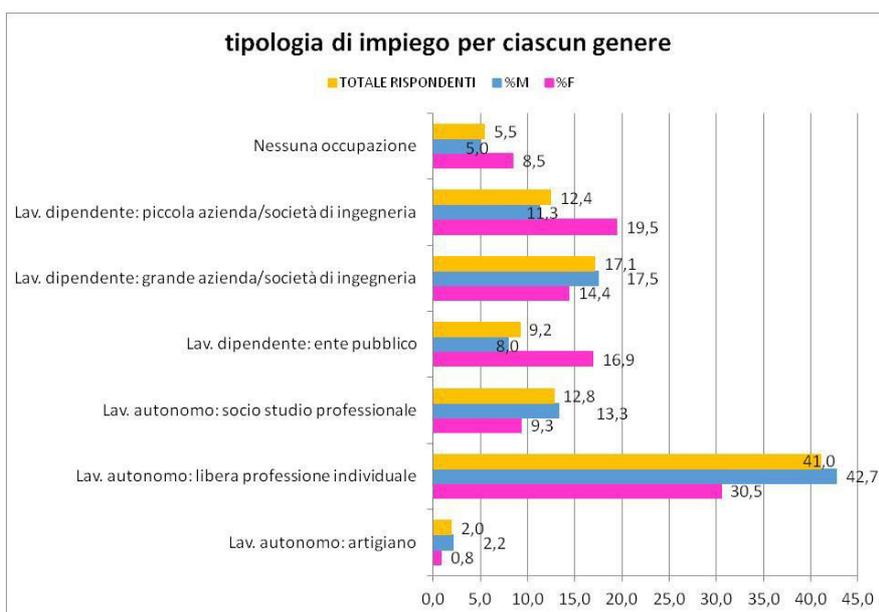


Figura 8 – Tipologie di impiego per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

Per quanto riguarda la **prima esperienza lavorativa** (figura 9), le/gli associate/i AiCARR che hanno partecipato all'indagine hanno iniziato a lavorare in maniera preponderante (54%) in un'azienda privata, per il 29% in uno studio di professionisti, per l'8% in un ente pubblico; ha iniziato a lavorare nell'azienda o società di famiglia circa il 6%. Mentre tali percentuali si ripetono per quanto riguarda le prime esperienze maschili, le prime esperienze lavorative delle donne sono più uniformemente distribuite: il 34% ha iniziato in uno studio di professionisti (a fronte di una percentuale maschile pari a circa 28), il 31% in azienda privata (mentre il dato maschile è del 54%, decisamente maggiore), il 19% in un ente pubblico (a fronte del 7% maschile); la percentuale di donne che ha iniziato nell'azienda o società di famiglia (9%) è maggiore di quella maschile (6%).

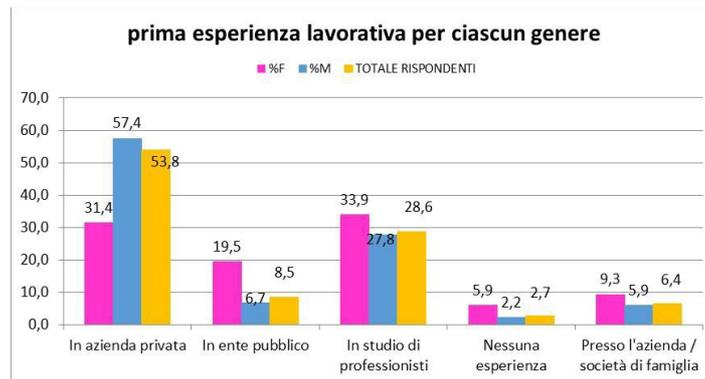


Figura 9 – Prima esperienza lavorativa per il totale delle/i rispondenti e per ciascun genere

L'attuale **tipologia di impiego** è legata alla **prima esperienza** lavorativa in modo differente per uomini e donne. Mentre gli uomini attualmente privi di occupazione in maggioranza hanno avuto la loro prima esperienza lavorativa in azienda privata (figura 11), le donne attualmente disoccupate sono in maggioranza prive di esperienza lavorativa, a conferma del fatto che, tra le donne, la quota di studenti/giovani è significativa (figura 10). Tra gli uomini occupati in piccole aziende e società di ingegneria, l'esperienza iniziale si è svolta per il 69% in un'azienda privata e solo pochi (il 5%) hanno iniziato nella società di famiglia; per le donne la possibilità di lavorare in una piccola azienda sembra legata a una prima esperienza nel settore privato per il 39% e a un significativo 35% di esperienza svolta nella società di famiglia. Per quanto riguarda l'impiego in una grande azienda, o società di ingegneria, gli uomini provengono in netta maggioranza (79%) da una prima esperienza in un'azienda privata; una parte (17%) ha iniziato la sua attività lavorativa in uno studio professionale. Per le donne tali percentuali divengono rispettivamente pari a 65% e 24%. Tra gli uomini che lavorano in un ente pubblico, il 41% ha iniziato in un ente pubblico, il 37% in un'azienda privata; le donne che lavorano in un ente pubblico 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 la libera professione, le donne che la svolgono hanno avuto la loro prima esperienza in uno studio professionale per il 50% e in una azienda privata per il 28%; per gli uomini le percentuali si invertono, con esperienze iniziali per il 34% in uno studio professionale e per il 52% in azienda. Sarebbe perciò che per gli uomini sia possibile divenire socio di uno studio professionale a partire da esperienze maggiormente diversificate.

