

ALLA RICERCA DEL TEMPO PERDUTO

dall'inclusione all'empowerment

Rapporto GETA



a cura di

Sveva Avveduto

con contributi di:

Giovanna Avellis, Sveva Avveduto, Francesca Brezzi, Marco Cellini,
Loredana Cerbara, Barbara De Micheli, Barbara Kenny, Daniela Luzi,
Nicolò Marchesini, Serenella Molendini, Fabrizio Pecoraro,
Sabina Pellizzoni, Costanza Piciollo, Lucio Pisacane,
Giuliana Rubbia, Serena Tagliacozzo

REPORT

ALLA RICERCA DEL TEMPO PERDUTO dall'inclusione all'empowerment

Rapporto GETA

a cura di Sveva Avveduto

con contributi di:

Giovanna Avellis, Sveva Avveduto, Francesca Brezzi, Marco Cellini,
Loredana Cerbara, Barbara De Micheli, Barbara Kenny, Daniela Luzi,
Nicolò Marchesini, Serenella Molendini, Fabrizio Pecoraro,
Sabina Pellizzoni, Costanza Piciollo, Lucio Pisacane,
Giuliana Rubbia, Serena Tagliacozzo

ALLA RICERCA DEL TEMPO PERDUTO dall'inclusione all'empowerment
Rapporto GETA 2023, pp. 160
Cnr Edizioni 2023

Il testo è accessibile online: <https://www.cnr.it/it/editoria>

Editing e grafica: Cristiana Crescimbene

Foto in copertina: Carlo Soldatini

La stampa del rapporto rientra tra gli obiettivi di promozione e sensibilizzazione del Piano di Parità di Genere del CNR, supportata dalla GEO Ilaria Di Tullio.

Nello specifico:

PILASTRO B: Formazione, Sensibilizzazione e Comunicazione

B.3.2 Produrre documentazione formativa e di sensibilizzazione da diffondere a tutto il personale mediante i canali ufficiali dell'Ente su discriminazioni, molestie e mobbing.



Citare come segue:

Sveva Avveduto (a cura di). (2023). Alla ricerca del tempo perduto dall'inclusione all'empowerment.

Roma: CNR Edizioni 2023.

© Cnr Edizioni, 2023

P.le Aldo Moro 7, 000185 Roma

www.edizioni.cnr.it

ISBN 978-88-8080-584-7 versione cartacea

ISBN 978-88-8080-585-4 versione elettronica



Indice

Introduzione

Sveva Arveduto 5

LE STRATEGIE, LE PROSPETTIVE

Attività e proposte di Women20

dalla presidenza indonesiana a quella indiana

Sveva Arveduto, Gianna Avellis, Giuliana Rubbia 11

I gender equality plan: opportunità e limiti

Barbara Kenny, Barbara De Micheli 27

La certificazione di genere: una prospettiva concreta per un cambio effettivo, autentico e duraturo di paradigma nell'organizzazione del lavoro verso la parità di genere

Serenella Molendini 41

In attesa delle Dee

Francesca Brezzi 65

I DATI, LE RICERCHE, LE ANALISI

Misure di parità negli EPR: il caso di CNR e INFN

Loredana Cerbara, Nicolò Marchesini, Sabina Pellizzoni 77

Divari di genere nelle scienze della terra: uno sguardo preliminare

Giuliana Rubbia 87

Il contributo degli assegni di ricerca nella produzione scientifica del CNR

Fabrizio Pecoraro, Daniela Luzi, Marco Cellini 95

Il Gender Mentoring Programme INFN: una <i>best practice</i> dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare per promuovere l'equità di genere nella ricerca scientifica	
<i>Sabina Pellizzoni</i>	109
Un'analisi di genere della percezione del rischio Covid-19 e dei comportamenti preventivi in una organizzazione di ricerca: risultati preliminari di un'indagine sul personale CNR	
<i>Nicolò Marchesini, Serena Tagliacozzo</i>	119
L'impatto del Covid-19 sulla parità di genere nell'ambito della ricerca e innovazione	
<i>Lucio Pisacane, Costanza Piciollo</i>	141
AUTORI	151
COMPOSIZIONE GRUPPO GETA	153

