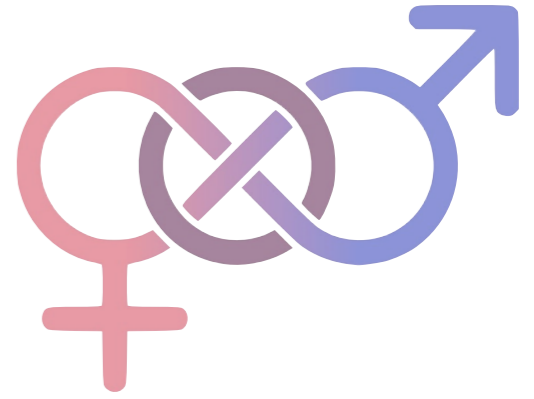


---

INAF



CUG  
COMITATO UNICO DI GARANZIA  
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA



# CHE *GENERE* DI ASTRONOMIA?

Statistiche a confronto dal CUG INAF

Marta Burgay

# CUG INAF

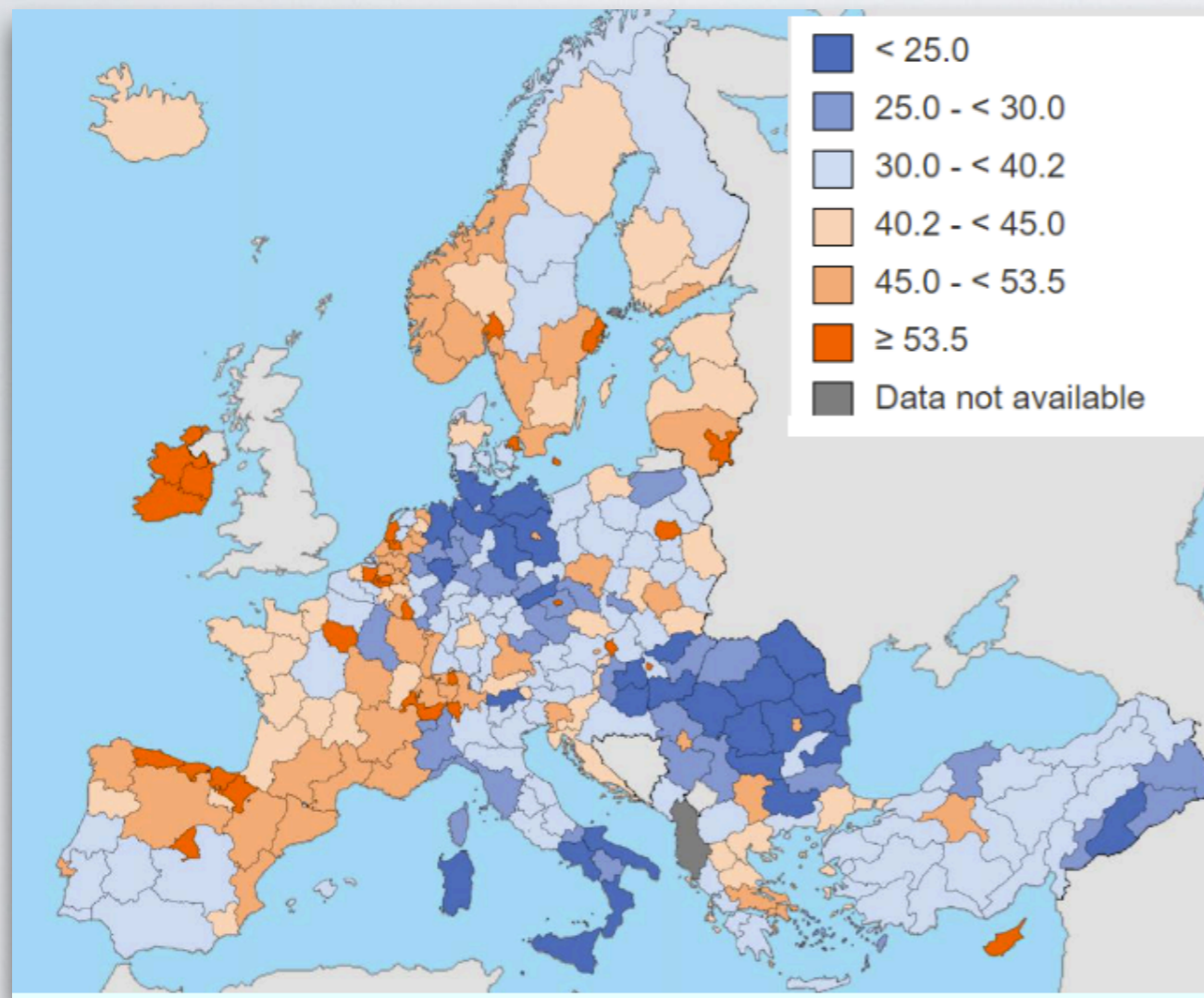


Il CUG unifica le competenze che precedentemente erano assolte dal Comitato per le Pari Opportunità e dal Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

- Assicurare parità e pari opportunità indipendentemente dal genere, etnia, età o altro
- Promuovere un ambiente di lavoro che valorizzi le competenze, garantendo il benessere di chi lavora

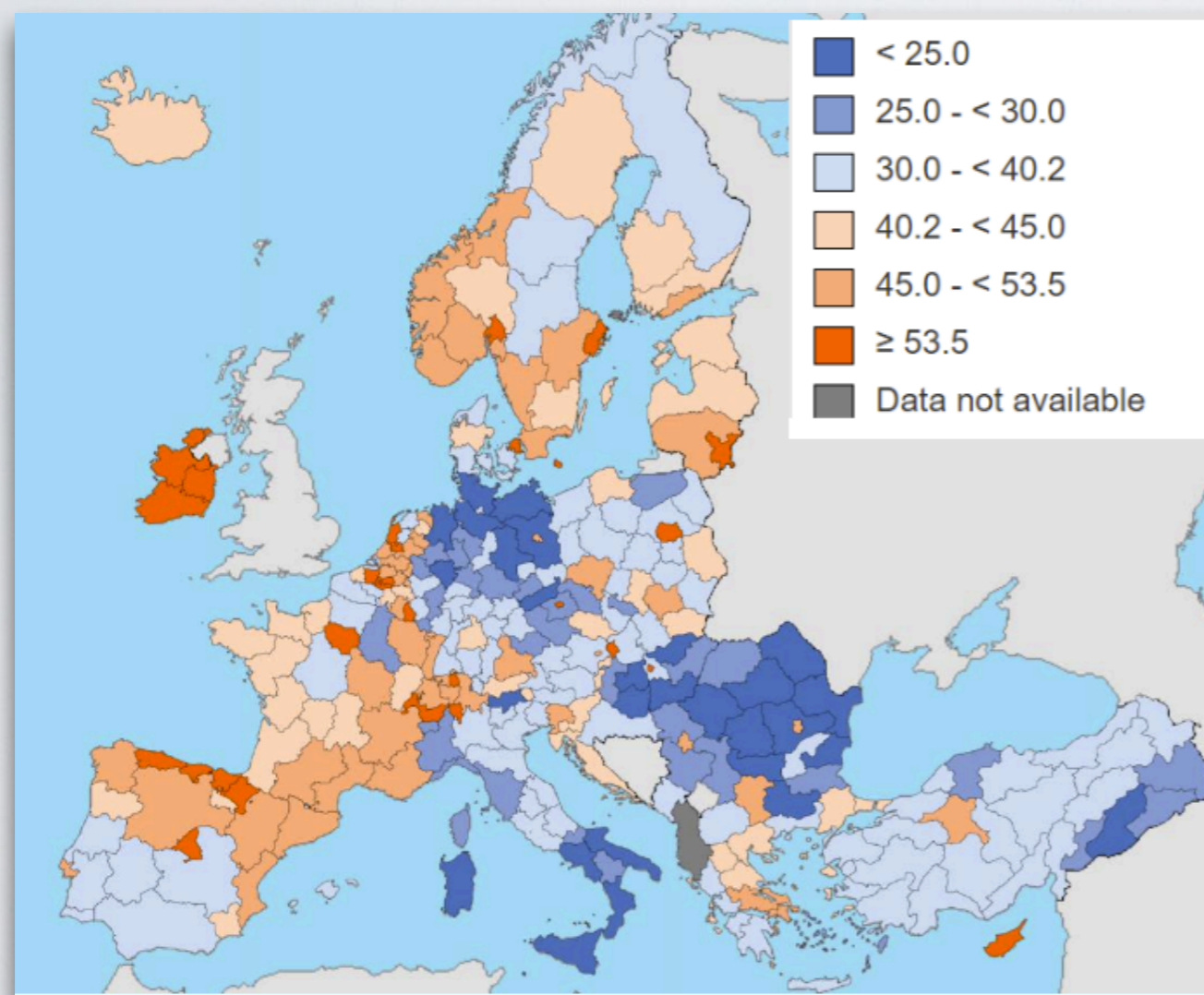
<http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia>

# LAUREE: IT VS EU



25-64enni  
**20,1% vs 32,8%**  
30-34enni  
**27,8% vs 41%**

# LAUREE: IT VS EU



25-64enni  
**20,1% vs 32,8%**  
30-34enni  
**27,8% vs 41%**

Laurea (30-34)	Totale	Uomini	Donne
Italia	27.8%	21.4%	34.3%
Europa	41%	36.0%	46.1%

