

INAF



CUG

COMITATO UNICO DI GARANZIA  
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA



DONNE E SCIENZA

11 FEBBRAIO - GIORNATA INTERNAZIONALE

# Che genere di Astrofisica in INAF?

Angela Iovino

CUG INAF



Palermo – 11 Febbraio 2022





## L'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) è *il principale Ente di Ricerca italiano per lo studio dell'Universo*



Credit:ESO/Y. Beletsky



***L'INAF è presente sul territorio italiano con 19 strutture di ricerca e una sede amministrativa.***

***È inoltre presente nelle Isole Canarie con la sede del Telescopio Nazionale Galileo (TNG)***



**Credit:**  
TNG/G.Tessicini



**CUG  
INAF**

**2019-2022**

**Nomina del  
Febbraio 2019**

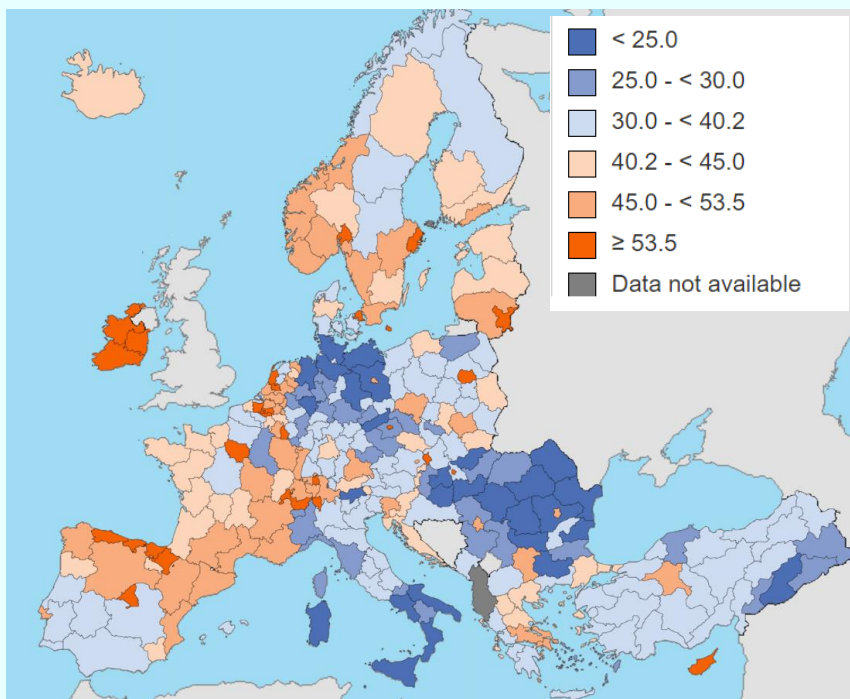
**Assicurare parità e pari opportunità indipendentemente dal genere, etnia, età o altro**

**Promuovere un ambiente di lavoro che valorizzi le competenze, garantendo il benessere di chi lavora**





# Il bacino dei laureati in Italia e in Europa - - un confronto



**27,8%**  
Quota di 30-34enni laureati

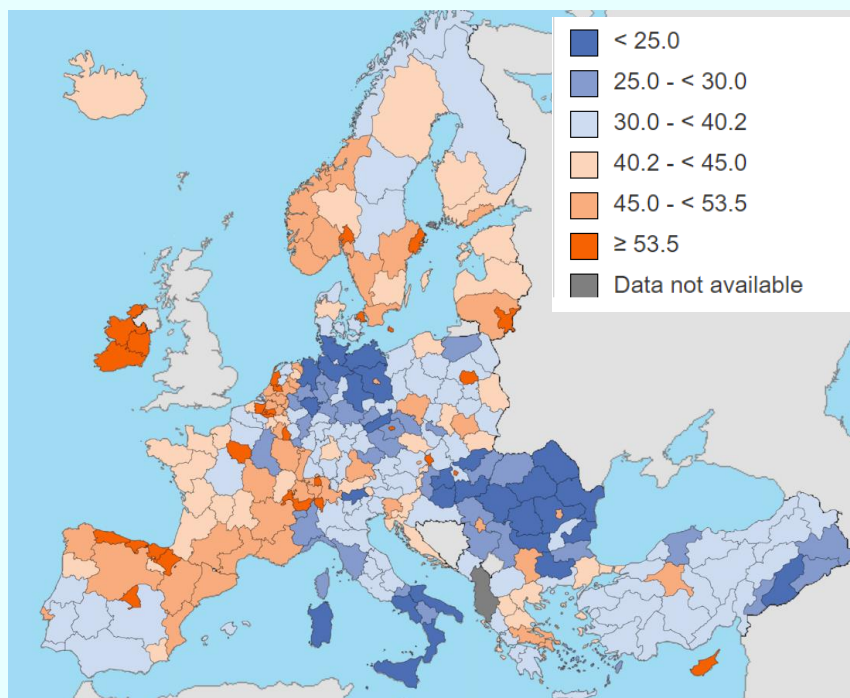
08 ottobre 2021



LIVELLI DI ISTRUZIONE E PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE | ANNO 2020



# Il bacino dei laureati in Italia e in Europa - - un confronto



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**



# Il bacino dei laureati in Italia e in Europa – Discipline STEM Scienza Tecnologia Ingegneria Matematica



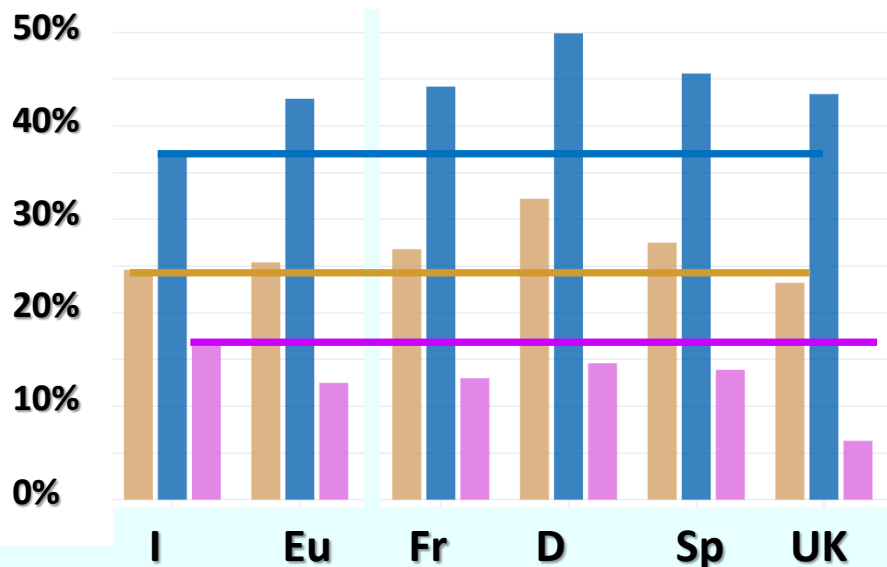
Laurea STEM	Totale	Uomini	Donne
Italia	24.9%	36.8%	17.0%
Europa	25.4%	42.8%	13.0%