Anche l'**attuale tipologia di lavoro** è legata alla **prima esperienza lavorativa** in modo differente per uomini (figura 13) e donne (figura 12). Gli uomini all'inizio della carriera universitaria hanno avuto la loro prima esperienza lavorativa in vari ambiti, sia nell'azienda di famiglia, sia in ente pubblico (44%), presumibilmente l'università, sia in uno studio professionale, sia 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 (delle/i associate/i e delle/i ordinarie/i). Tra le/i progettiste/i, gli uomini provengono da esperienze in studi professionali per il 39% e in aziende private per il 49%, le donne provengono da uno studio per il 52% e da azienda privata per il 28%; si noti che tra i progettisti la percentuale che ha iniziato nell'azienda di famiglia è pari a 5, tra le progettiste è pari a 9. Gli attuali dirigenti d'azienda hanno iniziato in netta maggioranza in un'azienda privata, le dirigenti hanno iniziato in enti pubblici, aziende private e anche nella società di famiglia. Le stesse differenze si riscontrano tra le/i consulenti. Sarebbe perciò che l'accesso all'università sia possibile per gli uomini anche provenendo dall'esterno dell'università. E che, analogamente, lo svolgimento della professione di progettista sia possibile per gli uomini a partire da esperienze iniziali più eterogenee. Viceversa il ruolo di dirigente è ricoperto oggi da donne che hanno iniziato la loro attività in ambiti maggiormente diversificati.

tipologia di impiego femminile al variare della prima esperienza lavorativa

- quale è stata la tua prima esperienza lavorativa: presso l'azienda / società di famiglia
- quale è stata la tua prima esperienza lavorativa: nessuna esperienza
- quale è stata la tua prima esperienza lavorativa: in studio di professionisti
- quale è stata la tua prima esperienza lavorativa: in ente pubblico
- quale è stata la tua prima esperienza lavorativa: in azienda privata

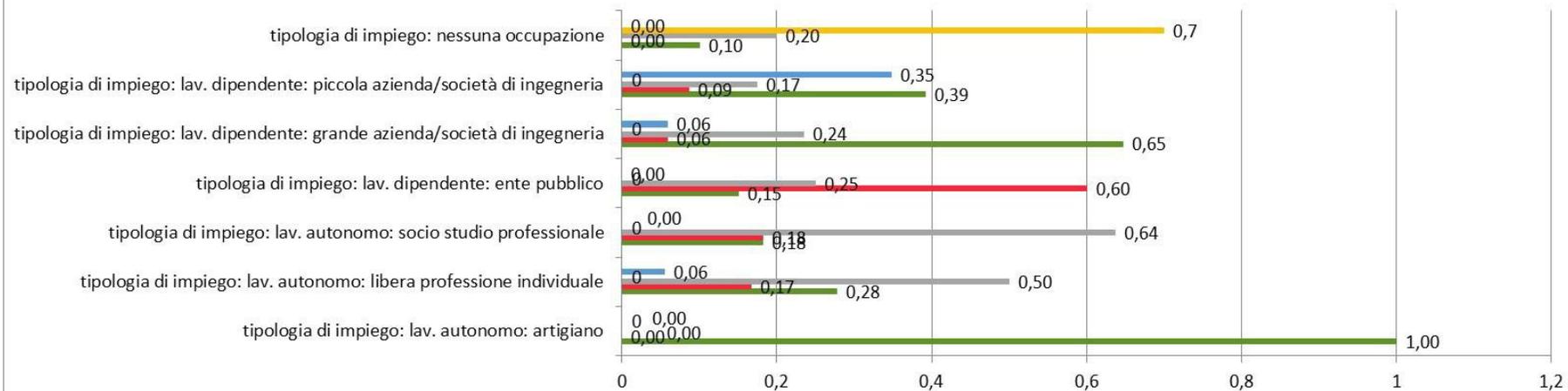


Figura 10 – Tipologie di impiego femminile al variare della prima esperienza lavorativa