**In Italia, su 10 persone con la laurea, 6 sono donne**

# LAUREE SCIENTIFICHE

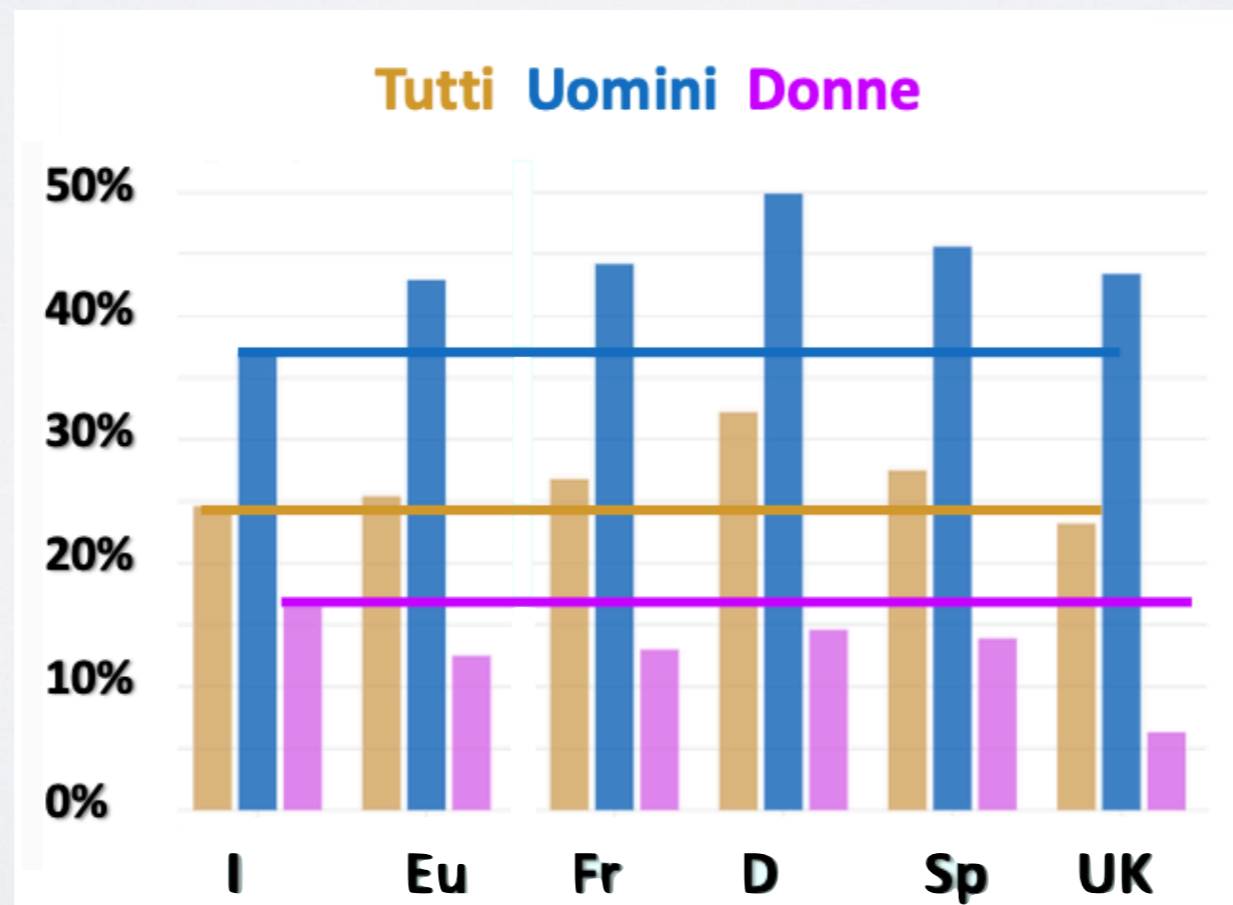
Laurea STEM	Totale	Uomini	Donne
Italia	24.9%	36.8%	17.0%
Europa	25.4%	42.8%	13.0%

**In Italia, su 10 persone con una laurea STEM, 4 sono donne**

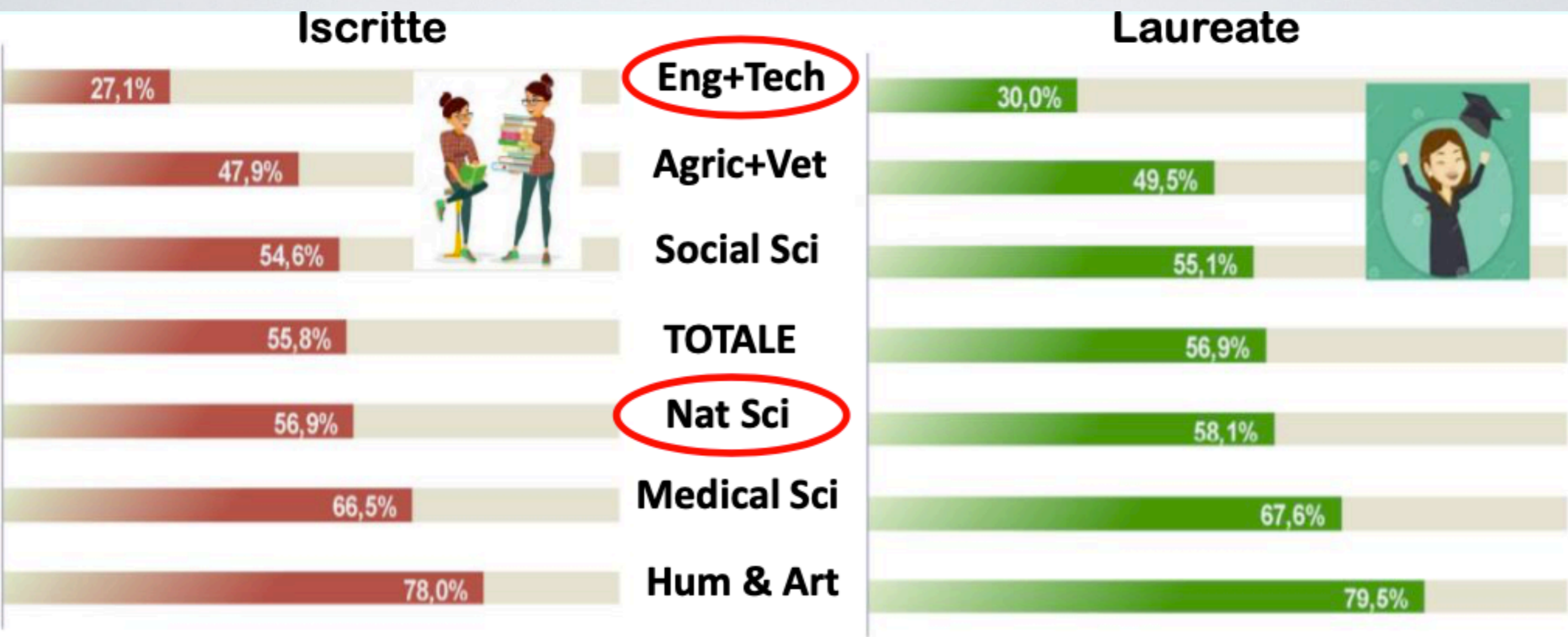
# LAUREE SCIENTIFICHE

Laurea STEM	Totale	Uomini	Donne
Italia	24.9%	36.8%	17.0%
Europa	25.4%	42.8%	13.0%