Divari di genere nelle scienze della terra: uno sguardo preliminare

Giuliana Rubbia

1. Introduzione

Non mancano oramai gli studi quantitativi sulla presenza femminile in università e ricerca. In sintesi, le scienze della terra sono un settore a prevalenza maschile, con una sotto-rappresentazione femminile che negli ultimi decenni mostra alcuni miglioramenti.

Un progresso costante, ma lento, in un cammino che si prefigura ancora lungo¹. Per quanto riguarda le università statunitensi, “la frazione di donne nel pool di docenti diminuisce con il grado, poiché le donne comprendono il 46% degli *assistant professor*, il 34% dei professori associati e il 19% dei professori ordinari (Ranganathan et al. 2021). Situazioni simili sono riportate in Australasia, con un rapporto di 26 a 74 per ricercatrici e ricercatori (Handley, 2020).

Sempre a livello internazionale, oltre alla lettura di genere del personale e delle carriere, ulteriori analisi sono disponibili sulla produzione scientifica e la partecipazione a *editorial board* o a *panel*. In uno studio di Henriques and Garcia (2022) su riviste di geologia, nell'85% delle riviste analizzate il redattore capo è un uomo e l'80% dei membri che compongono il comitato di redazione delle stesse riviste sono uomini e il 20% sono donne. “Questa sotto-rappresentazione nei *comitati editoriali* delle riviste di geologia va di pari passo con il rapporto tra donne e uomini come *autori attivi*, ed è in linea con la storica sotto-rappresentazione delle donne nelle geoscienze”.

Stadmark et al. 2023 indicano che al convegno di geoscienze più partecipato in Europa, la General Assembly della European Geophysical Union (EGU), la

¹ Così lo definisce Eric Davidson, editor di AGU Advances, la rivista dell'American Geophysical Union con l'efficace “*Steady but Slow Progress on the Long Road Towards Gender Parity*”, <https://shorturl.at/wyDMS>

percentuale di donne relatrici è aumentata dal 32% nel 2015 al 39% nel 2022, mentre per le *convenor* di sessione, l'incremento percentuale è ancora più alto: 40% di donne nel 2022 rispetto al 26% del 2015.

In Italia, negli ultimi venti anni, nel settore delle geoscienze, le università italiane hanno registrato tendenze positive: professoresse associate dal 23,6% al 28,9% e ordinarie dal 9,0% al 18% (Agnini et al., 2020). Ma il settore rimane ancora sottorappresentato (Amadori et al. 2023).

Necessariamente, anche l'INGV - Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia si posiziona in questo contesto, e un'analisi circostanziata dello sviluppo delle risorse umane a vent'anni dalla sua istituzione è fornita in (De Lucia et al., 2021).

Nel seguito viene proposto uno sguardo preliminare in sede GETA sulla distribuzione di genere nel suo personale dipendente, fotografato a marzo 2023, e alcune considerazioni di contorno, nel contesto della comunità italiana e internazionale.

2. Uno sguardo ai numeri

L'INGV è, oggi, un ente pubblico di ricerca di medie dimensioni, con circa 1000 unità di personale, e con una *mission* ben definita. Obiettivo generale dell'INGV è “contribuire alla comprensione della dinamica del Sistema Terra, nelle sue diverse fenomenologie e componenti solida e fluida, e alla mitigazione dei rischi naturali associati” (INGV 2022, p. 6).