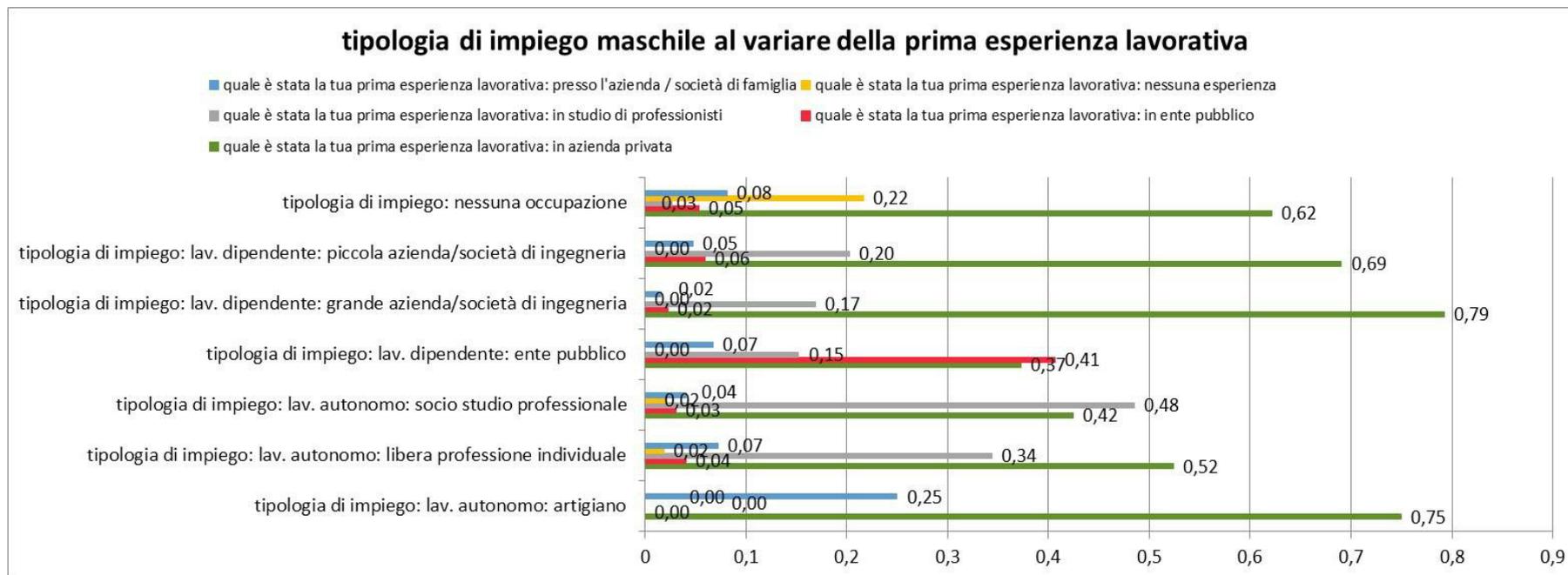


Figura 11 – Tipologie di impiego maschile al variare della prima esperienza lavorativa

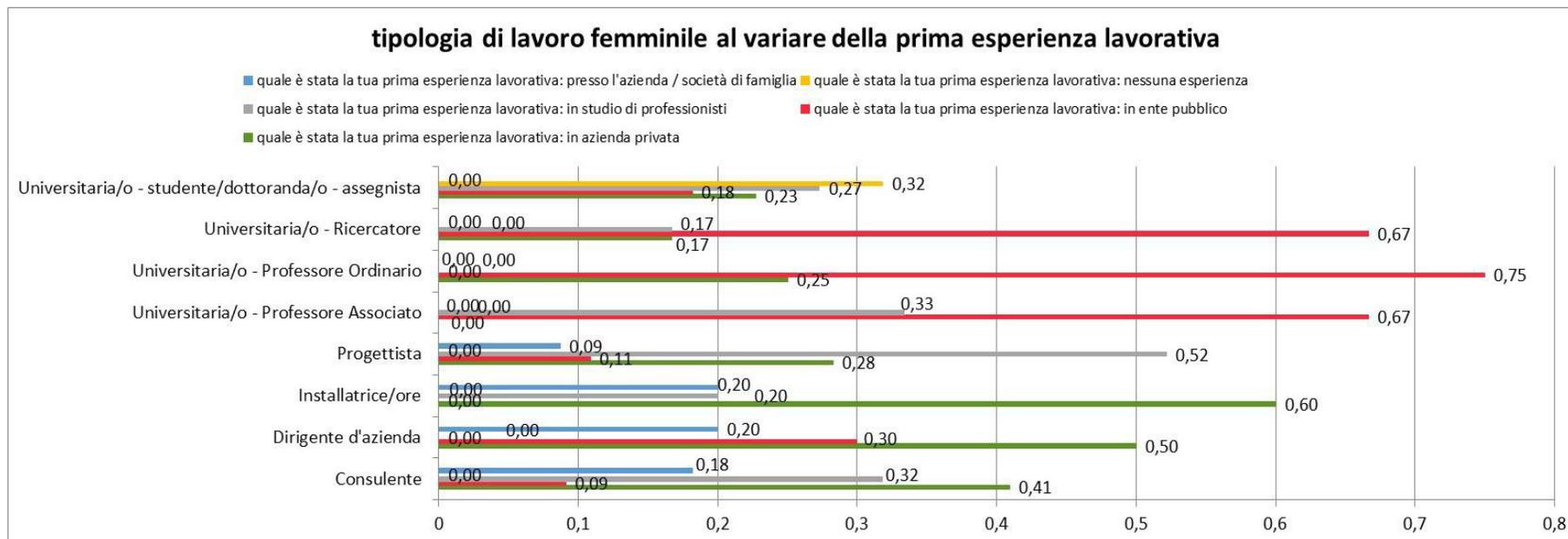


Figura 12 – Tipologie di lavoro femminile al variare della prima esperienza lavorativa