**In Italia, su 10 persone con una laurea STEM, 4 sono donne**



# MENO ISCRITTE MA...



maggior successo nell'arrivare alla laurea

# MENO ISCRITTE MA...

## Dottorande



33,2%

48,2%

48,8%

52,2%

54,7%

58,0%

63,6%

**Eng+Tech**

**Agric+Vet**

**Social Sci**

**TOTALE**

**Nat Sci**

**Medical Sci**

**Hum & Art**

## Dottorate



34,0%

50,0%

51,1%

53,1%

63,4%

62,8%

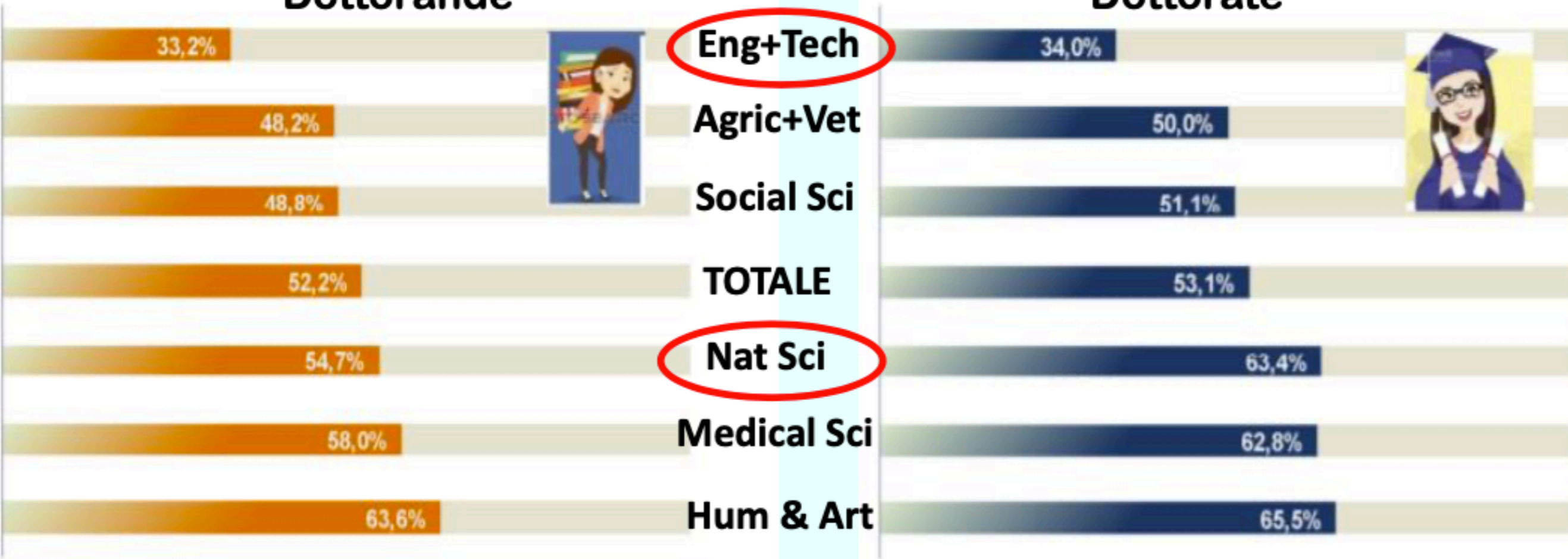
65,5%



# MENO ISCRITTE MA...

## Dottorande

## Dottorate



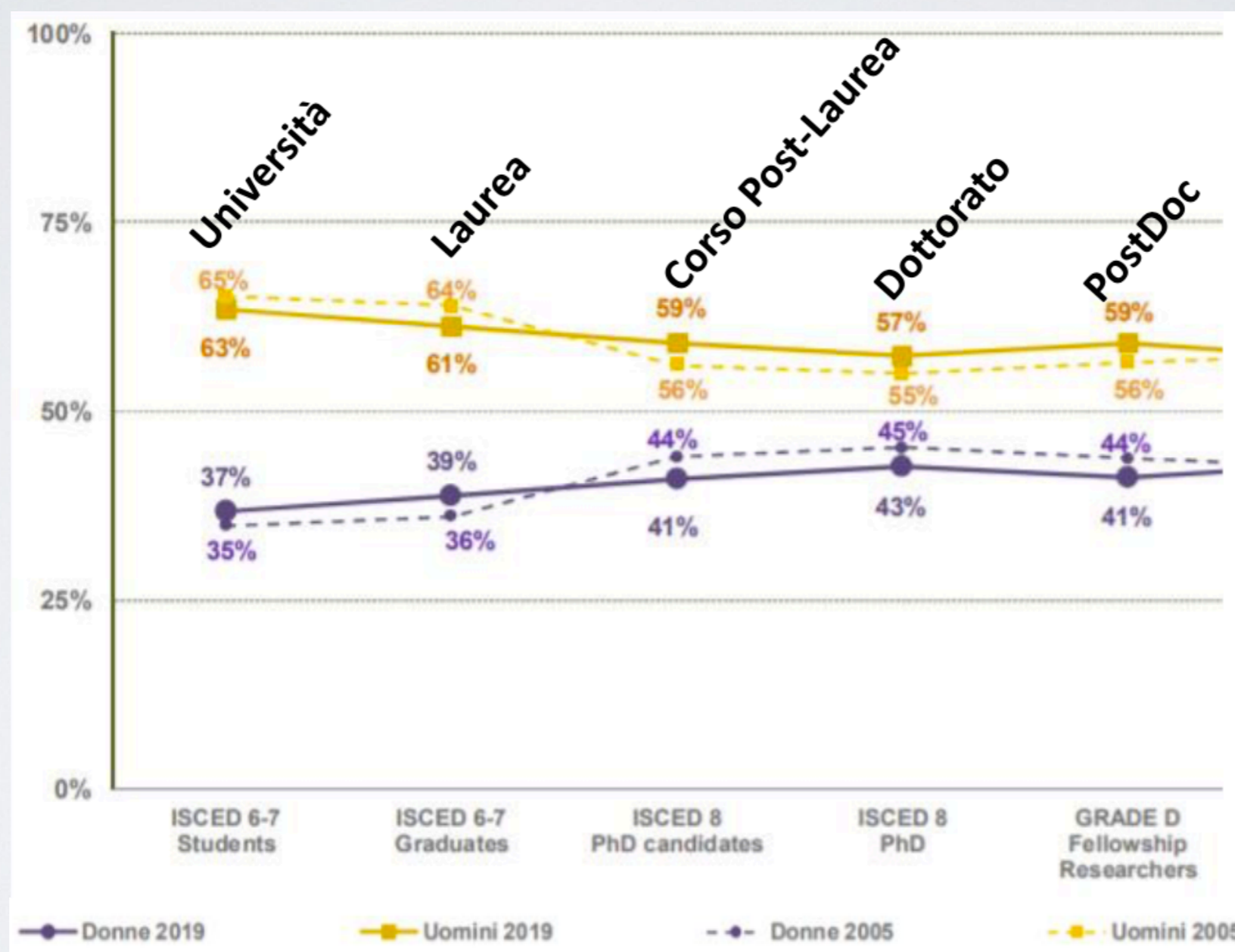
### rapporto donne/uomini:

37/100 iscritte/i

43/100 laureate/i

46/100 dottorate/i

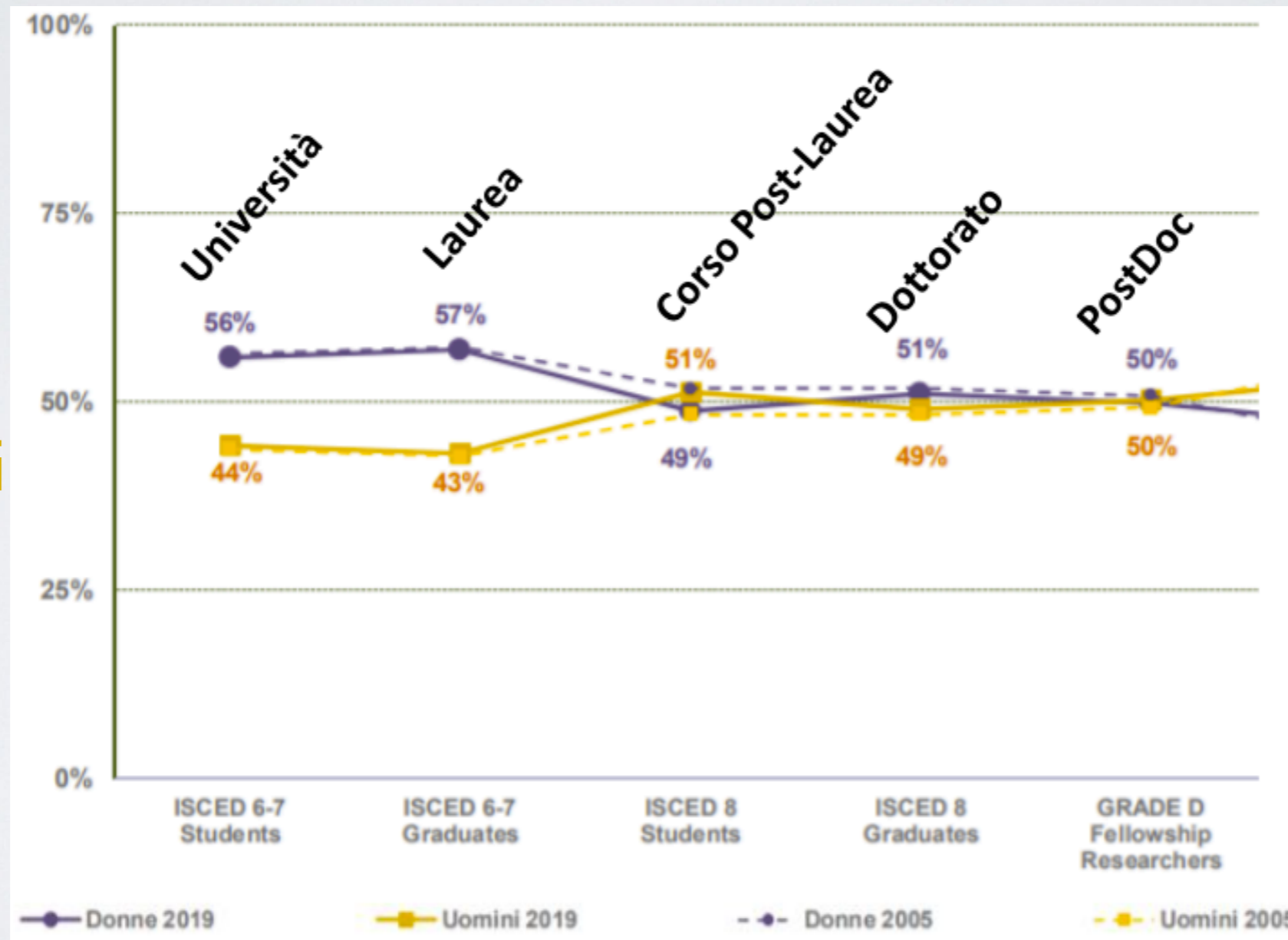
# FORMAZIONE STEM



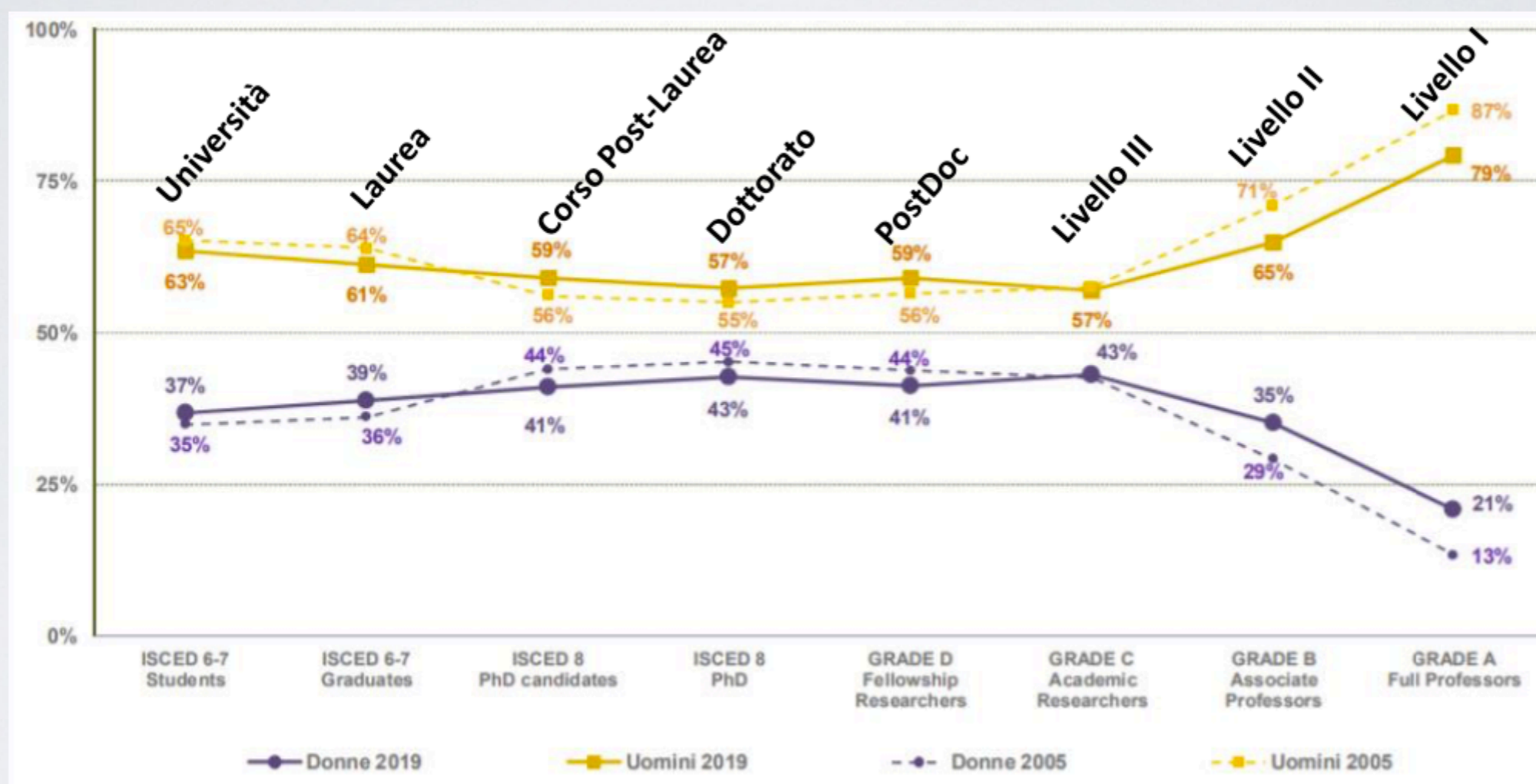
Uomini  
Donne

# FORMAZIONE

Donne  
Uomini



# CARRIERA ACCADEMICA

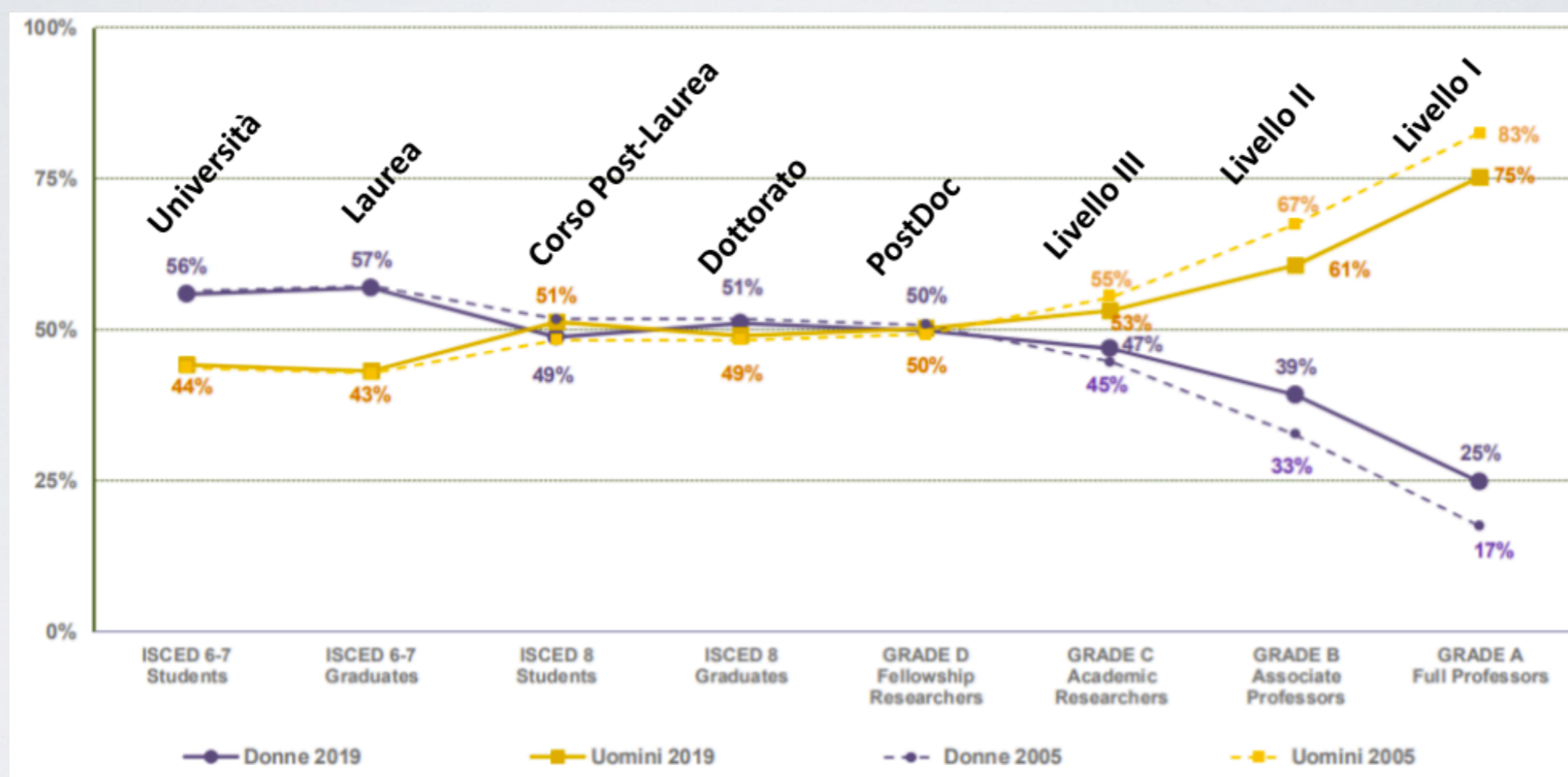


Uomini

Donne

STEM

# CARRIERA ACCADEMICA

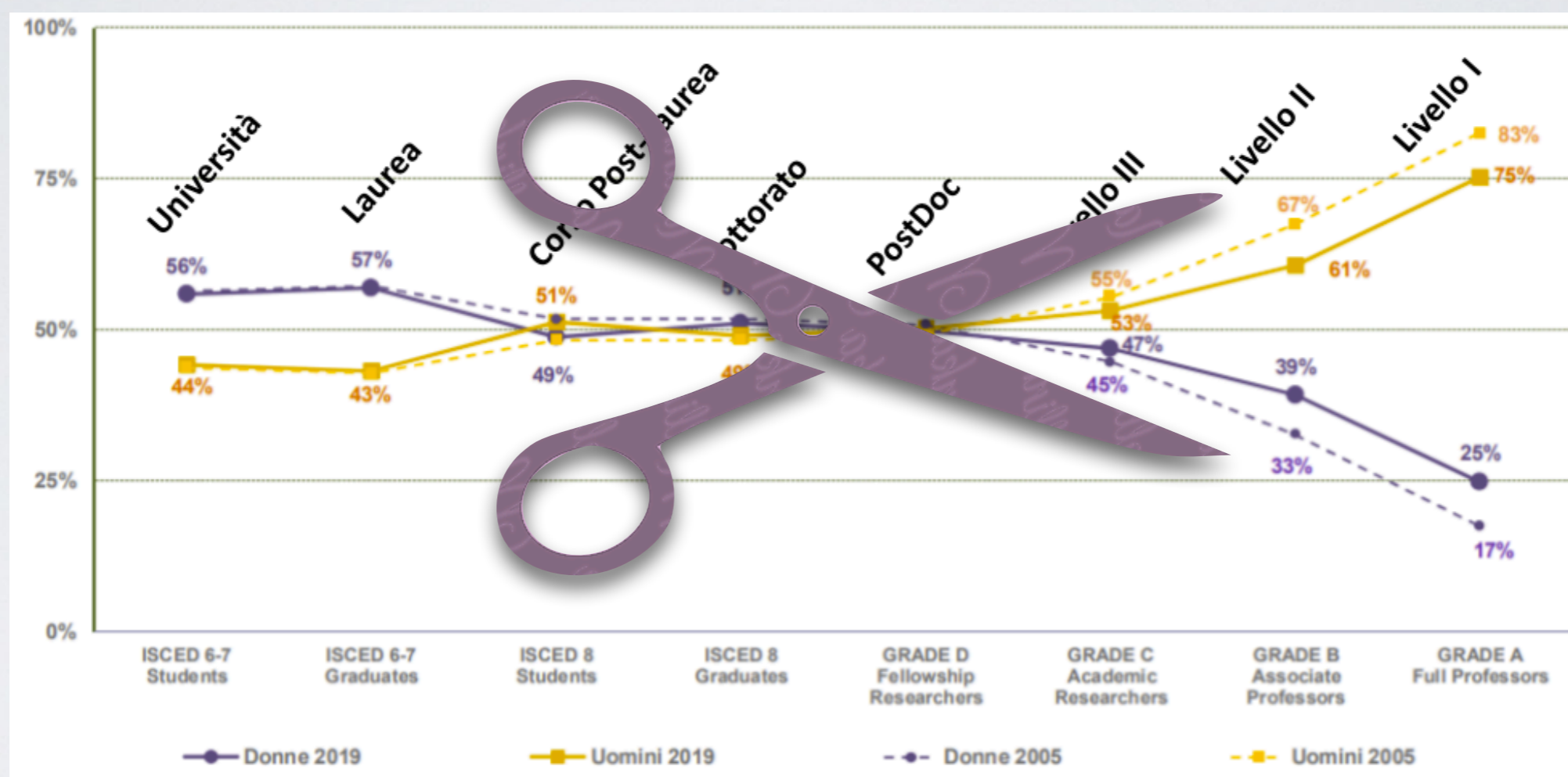


Uomini

Donne

Passando dalla formazione universitaria alla carriera accademica, la situazione cambia drasticamente