In Italia su 10 persone con la laurea in discipline STEM , solo 4 sono donne



# Il bacino dei laureati in Italia e in Europa – Discipline STEM Scienza Tecnologia Ingegneria Matematica

Tutti Uomini Donne



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 la laurea in discipline STEM , solo 4 sono donne

Giovani di 30-34 anni con Laurea in ambito STEM in Italia e Europa

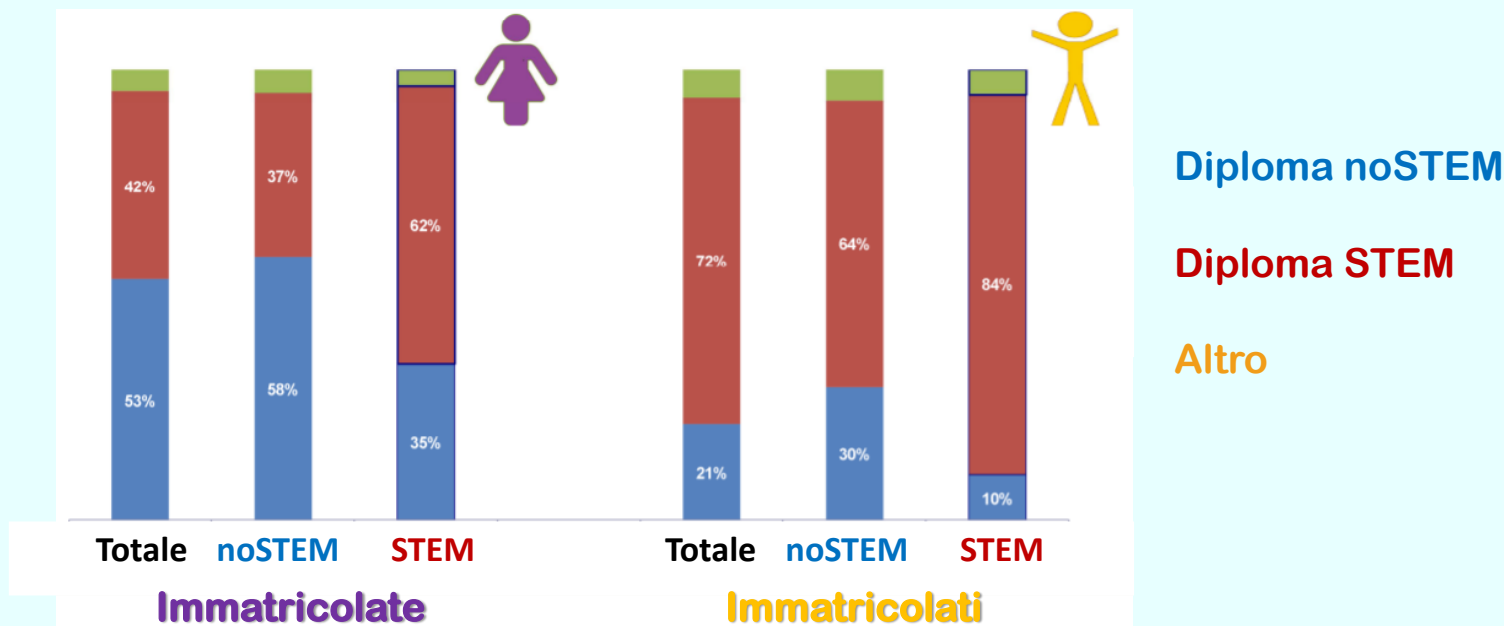




## Il divario di genere è già presente a livello di scuole superiori

I ragazzi tendono a confermare la scelta di un percorso formativo tecnico-scientifico nel passaggio dalla scuola superiore all'università.

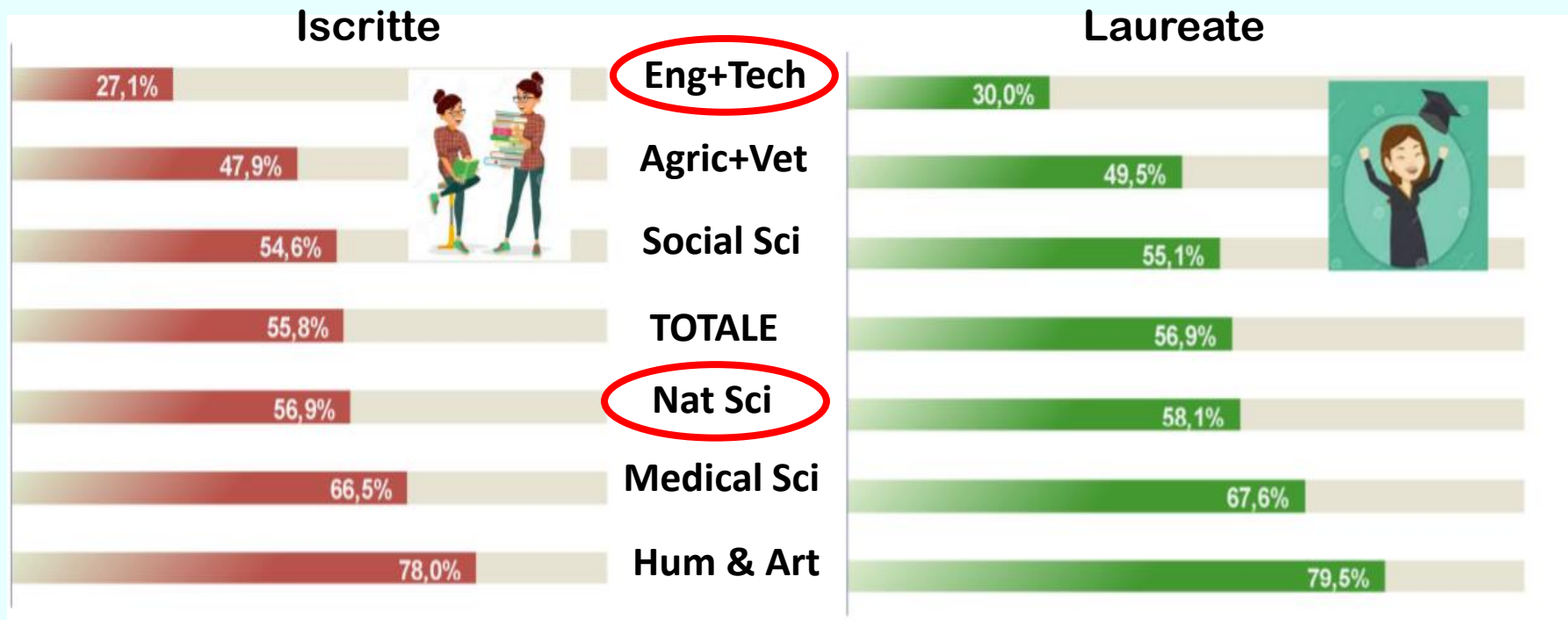
Matricole per genere, ambito disciplinare e titolo scuola superiore AA 2020/2021