tipologia di lavoro maschile al variare della prima esperienza lavorativa

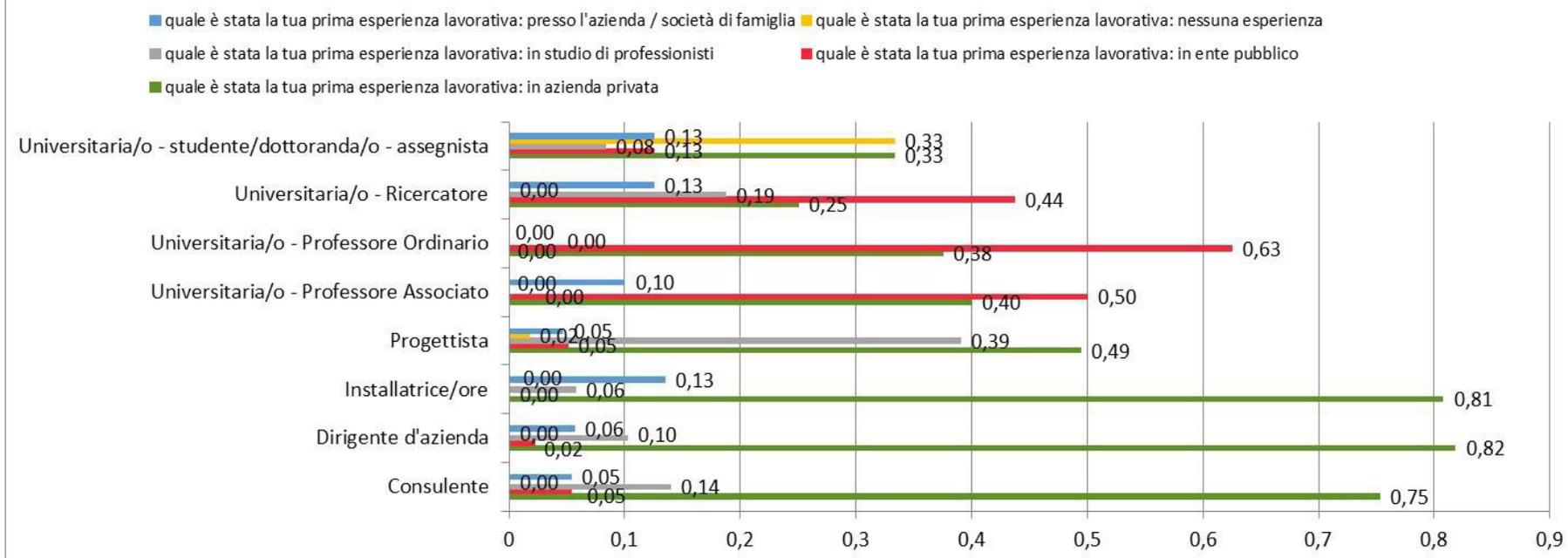


Figura 13 – Tipologie di lavoro maschile al variare della prima esperienza lavorativa

Per quanto riguarda le **tipologie di impiego** in base al **tipo di laurea conseguita** (figura 14 e figura 15), si nota che gli uomini impiegati in piccole aziende o società di ingegneria sono ingegneri per il 74% mentre per le donne presenti in tale ambito la percentuale cresce al 78%. 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%; le architetture sono invece il 18% delle impiegate in grandi aziende, le non laureate il 12%. Tra gli impiegati negli enti pubblici gli ingegneri sono l'80%, gli architetti il 10% ed è presente una quota di non laureati (10%); tra le impiegate 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 (10); anche in questo caso, mentre tra i soci i non laureati sono il 16%, le socie degli studi hanno tutte una laurea. Tra i liberi professionisti, gli ingegneri sono il 74%, i non laureati il 21%; tra le donne che svolgono la libera professione le ingegnere sono l'86%, le architetture il 6%, le non laureate il 3%.

Per quanto riguarda le **tipologie di lavoro** in base alle **tipologie di impiego** (figura 16 e figura 17), si nota che 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 progettiste, 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 (52%) come liberi professionisti 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%.