# CARRIERA ACCADEMICA



Uomini

Donne

Passando dalla formazione universitaria alla carriera accademica, la situazione cambia drasticamente

# CARRIERA ACCADEMICA

## Carriera Accademica – Ogni Facoltà

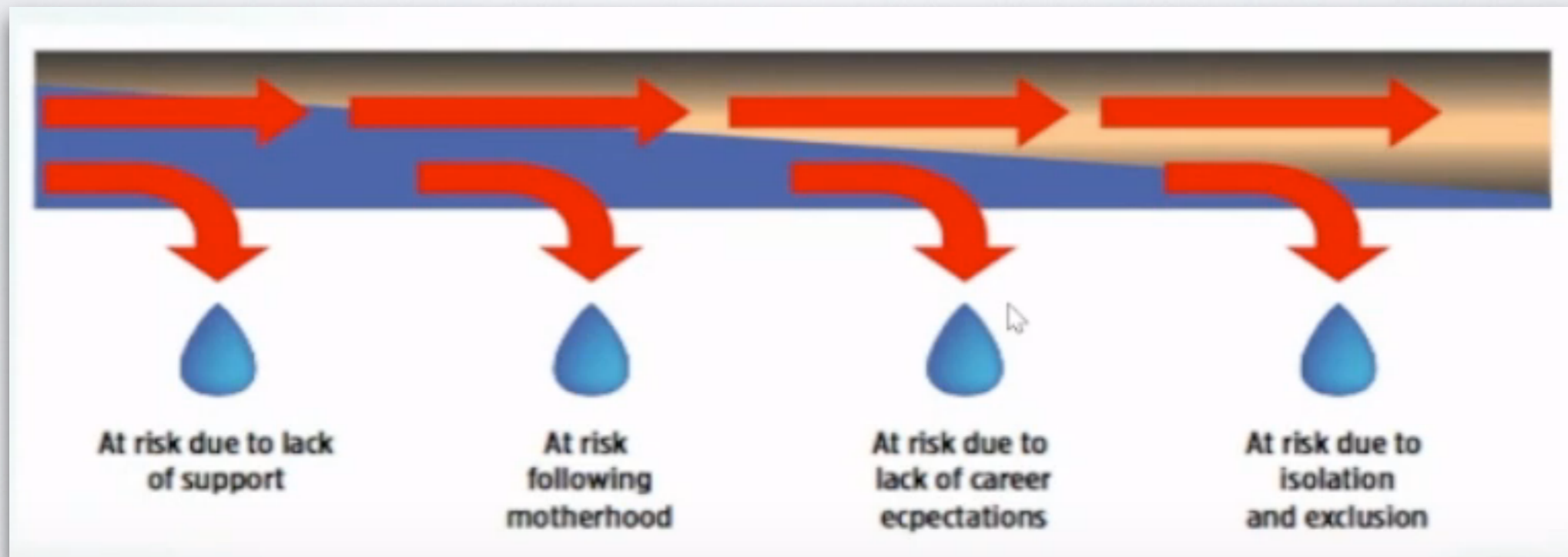
<b>%</b>	<b>Totale</b>	<b>PostDoc</b>	<b>Livello III</b>	<b>Livello II</b>	<b>Livello I</b>
<b>Donne</b>	<b>41%</b>	<b>50%</b>	<b>47%</b>	<b>39%</b>	<b>25%</b>
<b>Uomini</b>	<b>59%</b>	<b>50%</b>	<b>53%</b>	<b>61%</b>	<b>75%</b>

## Carriera Accademica – Facoltà STEM

<b>%</b>	<b>Totale</b>	<b>PostDoc</b>	<b>Livello III</b>	<b>Livello II</b>	<b>Livello I</b>
<b>Donne</b>	<b>36%</b>	<b>41%</b>	<b>43%</b>	<b>35%</b>	<b>21%</b>
<b>Uomini</b>	<b>64%</b>	<b>59%</b>	<b>57%</b>	<b>65%</b>	<b>79%</b>

# LEAKY PIPELINE

Nel percorso di carriera le donne vengono via via perse e/o rimangono più a lungo nei livelli più bassi

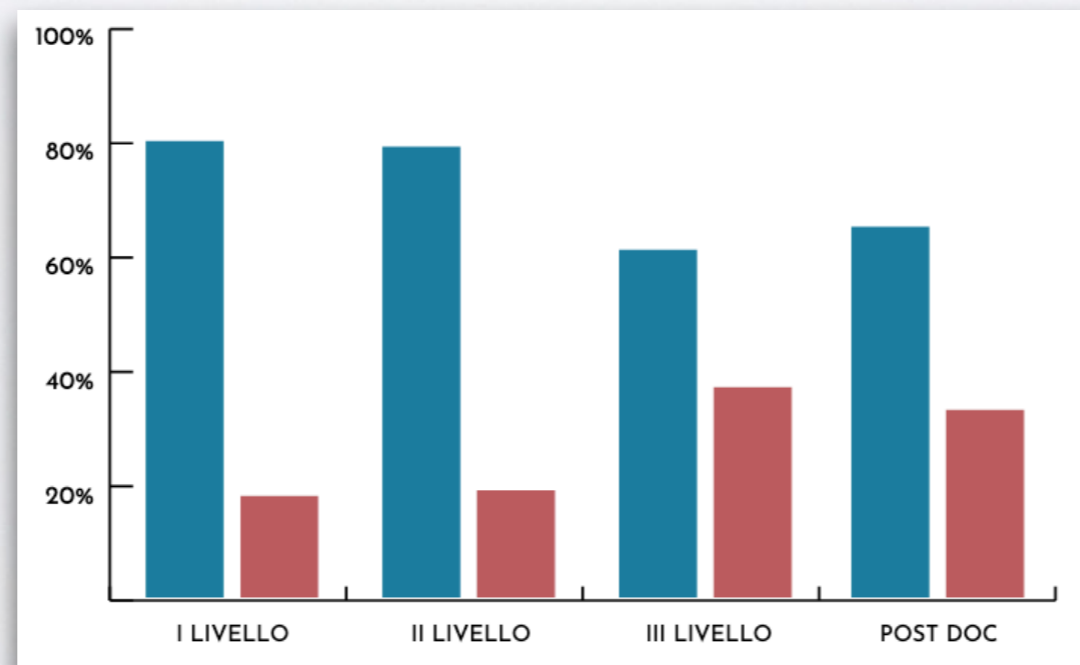




# INAF

Personale di ricerca a gennaio 2022 - 1082 persone  
(in ruolo e post-doc)