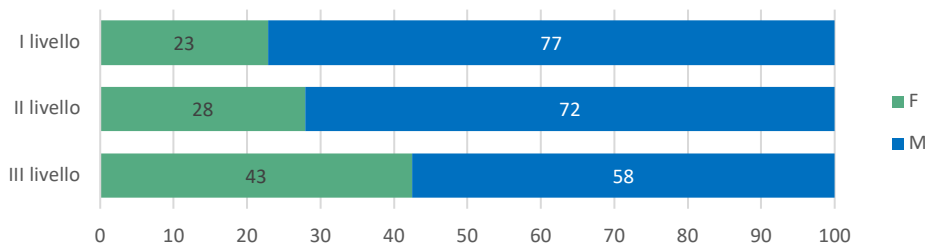
Per la sua forte connotazione STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics), data la sua vocazione nell'ambito delle geoscienze, è naturale aspettarsi una prevalenza maschile nella composizione del personale.

In particolare alla data del 31 marzo 2023², l'INGV risulta composto da 946 unità, comprensive di personale ricerca e tecnologo, tecnico e amministrativo. La componente maschile prevale rispetto alla componente femminile in termini complessivi.

Tra il personale dipendente, il 61,5% sono uomini e il 38,5% sono donne. Prevale la componente maschile tra il personale ricercatore e tecnologo (Fig.1) e tra il personale tecnico (Fig. 2). Mentre la componente femminile è preponderante tra il personale amministrativo (Fig. 3). Tra il personale ricercatore la percentuale di uomini è pari al 62% (378 unità), mentre le donne costituiscono il 38% (233 unità).

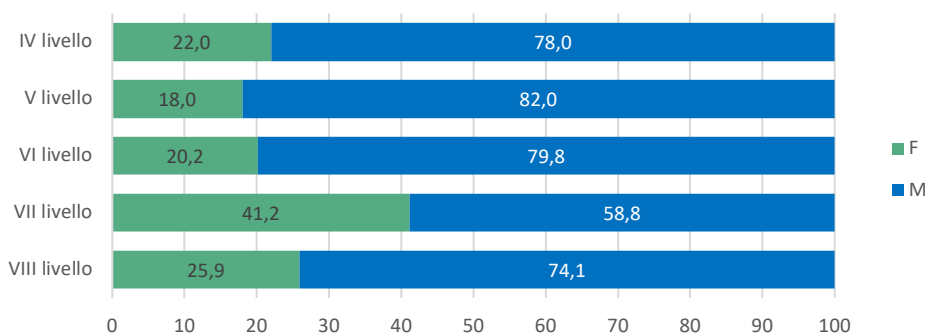
² Piano Triennale Attività INGV 2023-2025, <https://shorturl.at/lxFS0>

Figura 1. Personale ricercatore e tecnologo per livello (I-III) e genere al 31 marzo 2023. Valori percentuali



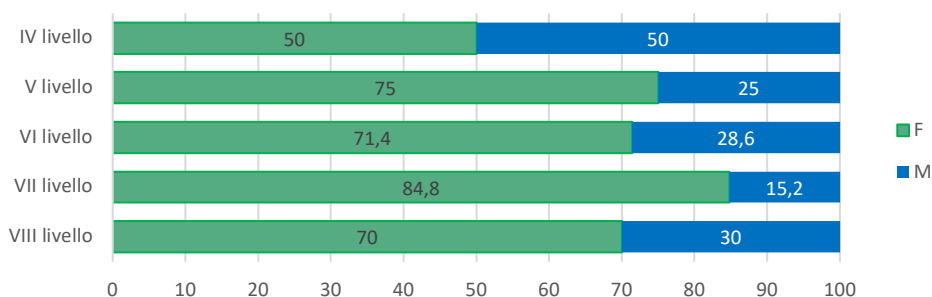
Fonte: Elaborazioni su dati INGV, 2023.