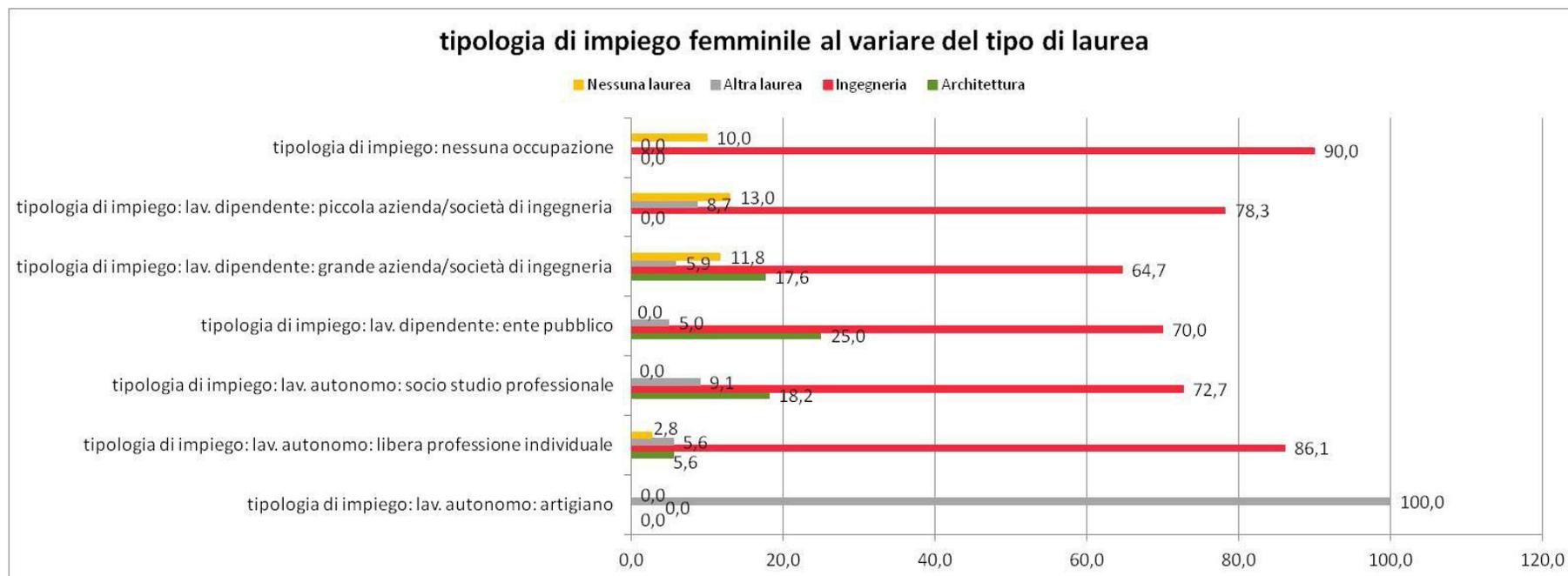


Figura 14 – Tipologie di impiego femminile al variare del tipo di laurea

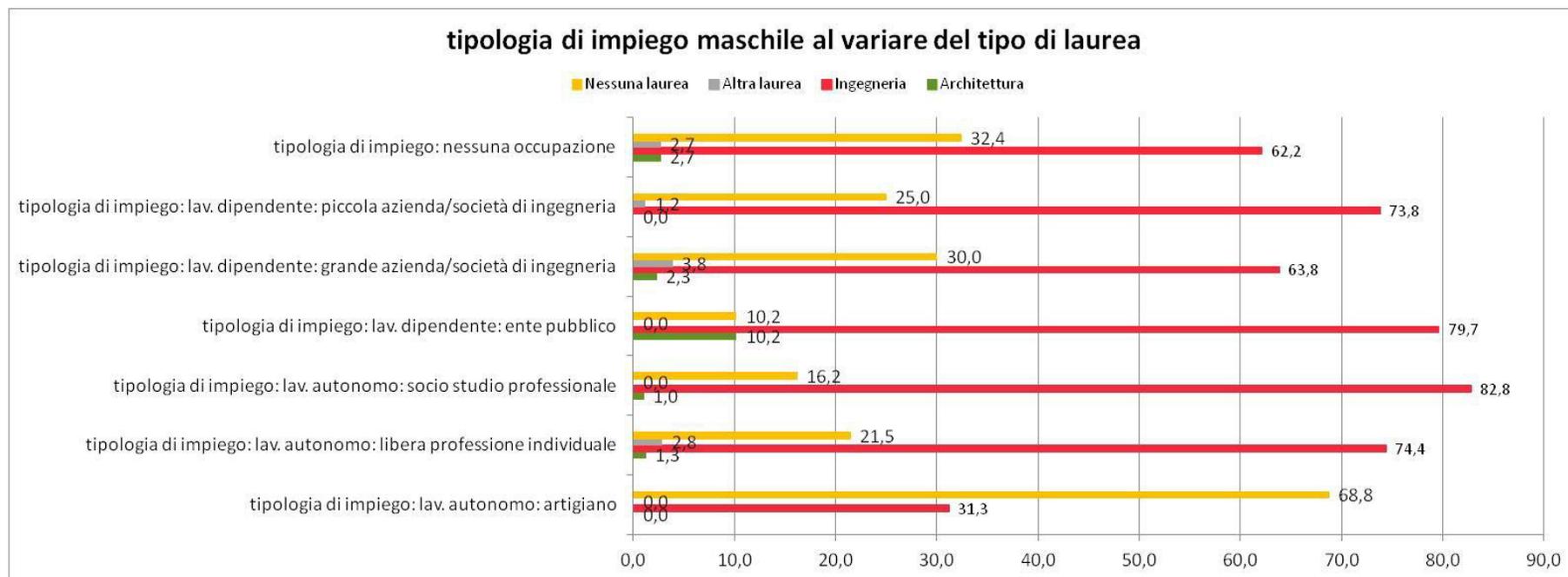


Figura 15 – Tipologie di impiego maschile al variare del tipo di laurea

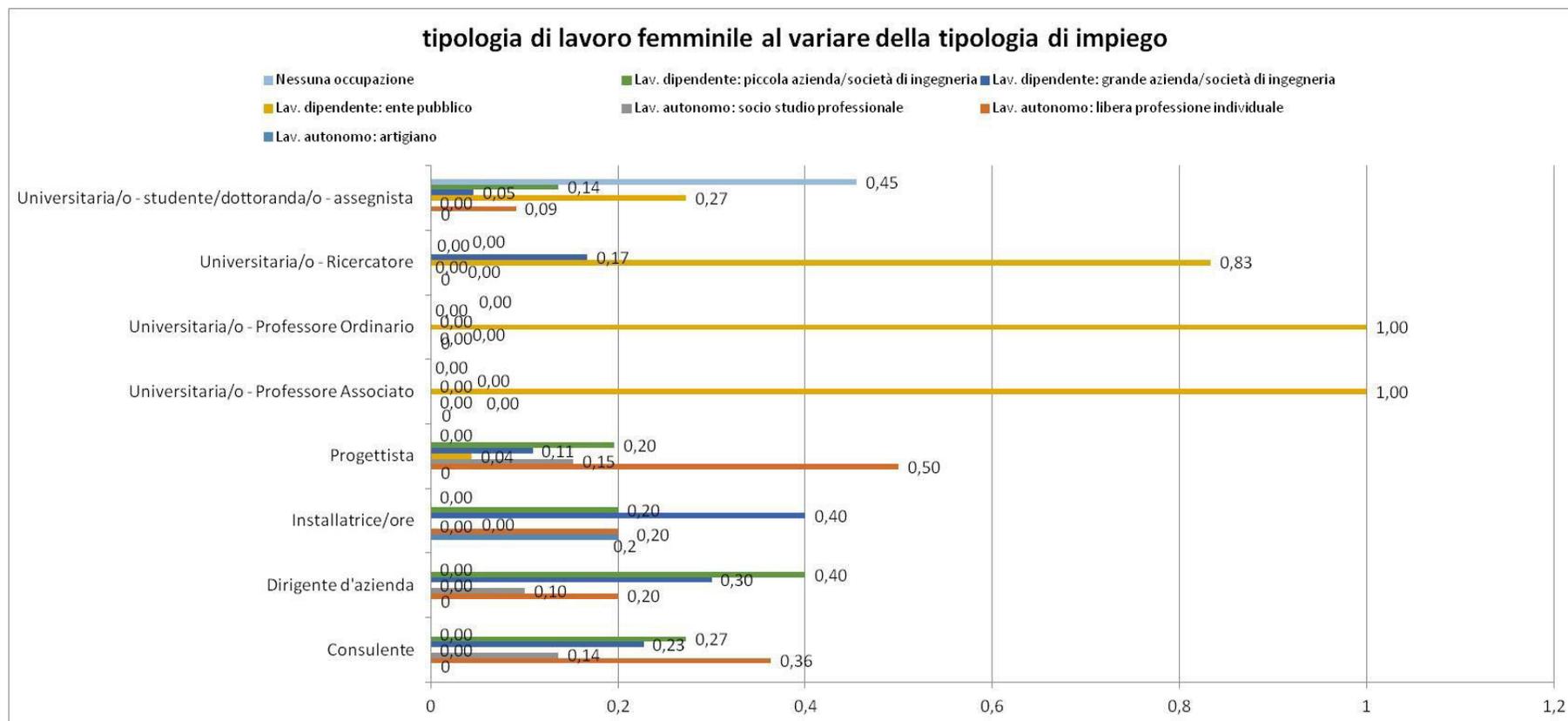


Figura 16 – Tipologie di lavoro femminile al variare della tipologia di impiego

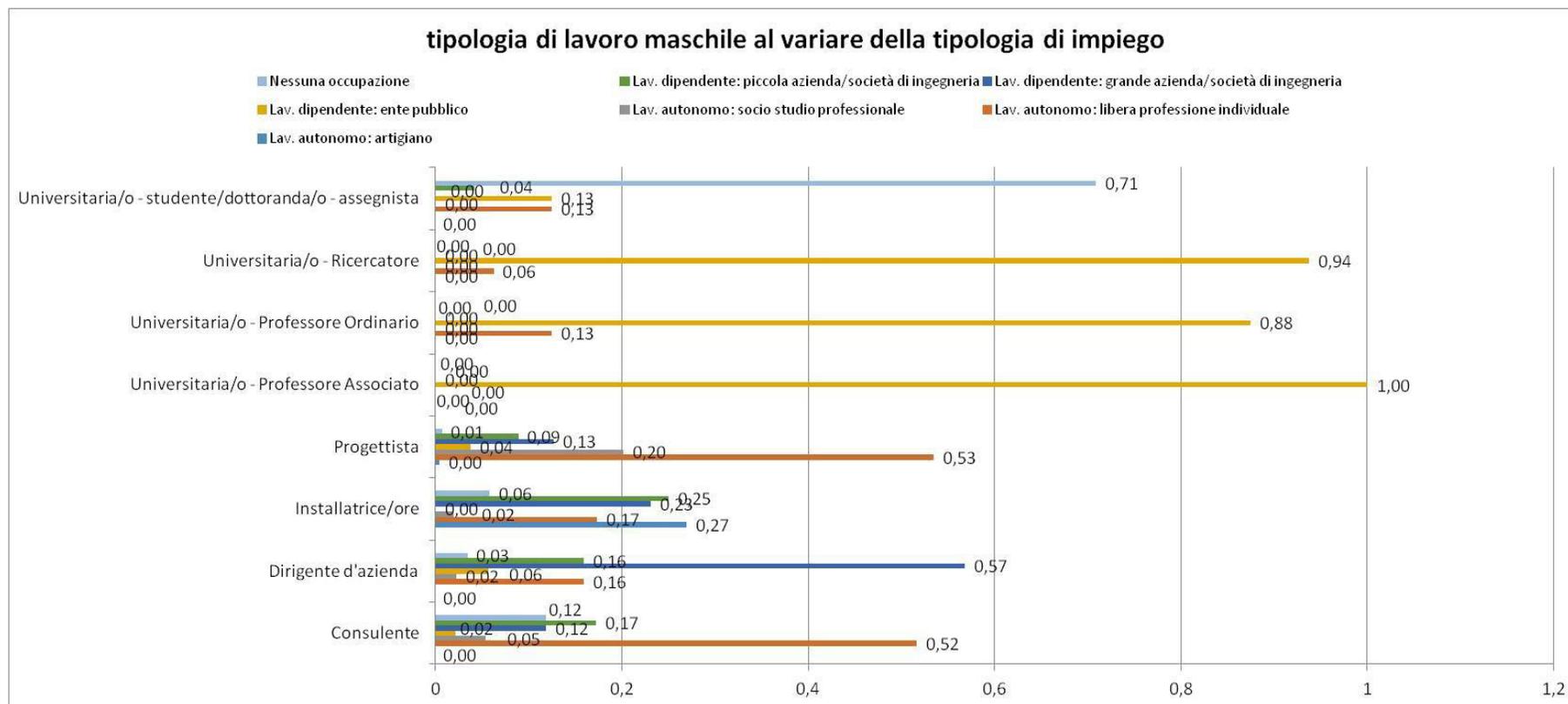


Figura 17 – Tipologie di lavoro maschile al variare della tipologia di impiego

Le opinioni rilevate sulle attività di AiCARR in relazione al genere