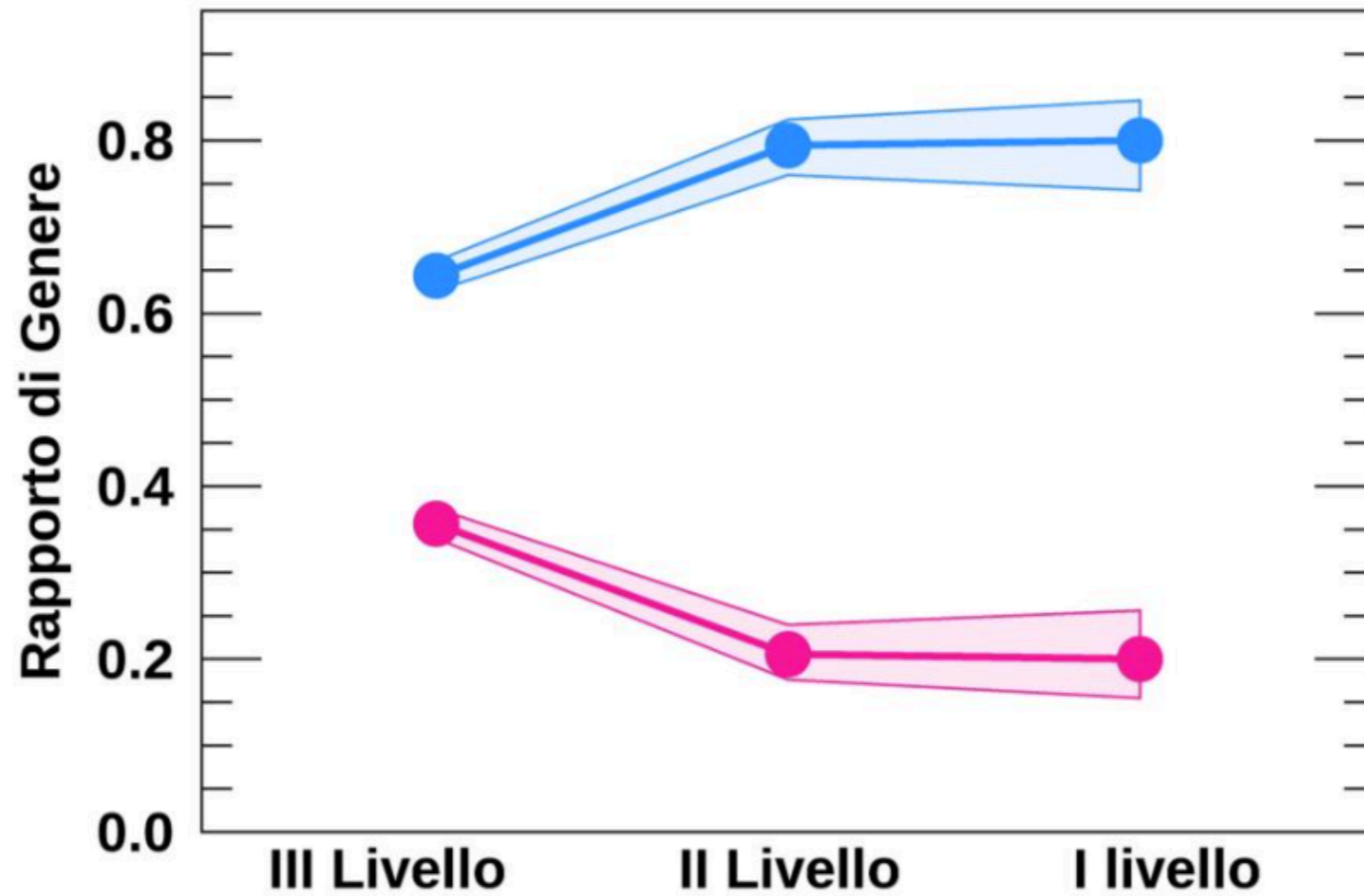
<b>%</b>	<b>Totale</b>	<b>PostDoc</b>	<b>Livello III</b>	<b>Livello II</b>	<b>Livello I</b>
<b>Donne</b>	<b>35%</b>	<b>34%</b>	<b>38%</b>	<b>20%</b>	<b>22%</b>
<b>Uomini</b>	<b>65%</b>	<b>66%</b>	<b>62%</b>	<b>80%</b>	<b>78%</b>