# Poche iscritte in STEM, ma più successo nell'arrivare alla laurea ...

Corsi di Laurea per ambito disciplinare AA 2019/2020 + Anno 2019



Area Engineering & Technology:

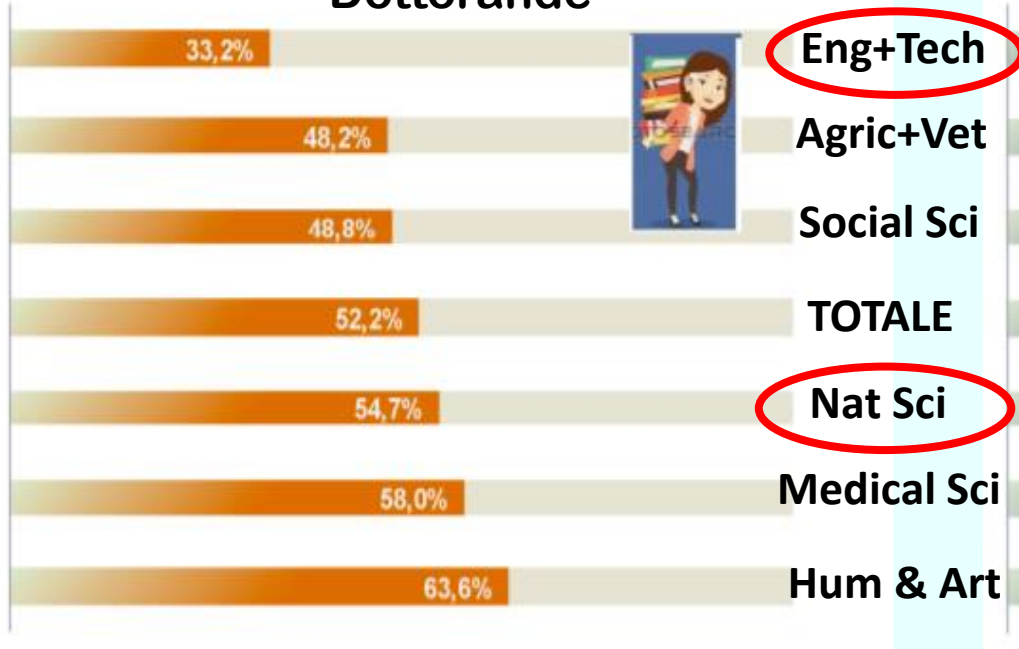
Il rapporto donne/uomini è pari a 37/100 per le iscritte e a 43/100 per le laureate



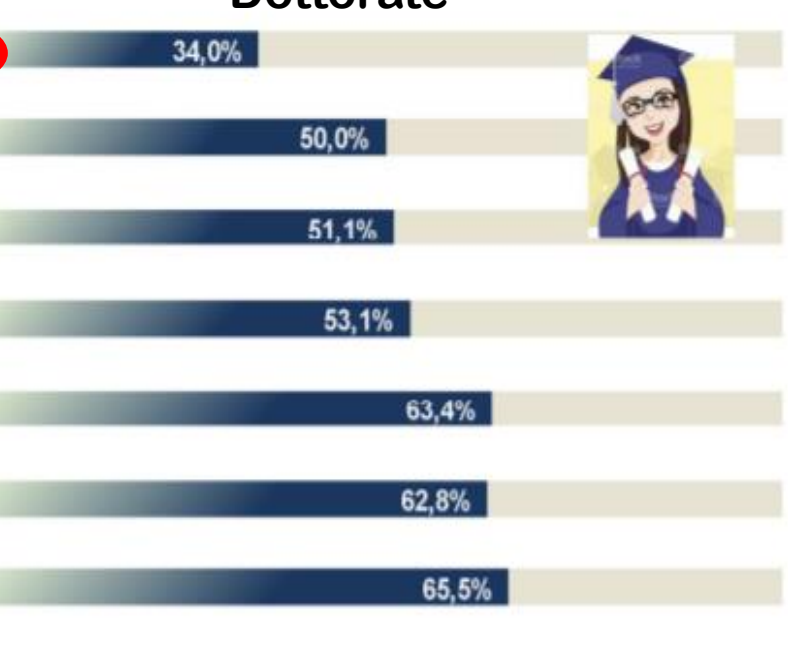
# Poche iscritte in STEM, ma più successo nell'arrivare alla laurea ... e anche al Dottorato!