Figura 2. Personale tecnico per livello (IV-VIII) e genere al 31 marzo 2023. Valori percentuali



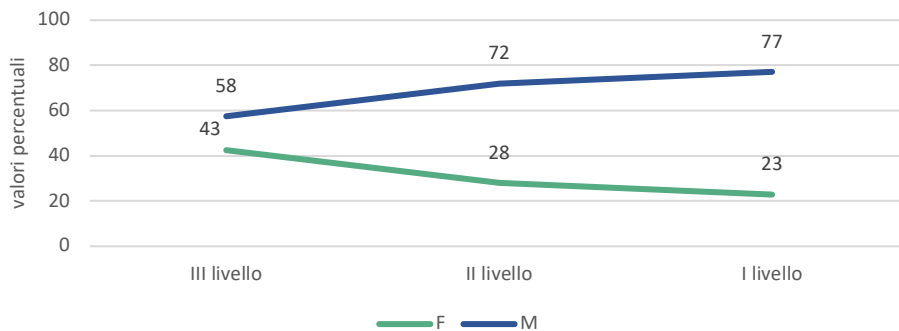
Fonte: Elaborazioni su dati INGV, 2023.

Figura 3. Personale amministrativo per livello (IV-VIII) e genere al 31 marzo 2023. Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni su dati INGV, 2023.

Figura 4. Diagramma a forbice per livello. Personale ricercatore e tecnologo



Fonte: Elaborazioni su dati INGV, 2023.

Ritroviamo percentuali analoghe in altri enti di ricerca, pur di diversa dimensione. All'OGS - Istituto Nazionale di Oceanografia e Geofisica Sperimentale, la presenza femminile si colloca attorno al 40% tra il personale ricercatore e tecnologo (OGS 2022, p.14). Parimenti al CNR, se guardiamo alla composizione percentuale del personale I-III livello al CNR-DSSITTA - Dipartimento di Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente (Cerbara e Caruso, 2022 p. 77). Fa eccezione l'ISPRA - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale, con una presenza femminile preponderante in generale (ISPRA 2022) e che in particolare nei livelli I-III vede una “percentuale di donne pari al 55,66% (349 unità) e di uomini pari al 44,34% (278 uomini)” (ISPRA 2023).

Il diagramma c.d. a forbice ci indica poca differenza tra i due generi all'ingresso, ma andando verso i livelli più alti il divario aumenta. Un *pattern* noto e frequente nella comunità scientifica italiana. In ISPRA, ad esempio, la quota di personale di ricerca di genere femminile “va diminuendo da un livello all'altro: in particolare, la percentuale di donne dal livello III (54,8%) subisce una riduzione di circa 4 punti percentuali al livello successivo, mentre la stessa si dimezza al livello apicale (25%)” (ISPRA 2022, p. 30).

Il Rapporto di Femminilità (RF)³ su tutto il personale è 0,63, lievemente aumentato rispetto a dieci anni fa (0,56 in Rubbia, 2013); negli organi di vertice non supera lo 0,2; nelle direzioni si colloca tra lo 0,4 e lo 0,5. (v. Tabella 1).

³ Rapporto di Femminilità RF=numero di donne/numero di uomini. RF=1 quando il numero di donne è uguale al numero di uomini, minore di 1 quando le donne sono numericamente inferiori agli uomini, maggiore di 1 nel caso opposto.

Tabella 1. Rapporto di femminilità negli organi

<i>Ruolo</i>	<i>Numero uomini</i>	<i>Numero donne</i>	<i>Rapporto di femminilità</i>
Presidente	1	0	0,0
Consiglio di Amministrazione	5	1	0,2
Direttore Generale	1	0	0,0
Consiglio Scientifico	5	1	0,2
Collegio Revisori dei conti	3	2	0,7
Organismo indipendente di valutazione	2	1	0,5
Direttori di Dipartimento	2	1	0,5
Direttori di Sezione	7	3	0,4

Fonte: Elaborazioni su dati INGV, 2023.

3. Conclusioni

L'articolo ha richiamato l'attenzione sulla distribuzione di genere del personale nell'ambito delle scienze della terra nel settore dell'alta formazione in Italia e all'estero e in alcune realtà di ricerca in Italia affini. Emergono *pattern* abbastanza simili, rintracciabili nella letteratura e nella documentazione istituzionale a riguardo.