# INAF

## Personale di Ricerca INAF – Gennaio 2022

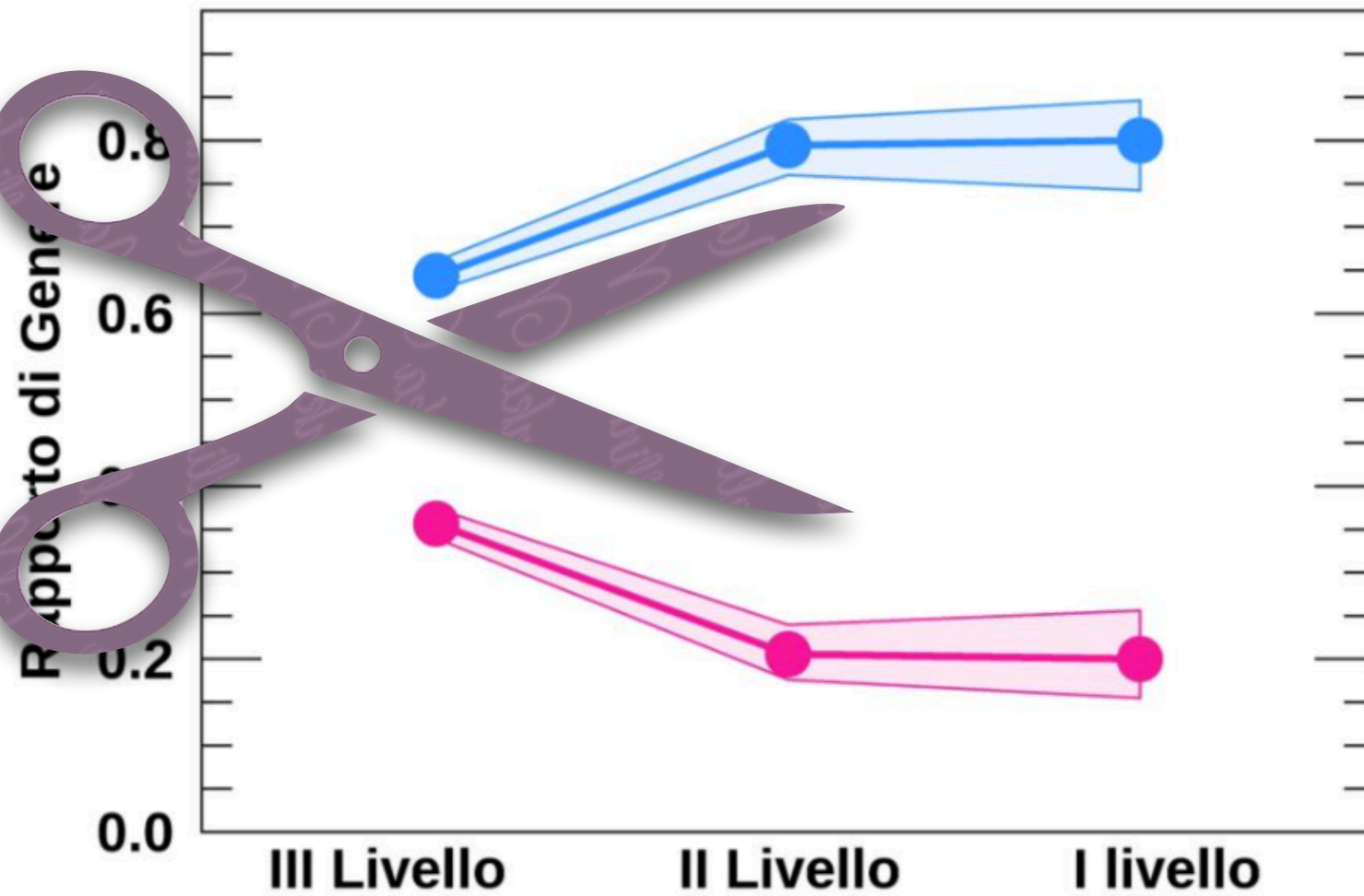
Divisione per ruolo



# INAF

## Personale di Ricerca INAF – Gennaio 2022

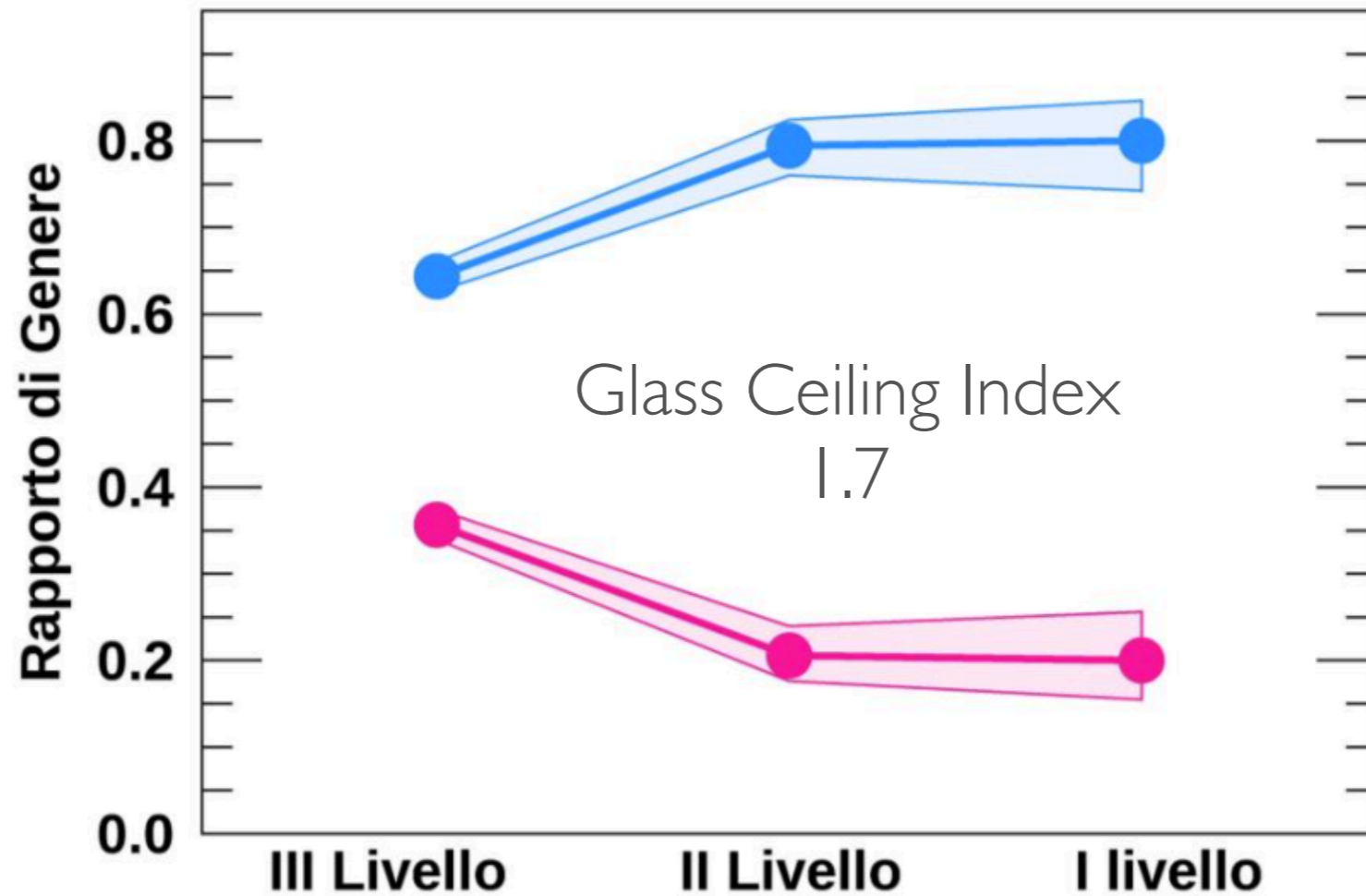
Divisione per ruolo



# INAF

## Personale di Ricerca INAF – Gennaio 2022

Divisione per ruolo

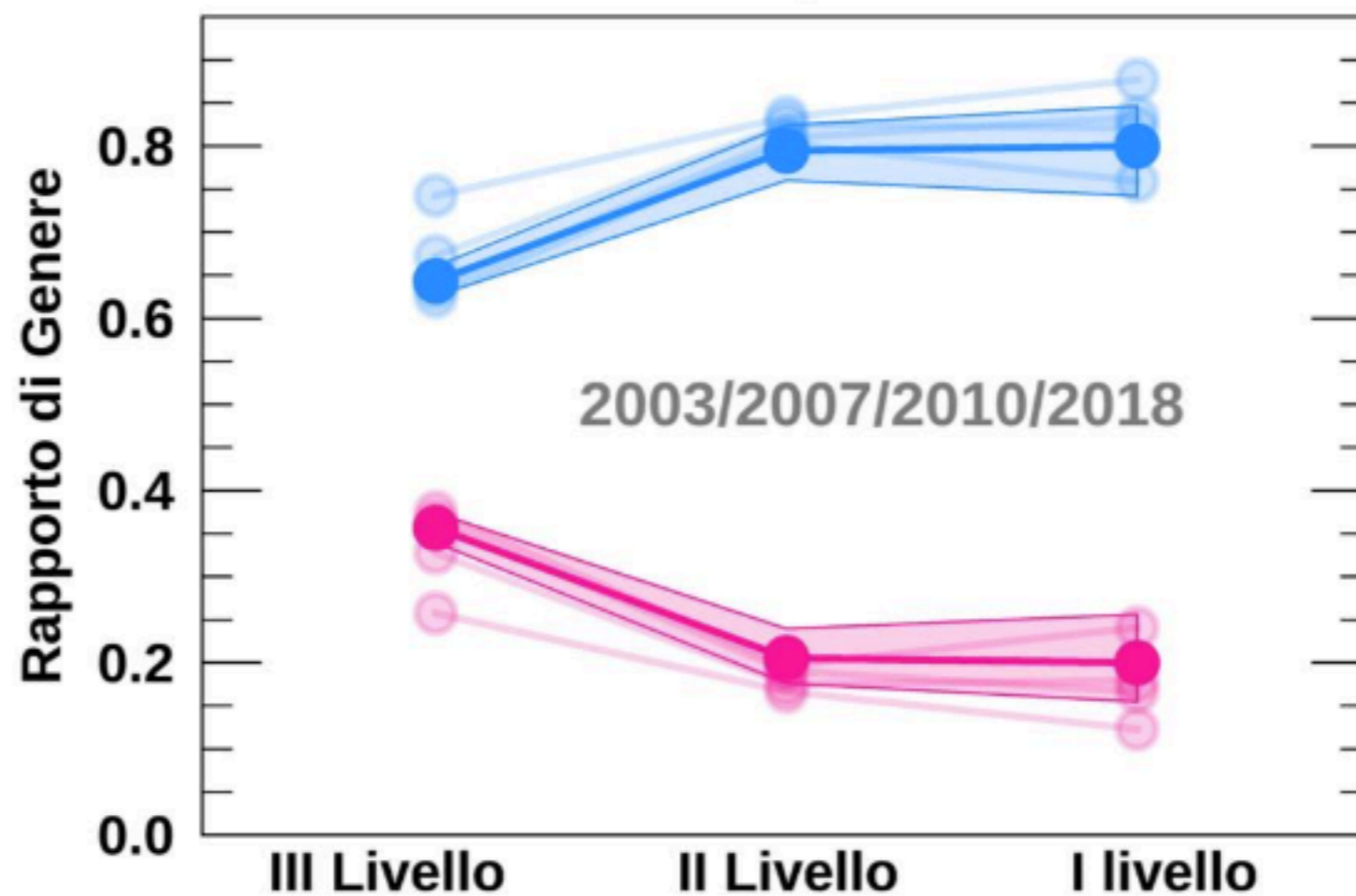


\* Glass Ceiling Index: quantifica quanto è sottorappresentata la presenza femminile nei livelli apicali di carriera rispetto alla presenza media a tutti i livelli

# INAF IN 20 ANNI

## Personale di Ricerca INAF – Gennaio 2022

Divisione per ruolo



# OAC

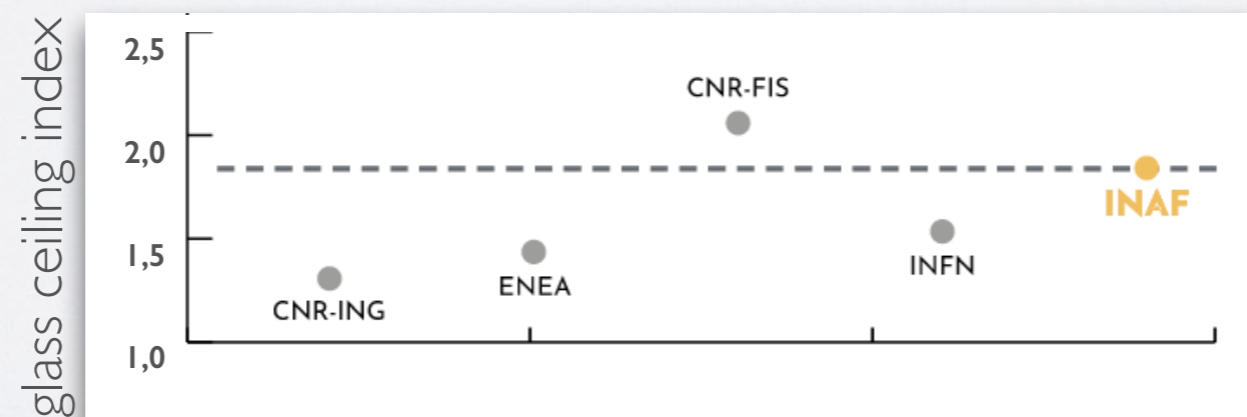
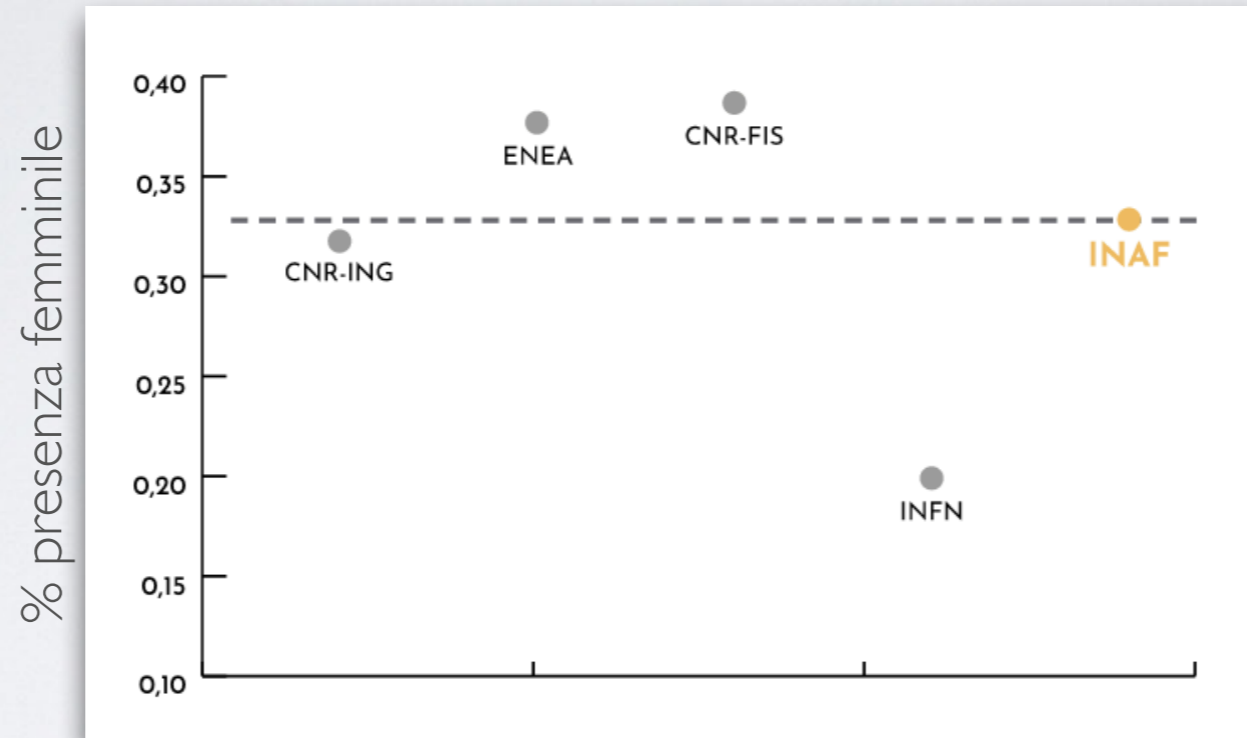
<b>%</b>	<b>Totale</b>	<b>PostDoc</b>	<b>Livello III</b>	<b>Livello II</b>	<b>Livello I</b>
<b>Donne</b>	<b>33%</b>	<b>18%</b>	<b>45%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>Uomini</b>	<b>67%</b>	<b>82%</b>	<b>55%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>