Corsi di Dottorato per ambito disciplinare AA 2019/2020 + Anno 2019

Dottorande



Dottorate

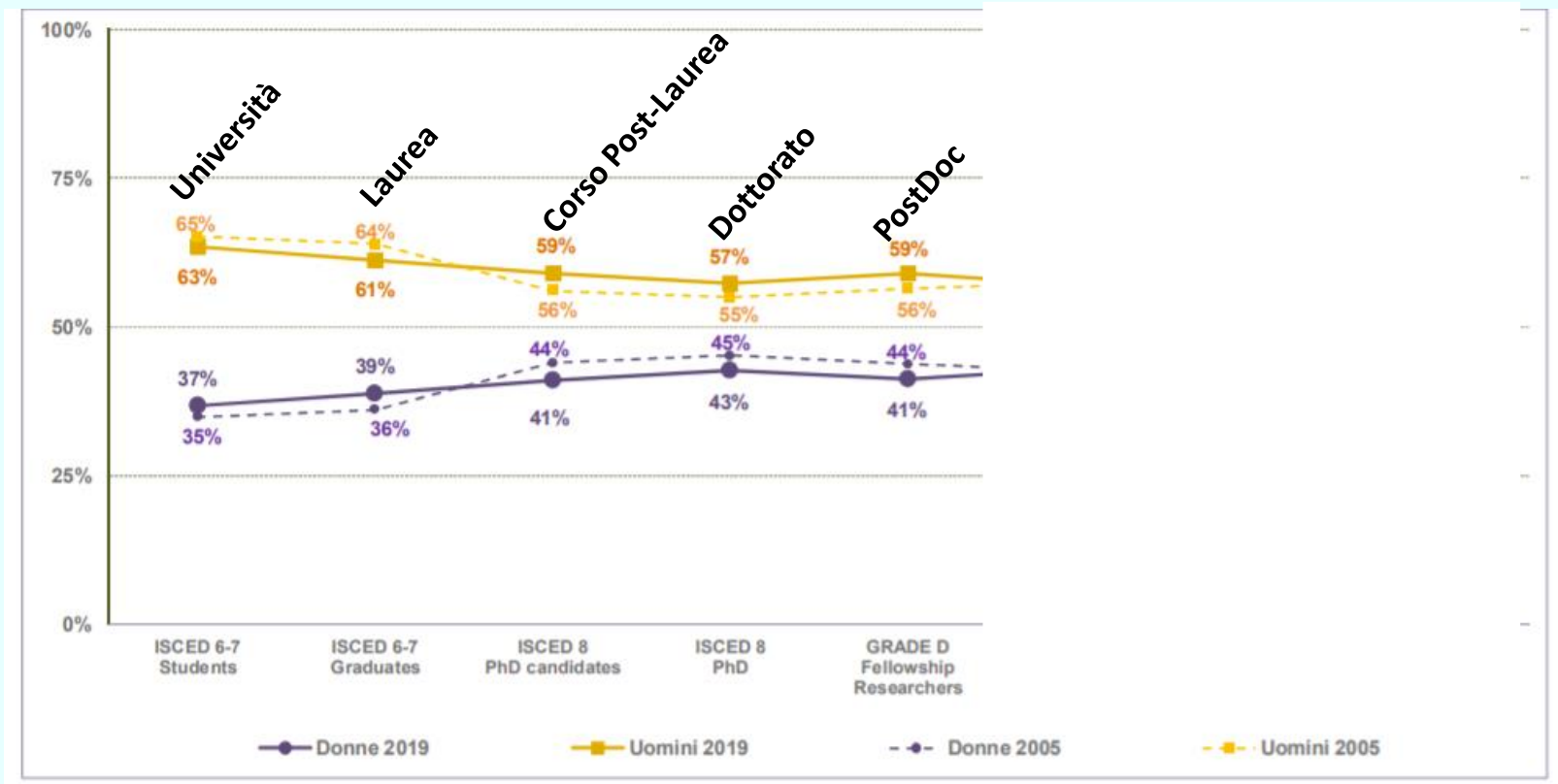


Area Engineering & Technology:

Il rapporto donne/uomini è pari a 37/100 per le iscritte e a 43/100 per le laureate e 46/100 per le Dottorate!