Le scienze della terra sono un settore a prevalenza maschile, con una sottorappresentazione femminile, che diventa maggiormente evidente nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali. A questa situazione concorrono diversi fattori, che i piani di uguaglianza di genere tentano progressivamente di migliorare, sulla spinta di strategie europee (European Commission, 2021), progetti dedicati quali ad esempio ENGIE (<https://www.engieproject.eu/>) e una maggiore sensibilità anche da parte delle società scientifiche, tra le quali la Società Geologica Italiana con la nuova divisione “PanGEA, Geoscienze Senza Frontiere” (Amadori & EDI 2023).

Da un punto di vista numerico, è stata messa in evidenza una fotografia istantanea INGV del solo personale dipendente. In prospettiva, sarebbe interessante analizzare anche il personale in formazione, potenziale risorsa all'ingresso e poi sviluppo.

Divari e differenze esistono, non solo nei numeri e nelle percentuali, ma anche nelle attitudini e aspirazioni, e su queste è necessario riflettere per le azioni future.

Ad esempio, da un'indagine sul benessere lavorativo svolta in INGV nel 2019 (Spagnoli et al. 2020, p. 26) emergeva che all'interno del target del personale

ricercatore tecnologo, le donne considererebbero maggiormente gratificanti e stimolanti rispetto agli uomini alcune attività, quali: partecipare a conferenze, convegni e meeting, fare parte di comitati editoriali o della organizzazione di convegni scientifici, partecipare a commissioni o gruppi di lavoro. Gli uomini invece, considererebbero l'essere valutato sull'attività scientifica e il competere con i colleghi attività più gratificanti/stimolanti rispetto alle colleghe ricercatrici.

Le attitudini dunque degli individui pesano sulla mancata progressione di carriera? Quanta carriera “hanno voglia di fare le donne”? Quanto sono in grado, considerati i carichi di cura familiare da conciliare con l'impegno professionale? Quanti ostacoli incontrano in un ambiente a prevalenza e a tradizione maschile? O, ancora, l'ambiente di lavoro favorisce uno sviluppo equo di tutte le risorse? Oppure no?

È condivisibile quanto suggerito da Wroblewski 2021. La competenza di genere non dovrebbe rimanere limitata all'interno di comitati dedicati, ma dovrebbe diventare “una competenza di base di tutte le parti interessate” in un'istituzione o in un progetto, intendendo con competenza “il riconoscimento della rilevanza delle attribuzioni di genere nel proprio lavoro e nella propria sfera di influenza”, connesso alla “disponibilità e capacità di affrontare questi problemi nel lavoro quotidiano” e, se necessario, con il supporto di esperti di genere per intraprendere azioni. Analogamente, una distribuzione distorta di attributi personali come il genere o il background istituzionale in un pool di esperti invita a considerare la misura in cui la distribuzione delle opinioni scientifiche può essere altrettanto distorta (Griffin et al., 2020), mentre un'equa distribuzione di competenze è vitale nell'impatto della ricerca (Rubbia, 2022).

Ringraziamenti

Un ringraziamento particolare a Nicolò Marchesini, CNR IRPPS, per il proficuo confronto riguardo gli aspetti di metodo e i suggerimenti.

Bibliografia

- Agnini, C., Pamato, M.G., Salviulo, G., Barchi, K.A., and Nestola, F. (2020). Women in geosciences within the Italian University system in the last 20 years. *Adv. Geosci.* 53, 155-167. doi: 10.5194/adgeo-53-155-2020
- Amadori, C. and EDI Division of the Italian Geological Society (2023). A new EDI Division of the Italian Geological Society, EGU General Assembly 2023, Vienna, Austria, 24–28 Apr 2023, EGU23-16091, <https://doi.org/10.5194/egusphere-egu23-16091>, 2023.