# OAC

<b>%</b>	<b>Totale</b>	<b>PostDoc</b>	<b>Livello III</b>	<b>Livello II</b>	<b>Livello I</b>
<b>Donne</b>	<b>33%</b>	<b>18%</b>	<b>45%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>Uomini</b>	<b>67%</b>	<b>82%</b>	<b>55%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>

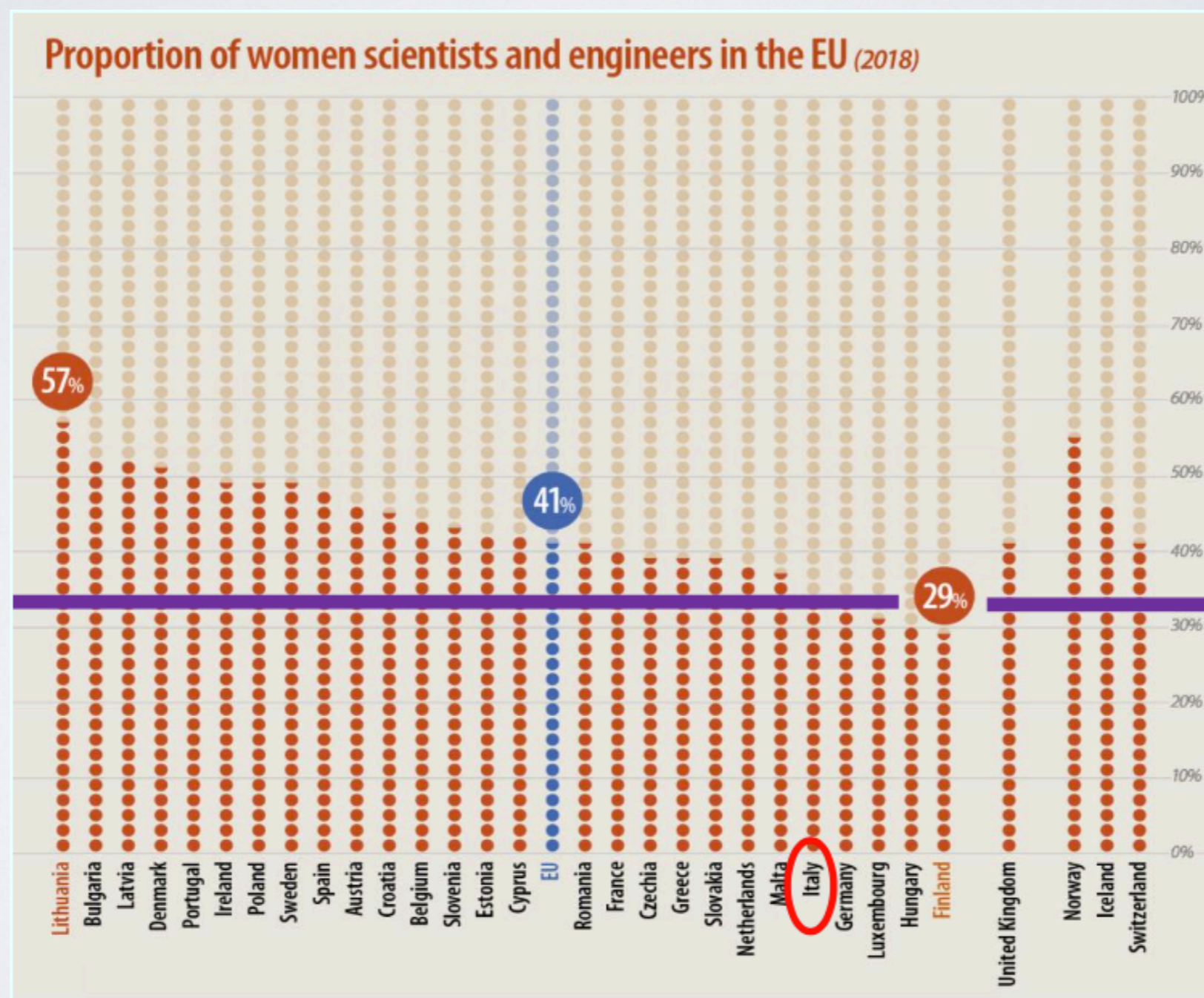
Glass Ceiling Index  $\infty$  😄

# INAF A CONFRONTO





# INAF A CONFRONTO



**INAF 34%**

# INAF A CONFRONTO

Nazione	N astronomi/e	%Donne
<b>Italia</b>	<b>630</b>	<b>30%</b>
Francia	681	26%
Spagna	406	23%
Russia	419	22%
Australia	311	20%
USA	2529	19%
Canada	300	19%
Olanda	291	19%
Cina	575	18%
Germania	617	17%
India	317	17%
Giappone	669	8%

% donne nelle nazioni più produttive all'interno dello IAU

# PERCHÉ CAMBIARE?

- Secondo l'European Institute for Gender Equality (EIGE) colmare il divario fra uomini e donne nelle professioni tecnico-scientifiche “contribuirebbe a una crescita del PIL europeo pro-capite del 2,2-3%” nei prossimi 30 anni.
- Studio della McKinsey del 2015 ha mostrato che le aziende con una maggiore presenza femminile nei ruoli chiave hanno una probabilità del 15% maggiore di registrare fatturati superiori alla media nazionale.
- Aumentare la presenza delle donne in ruoli scientifici di alto livello, quelli che oggi contribuiscono di più all'innovazione, non può che contribuire ulteriormente a questa tendenza, arricchendo i punti di vista ...
- Le donne ricoprono mediamente posizioni di lavoro più vulnerabili alla progressiva automazione del lavoro, e il rischio è di ritrovarsi in una società dove il gap anche salariale donne-uomini aumenta, con tutti gli squilibri che ne conseguono

CHE FARE? - IL GEP

# CHE FARE? - IL GEP

- è richiesto dalla Commissione Europea per potere accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe e ai programmi PNRR
- è un documento programmatico che guarda ai prossimi tre anni dell'Istituto, individuando e mettendo in campo azioni che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano, al contempo, la valorizzazione di tutte le diversità

**GEPs are necessary because no changes are possible without political support, public engagement and indicators.**



# GEP

Bilancio di genere: definisce il punto zero

<http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale-I/gep/gep-2022-2024>

# GEP

Bilancio di genere: definisce il punto zero



BENESSERE  
ORGANIZZATIVO /  
EQUILIBRIO  
VITA PRIVATA - VITA  
LAVORATIVA



EQUILIBRIO DI  
GENERE NELLE  
POSIZIONI  
DI VERTICE E NEGLI  
ORGANI DECISIONALI



UGUAGLIANZA DI  
GENERE NEL RECLU-  
TAMENTO E NELLE  
PROGRESSIONI DI  
CARRIERA



INTEGRAZIONE DELLA  
PROSPETTIVA DI  
GENERE NELLA RICERCA  
SCIENTIFICA E  
NELLE AZIONI DI TERZA  
MISSIONE



MISURE DI CONTRASTO  
A OGNI FORMA DI  
DISCRIMINAZIONE  
LEGATA AL GENERE E  
A OGNI FORMA DI  
VIOLENZA DI GENERE

# MATERIALE UTILE

- <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/comitato-unico-di-garanzia>
- <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>
- <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>

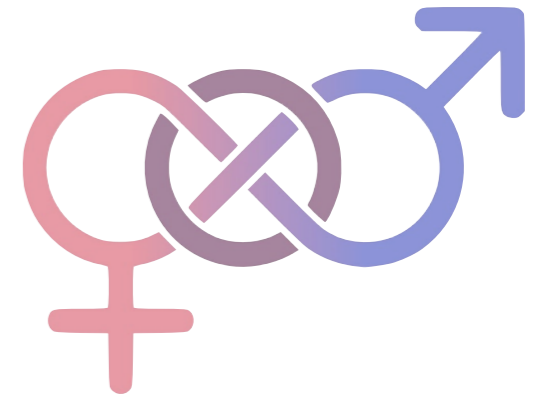


---

INAF



**CUG**  
COMITATO UNICO DI GARANZIA  
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA



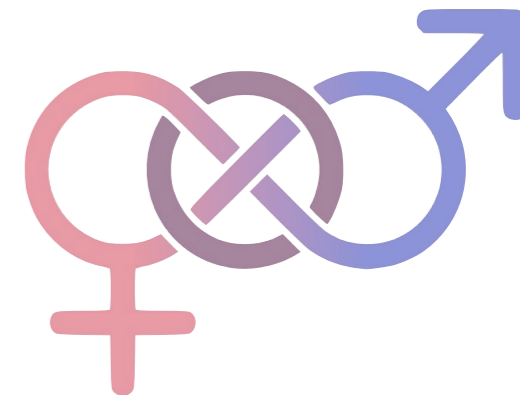
GRAZIE!

---

INAF



CUG  
COMITATO UNICO DI GARANZIA  
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA



GRAZIE!

Grazie a Angela Iovino e al CUG per il prezioso materiale!