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 (Consideri importante sviluppare studi teorici e sperimentali, pratiche progettuali, attività di normazione negli ambiti della sicurezza e della salute relativamente a benessere termoisometrico e qualità dell'aria svolti tenendo conto delle differenze di genere?) ha espresso parere favorevole l'80% di coloro che hanno risposto al questionario, senza differenze significative tra uomini e donne (figura 18). Alla seconda domanda (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?) ha espresso parere favorevole, ancora senza differenze significative tra uomini e donne, l'86% delle/i rispondenti (figura 19). Alla terza domanda (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?) risponde favorevolmente il 70% del campione (figura 20). In questo ultimo caso si riscontrano differenze significative nelle opinioni di uomini e donne, le prime risultando favorevoli per l'83%, i secondi solo per il 67%.

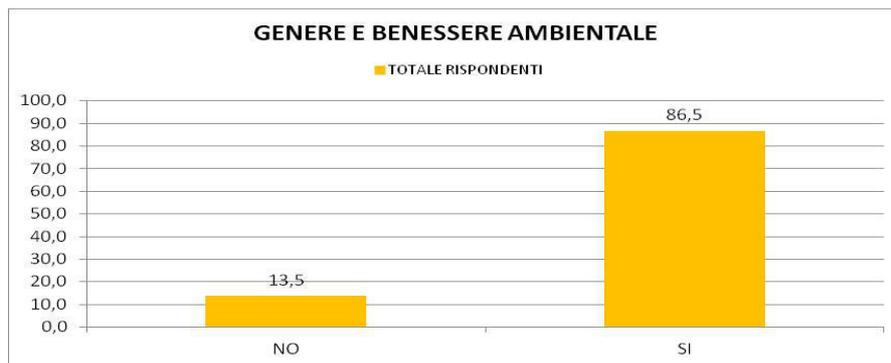


Figura 18 – Genere e benessere ambientale (Consideri importante sviluppare studi teorici e sperimentali, pratiche progettuali, attività di normazione negli ambiti della sicurezza e della salute relativamente a benessere termoisometrico e qualità dell'aria svolti tenendo conto delle differenze di genere?)