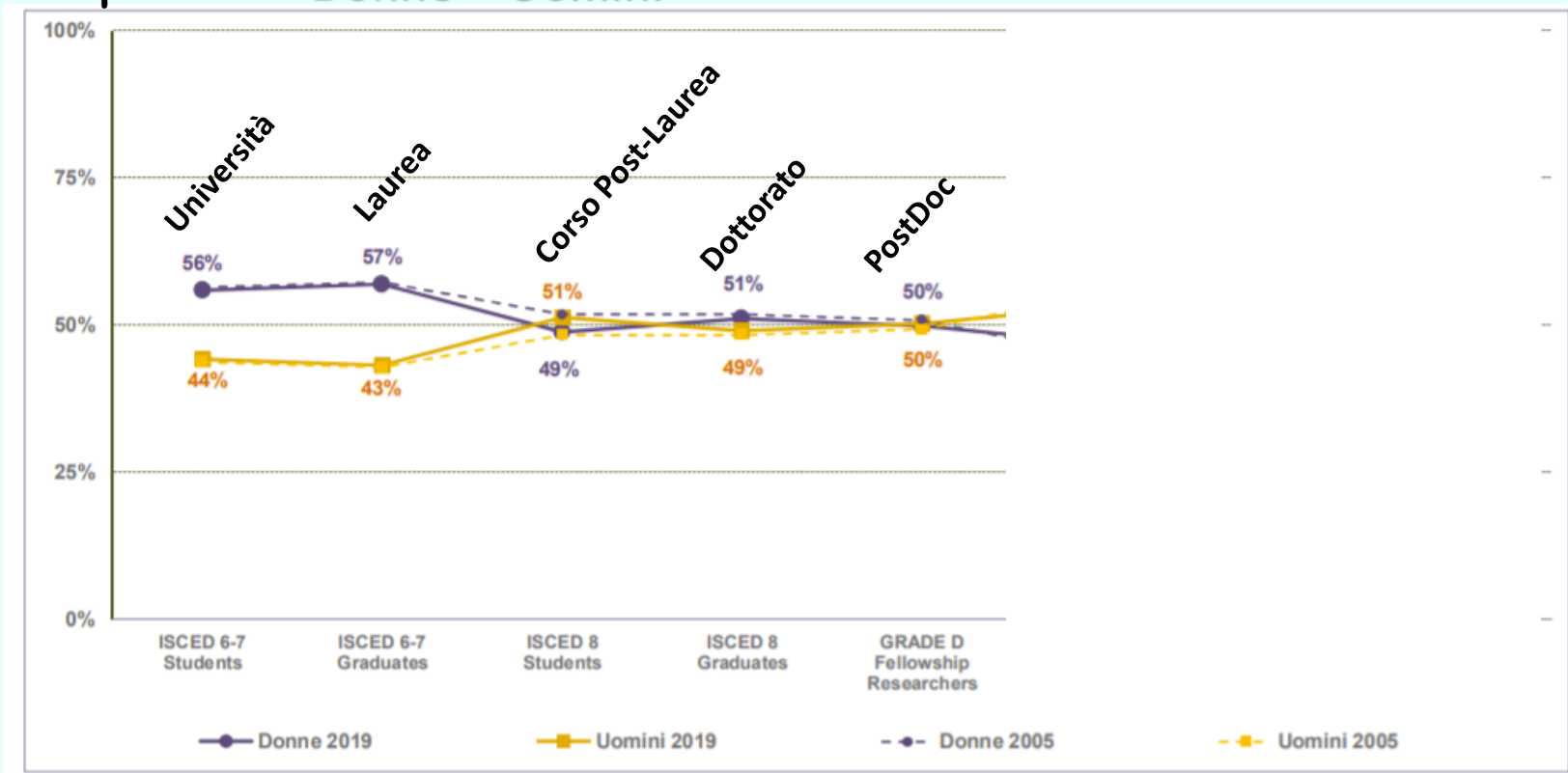


# Proporzione **Donne** e **Uomini** nella carriera accademica STEM 2005 vs 2019





## Proporzione **Donne** e **Uomini** nella carriera accademica 2005 vs 2019

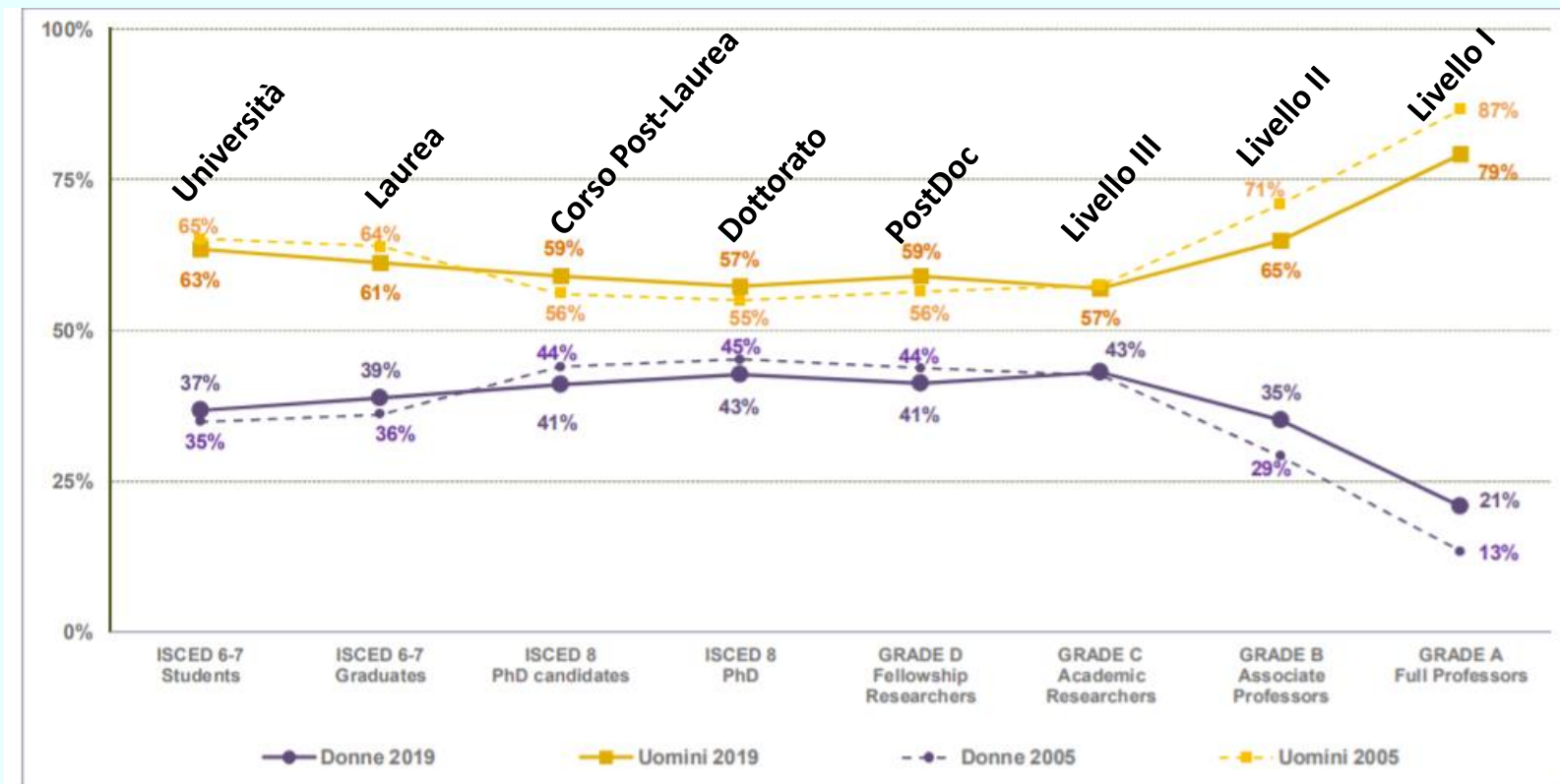






# Passando dalla formazione universitaria alla carriera accademica, la situazione cambia decisamente.

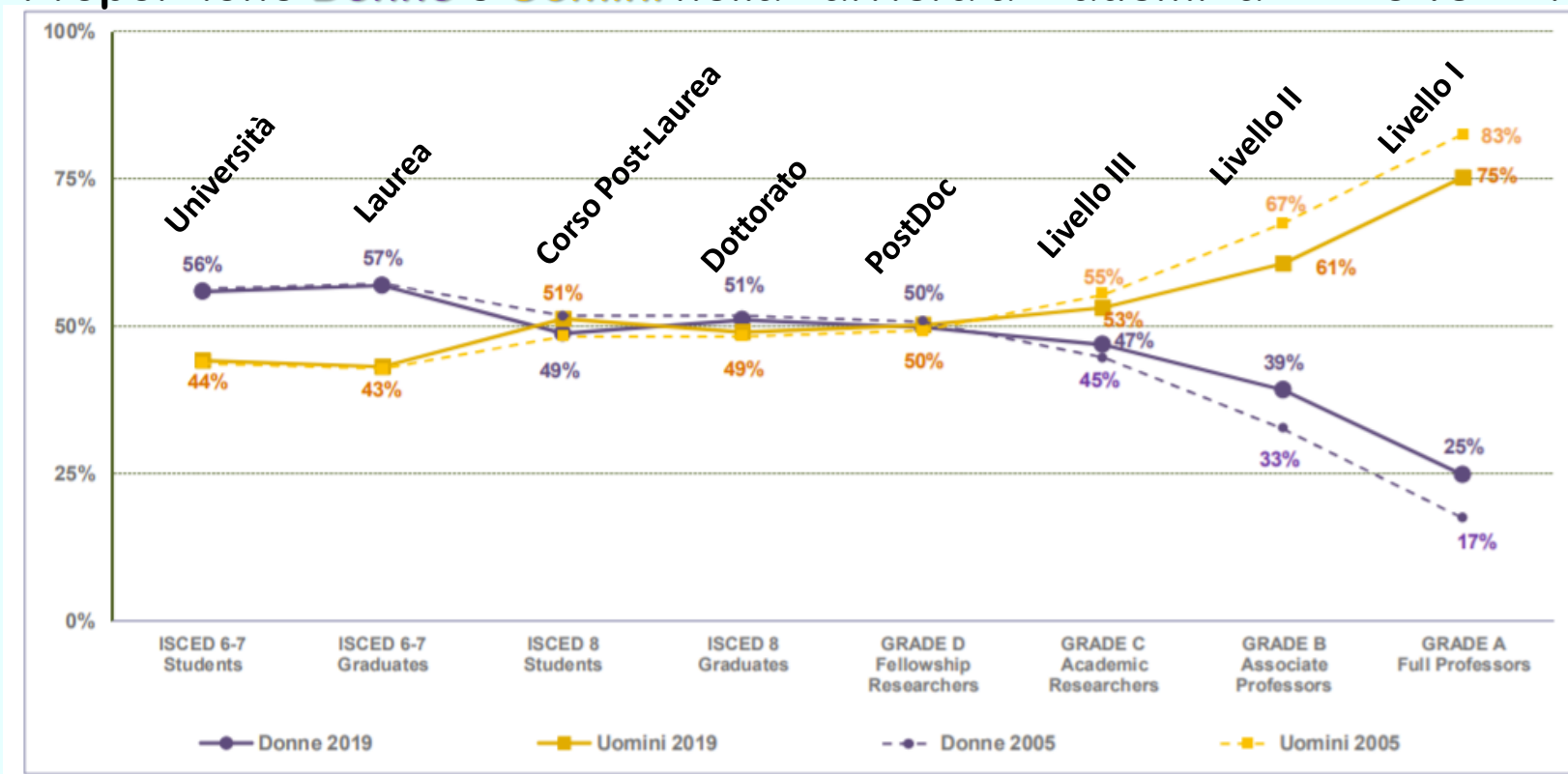
## Proporzione **Donne** e **Uomini** nella carriera accademica STEM 2005 vs 2019