- Cerbara L. e Caruso M.G. (2022). Monitorare nel tempo le differenze di genere nel CNR attraverso l'uso di indicatori. In S. Avveduto (A cura di) *Eppur si muove. Nuovi e rinnovati impegni per la parità di genere*. PP.75-83. Cnr Edizioni.
https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/attivita/editoria/GETA2021_DEF.pdf
- De Lucia M., Pino N. A., Pepe T., (2021). Le persone dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia a venti anni dalla sua istituzione. *Quad. Geofis.*, 173: 1-92, <https://doi.org/10.13127/qdg/173>
- European Commission. (2021). *Horizon Europe guidance on gender equality plans*. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>
- Griffin, J.D., Allen, T.I., and Gerstenberger, M.C. (2020). Seismic Hazard Assessment in Australia: Can Structured Expert Elicitation Achieve Consensus in the “Land of the Fair Go”? *Seismol. Res. Lett.* 91 (2A): 859-873. doi:10.1785/0220190186
- Handley, H.K., Hillman, J., Finch, M. et al. (2020). In Australasia, gender is still on the agenda in geosciences. *Adv. Geosci.*, 53, 205-226. doi.org:10.5194/adgeo-53-205-2020
- Henriques, M.H. and Garcia, L.F. (2022). Women Underrepresentation in Editorial Boards of Geology Journals and the Utopia of Gender Equality. *Front. Earth Sci.* 10:803900. doi: 10.3389/feart.2022.803900
- INGV. (2022). Piano Integrato di Attività e Organizzazione INGV PIAO 2022-2024. <https://istituto.ingv.it/it/amministrazionetrasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale/22658-piao-2022-2024-pdf/file.html>
- ISPRA. (2022). Bilancio di genere 2022. <https://www.isprambiente.gov.it/files2022/trasparenza/altri-contenuti-2022/disposizione-743-dg-adozione-bilancio-di-genere-ispra-2022.pdf>
- ISPRA. (2023). Relazione CUG 2023. <https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-la-protezione-e-la-ricerca-ambientale-2023>
- OGS. (2022). Piano di uguaglianza di genere GEP – Gender Equality Plan 2022-2024. <https://www.ogs.it/sites/default/files/2022-03/piano%20di%20ugualianza%20di%20genere%202022-2024%20%281%29.pdf>
- Ranganathan, M., Lalk, E., Freese, L. M., Freilich, M. A., Wilcots, J., Duffy, M. L. et al. (2021). Trends in the representation of women among US geoscience faculty from 1999 to 2020: The long road toward gender parity. *AGU Advances*, 2, e2021AV000436. doi:10.1029/2021AV000436

- Rubbia G. (2013). Relazione di sintesi delle azioni effettuate dall'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia per attuare pari opportunità tra uomini e donne. https://istituto.ingv.it/1-ingv/organi-e-strutture/cpo/format_dpo2012_28mar2013.pdf
- Rubbia G (2022). Natural hazards and earthquake science: Gender matters. *Front. Earth Sci.* 10:1033321. doi:10.3389/feart.2022.1033321
- Spagnoli P, Buono C., Hunstad I., Di Felice F. (2020). Indagine sul benessere lavorativo presso l'INGV nell'anno 2019. *Misc. INGV*, 53: 140. <https://editoria.ingv.it/miscellanea/2020/miscellanea53/>
- Stadmark, J., Conley, D. J., and Alves de Jesus-Rydin, C.: Demographics of presenters and convenors at the EGU General Assemblies 2015-2022 - are there differences between physical, virtual and hybrid meetings?, EGU General Assembly 2023, Vienna, Austria, 24-28 Apr 2023, EGU23-13710, <https://doi.org/10.5194/egusphere-egu23-13710>, 2023.
- Wroblewski, A. (2021) Quotas and Gender Competence: Independent or Complementary Approaches to Gender Equality? *Front. Sociol.* 6:740462. doi:10.3389/fsoc.2021.740462