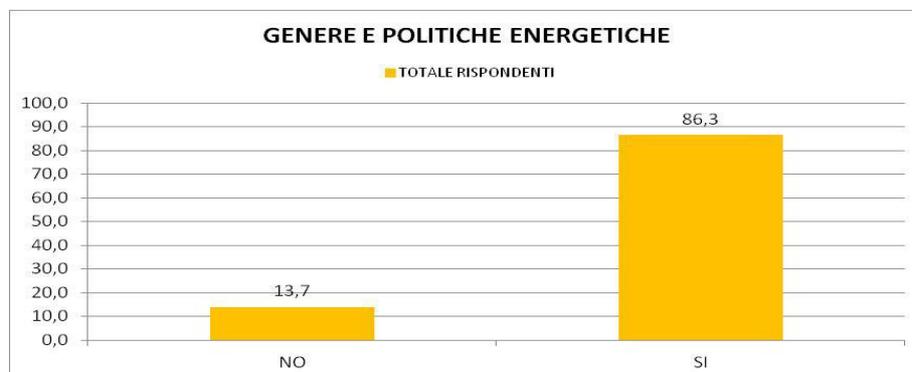


Figura 19 – Genere e politiche energetiche (Consideri importante intensificare le attività di formazione e approfondimento su povertà energetica, impatto delle politiche energetiche, sensibilità al risparmio energetico e alla sostenibilità svolti in ottica di genere?)

Si riscontra perciò un sostanziale accordo di coloro che hanno partecipato alla consultazione sull'opportunità che AiCARR si interessi ai temi previsti dall'obiettivo 5 di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite. Si noti che quanto proposto nella prima domanda corrisponde sostanzialmente all'approccio culturale di AiCARR e della fisica tecnica mentre la seconda domanda, relativa agli impatti delle politiche energetiche su particolari gruppi o comunità, rientra a pieno titolo negli ambiti di indagine di AiCARR; ciò fa sì che socie e soci dell'associazione non esprimano pareri significativamente diversi. L'ultima domanda è inerente invece gli aspetti di pari opportunità (di accesso a risorse e/o di partecipazione alle decisioni) ai quali sono evidentemente maggiormente interessate le donne dell'associazione.

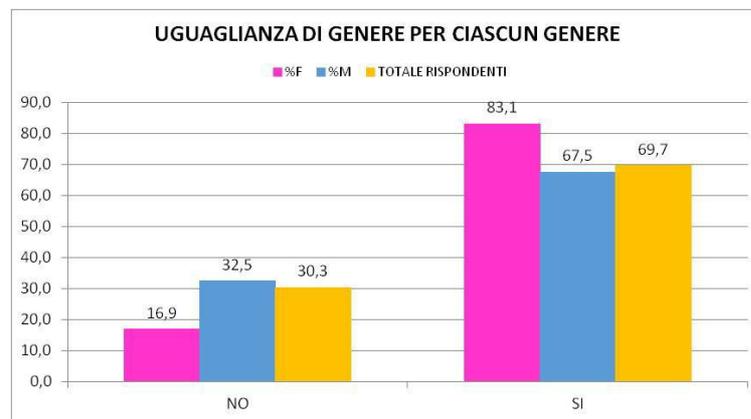


Figura 20 – Uguaglianza di genere (Consideri importante analizzare le condizioni di pari facilità di accesso a risorse e opportunità, inclusa la partecipazione economica e ai processi decisionali, in particolare delle politiche energetiche, per entrambi i generi? Consideri importante che venga posta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

SPUNTI DI RIFLESSIONE

Quella presentata qui è la prima indagine condotta in ottica di genere dedicata ad associate e associati 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 architette. 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 presenza 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% maschile).

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

Le donne di AiCARR socie di studi professionali hanno iniziato la loro attività in maniera decisamente prevalente 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 delle 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 le esperienze di stage post lauream presso studi e società di ingegneria costituiscono una preziosa opportunità in generale, esse possono a maggior ragione 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 studenti all'inizio della loro carriera universitaria o al momento della scelta del loro percorso. Questo è infatti l'altro aspetto della questione, che vede in generale una bassa presenza di ragazze in ambito ingegneristico e una ancora più bassa presenza femminile in ambito termotecnico e che, in presenza di un minor numero di occupate (rispetto ad altri paesi europei), mostra una ancora minore presenza tra le libere professioniste.

Utili 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.

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.

Condivisione dei risultati con i soci

- 1) Pubblicazione del presente report sul sito dell'AiCARR e invio per email alle socie e ai soci

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

- 2) Lettera della Presidente agli Ordini degli Ingegneri (almeno quelli con cui AiCARR ha firmato una convenzione) di invito alle donne che operano in ambito termotecnico ed energetico a unirsi ad AiCARR che vuole incrementare la presenza femminile
- 3) Lettera della Presidente al CNI di invito alle donne che operano in ambito termotecnico ed energetico a unirsi ad AiCARR che vuole incrementare la presenza femminile
- 4) Lettera della Presidente a Valore D di invito alle AD e alle dirigenti delle aziende del settore termotecnico ed energetico a unirsi ad AiCARR che vuole incrementare la presenza femminile

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

- 5) In collaborazione con la Consulta Industriale, richiesta alle aziende AiCARR di adesione al progetto Donne in AiCARR; per esempio con la disponibilità a implementare iniziative presso le facoltà di ingegneria e architettura di presentazione dell'azienda alle ragazze e successiva selezione per "una giornata con l'azienda" dedicata alle ragazze (sulla falsariga del progetto WOMEN@BOSCH).



Cultura e Tecnica per Energia Uomo e Ambiente

Via Melchiorre Gioia, 168
20125 Milano
02 67479270 – F. 02 67479262
www.aicarr.org - info@aicarr.org