# Passando dalla formazione universitaria alla carriera accademica, la situazione cambia decisamente.

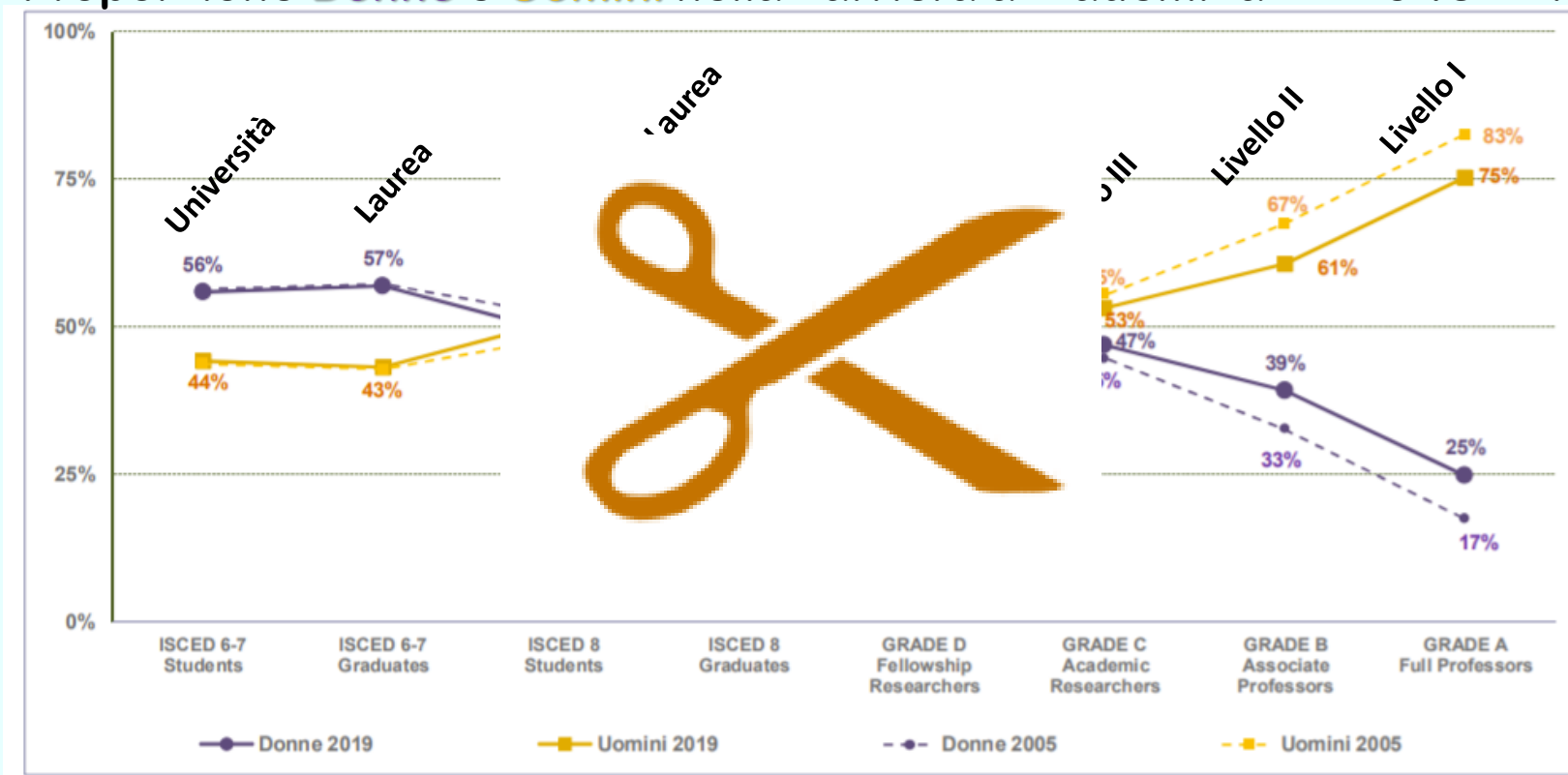
Proporzione **Donne** e **Uomini** nella carriera accademica 2005 vs 2019





# Passando dalla formazione universitaria alla carriera accademica, la situazione cambia decisamente.

Proporzione **Donne** e **Uomini** nella carriera accademica 2005 vs 2019





Passando dalla formazione universitaria alla carriera accademica, la situazione cambia decisamente.

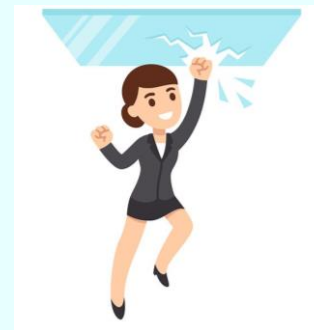
### Carriera Accademica – Ogni Facoltà

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

### Carriera Accademica – Facoltà STEM

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

Il Soffitto di Cristallo resiste ...





## E in INAF ??

*Personale di Ricerca in INAF Gennaio 2022: 1082 persone  
(sia in Ruolo che Post-Doc)*

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







## E in INAF ??

*Personale di Ricerca in INAF Gennaio 2022: 1082 persone  
(sia in Ruolo che Post-Doc)*

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

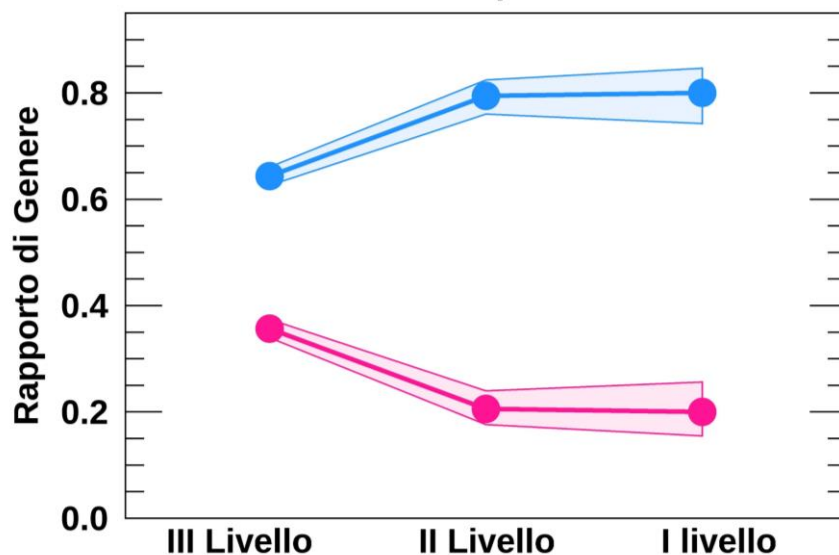




## Personale di Ricerca in Ruolo

### Personale di Ricerca INAF – Gennaio 2022

#### Divisione per ruolo



In INAF abbiamo  
**34%** = donne tra Staff di ricerca  
ma  
**Glass Ceiling Index\* = 1.6**

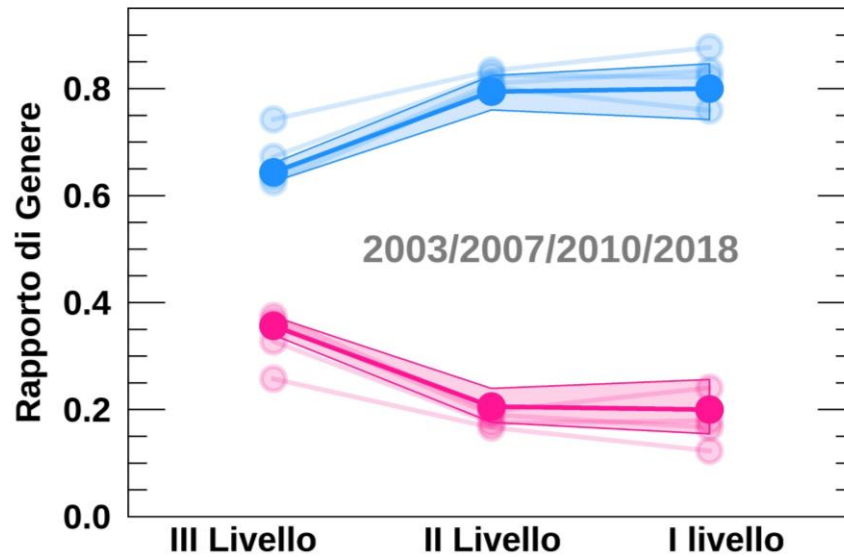
\* Glass Ceiling Index: quantifica quanto è sottorappresentata la presenza femminile nei livelli apicali di carriera rispetto alla presenza media a tutti i livelli.



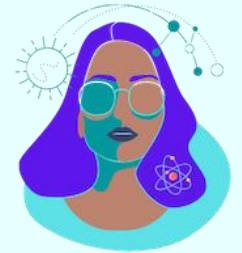
*E il divario persiste dagli ultimi 20 anni ...*

**Personale di Ricerca INAF – Gennaio 2022**

Divisione per ruolo

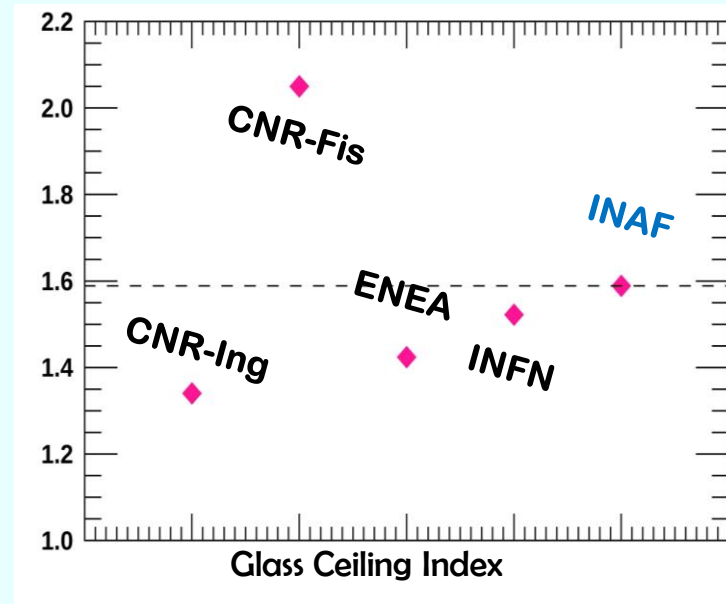
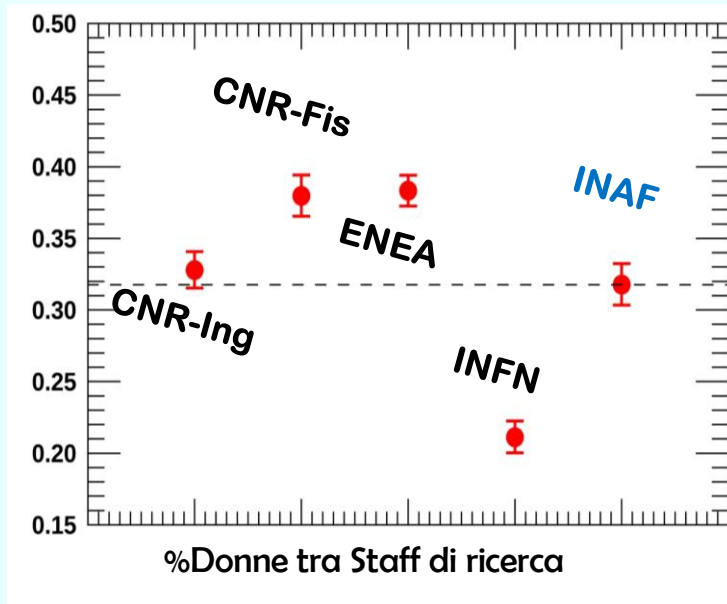


**Con ben poco trend di  
variazione in 20 anni!**

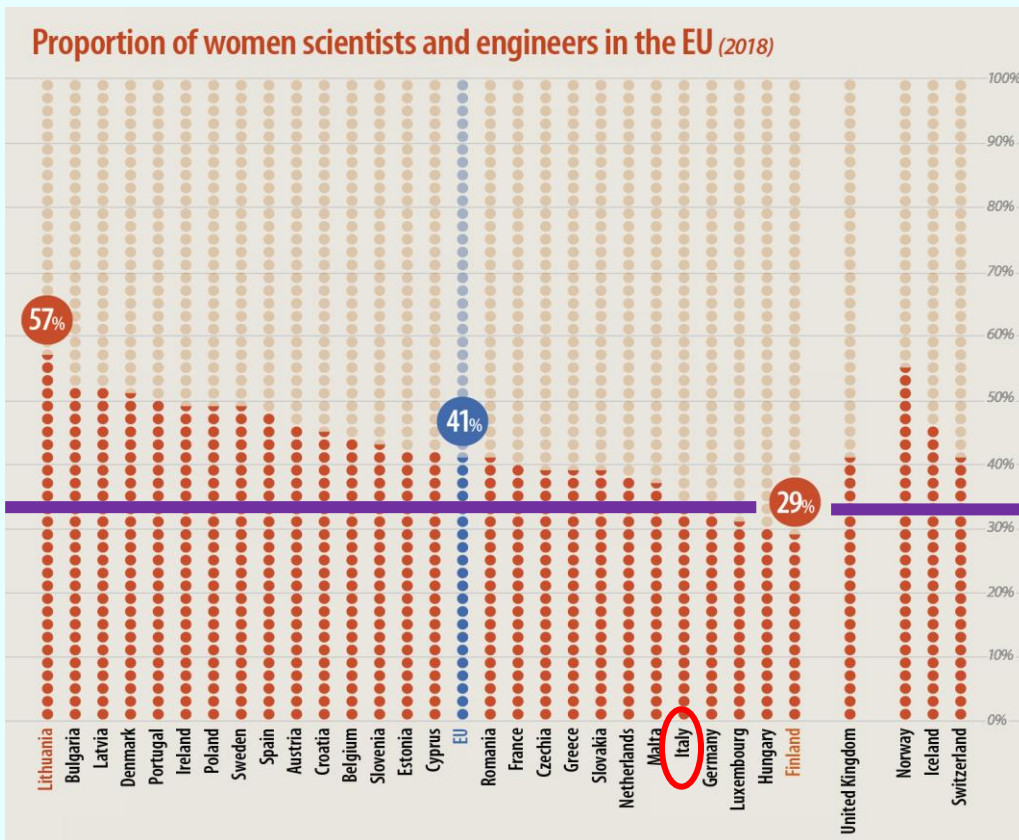


# INAF vs altri istituti di Ricerca Italiani \*

CNR Ingegneria, ICT e tecnologie per energia e trasporti  $N_{Ric} \approx 1000$ ,  
 CNR Scienze Fisiche e tecnologie della Materia  $N_{Ric} \approx 850$ ,  
 ENEA  $N_{Ric} \approx 1500$ , INFN  $N_{Ric} \approx 1000$ , INAF  $N_{Ric} \approx 800$



\* Dati da: Rapporti di Genere prodotti dai diversi CUG e disponibili in Rete

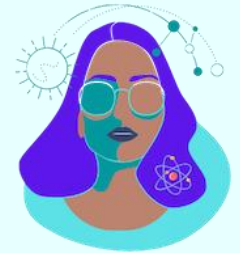


## INAF nel contesto Europeo

Con il suo 34% INAF è in linea con i valori medi nazionali – purtroppo non altissimi rispetto a quelli medi europei

\* Dati Eurostat





## Perché cambiare ?

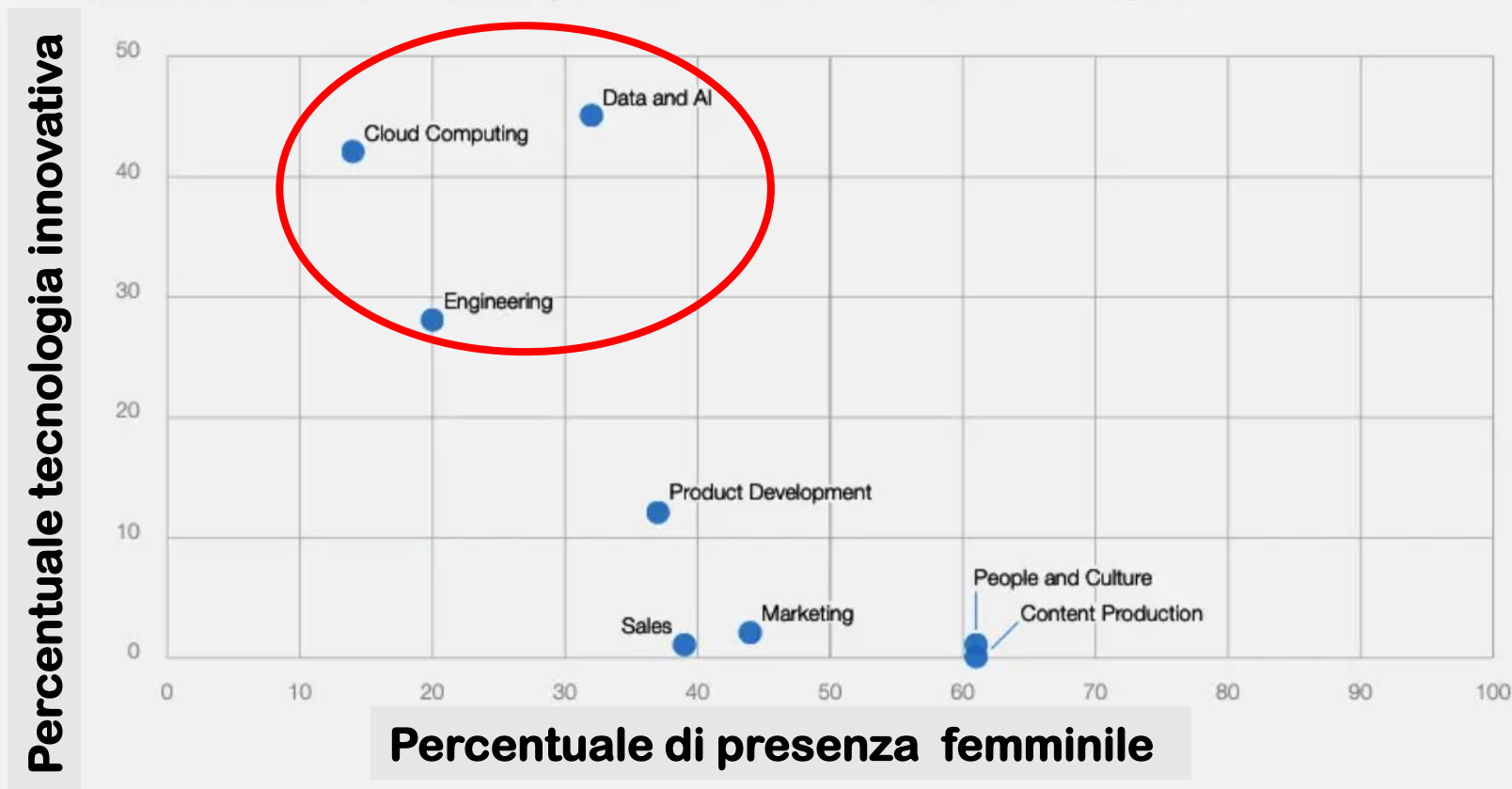
**Non è un problema delle donne – è un problema per il nostro futuro**

- **Secondo 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**

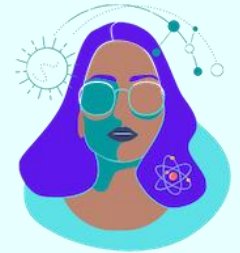


# Perché cambiare ?

A. Relationship between female representation in job cluster and share of disruptive technology skills



\* Dati Wold Economic Forum Report on Gender gap 2021



# A livello di Ente il GEP – Gender Equality Plan Uno strumento che la Comunità Europea ci fornisce

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



Consapevolezza di quanto sia importante un approccio di genere nel campo dell'innovazione, per raggiungere livelli di eccellenza in ambito scientifico e tecnologico, con ricadute positive sul commercio e sull'economia.

Incoraggiare e promuovere la parità di genere attraverso cambiamenti strutturali in enti e organizzazioni di ricerca (reclutamento del personale, progressione di carriera, ecc.).



## Come cambiare ?

**Benessere organizzativo, Equilibrio vita privata/vita lavorativa**

**Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

**Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**

**Integrazione della prospettiva di genere nella divulgazione**

**Misure di gender mainstreaming legate alla comunicazione istituzionale - cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi**

**Work in progress ....**