

# Perché?

## Perché ci sono così poche donne agli alti livelli della scienza? Perché il loro successo è così lento?

*"Although the percentage of women in European research has been high for a long time, only a few of them reach the very top – even today."*

**Luisa Prista**, Capo dell'Unità per le questioni di cultura scientifica e genere, Direzione Generale per la Ricerca, Commissione Europea.

Al giorno d'oggi non si può ancora parlare di uguaglianza di genere in tutti gli ambiti professionali e di vita. Gli stereotipi, i messaggi nascosti, la miopia di genere e la discriminazione diretta verso le donne sono evidenti in molti settori della società. Scienza e tecnologia non rappresentano un'eccezione.

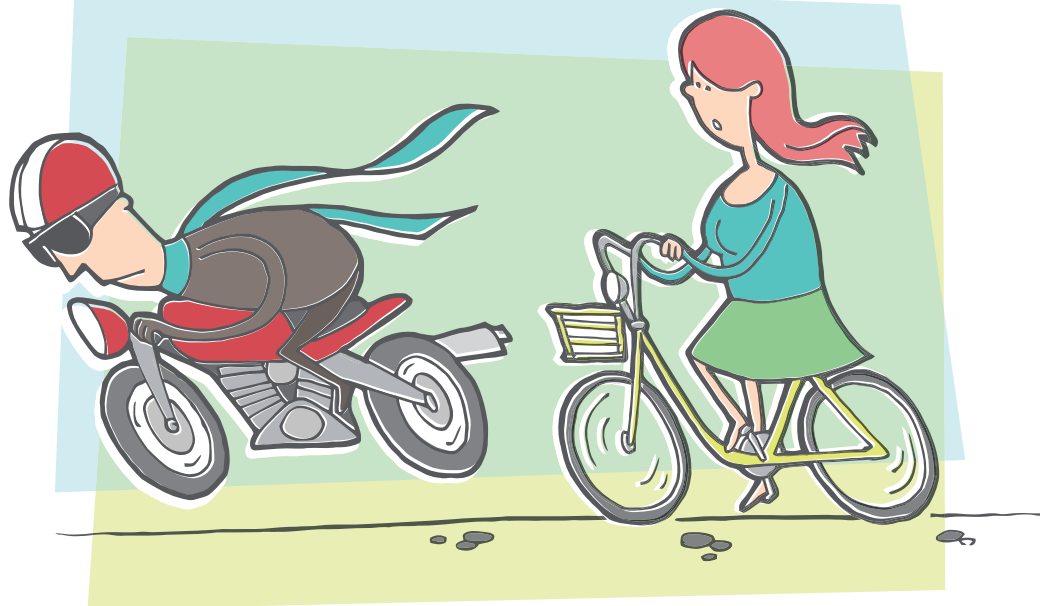
Quando le persone capaci, donne o uomini, si astengono dallo studiare certe materie, non perseguono i loro studi come potrebbero o abbandonano le carriere scientifiche anche a stadi avanzati, la società perde talenti e possibilità di miglioramento.

La situazione delle donne nel settore R&D oggi si può descrivere come "ammesse senza farne completamente parte"<sup>1</sup>. L'avanzamento di carriera delle donne nella scienza è lento e comunque spesso esse non raggiungono alti livelli come gli uomini. Particolarmente preoccupante è la situazione femminile nelle discipline scientifiche, ingegneristiche, e tecnologiche (SET, Science, Engineering, Technology) dove le studentesse e le scienziate sono ancora una minoranza.

Alcune indagini mostrano che molte donne eccellenti, che potrebbero apportare un valido contributo nel mondo della ricerca, dell'università e dell'industria, si astengono dal perseguire le carriere scientifiche. Altre invece, pur avendo iniziato una carriera, l'abbandonano negli anni per privilegiare il desiderio di maternità e per dedicarsi alla cura dei figli. Questo processo, comunemente chiamato LEAKY PIPELINE, comporta la perdita di individui con esperienza e capacità e rappresenta uno svantaggio per tutti.

<sup>1</sup> In Etzkowitz, H.; Fuchs, S., Gupta, N., Kemelgor, C., Ranga, M., 2008 'The coming gender revolution in science' in E. J. Hackett, O. Amsterdamska, M. Lynch and J. Wajcman (eds), *The handbook of science and technology studies*, Cambridge, MIT Press, pp. 405





Perché ci sono così poche donne agli alti livelli delle carriere scientifiche e perché il loro avanzamento è così lento? Se non ci sono differenze tra le facoltà intellettuali di uomini e donne e tra le loro capacità lavorative, perché le donne abbandonano i percorsi scientifici in maniera sproporzionata?

Gli studi rispondono a queste domande dando due spiegazioni: una è il "role conflict" causato da tutte le questioni che hanno direttamente a che fare con il bisogno di conciliare la vita professionale e la vita personale/familiare e con i limiti di tempo e di mobilità che da esso scaturiscono. L'altra spiegazione si cela dietro la prima. Esistono sottili forme di discriminazione che si manifestano nelle differenze tra le condizioni di lavoro di uomini e donne e nel sostegno al riconoscimento e all'avanzamento della loro carriera.

*"The Member States that participate in EU research cooperation need to become involved in efforts to promote gender equality in their research systems".*

**Luisa Prista**, Capo dell'Unità per le questioni di cultura scientifica e genere, Direzione Generale per la Ricerca, Commissione Europea.

# Cosa?

## Cosa può fare una strategia efficace per favorire le pari opportunità negli enti di ricerca?

### Rendere l'organizzazione più attrattiva e stimolante

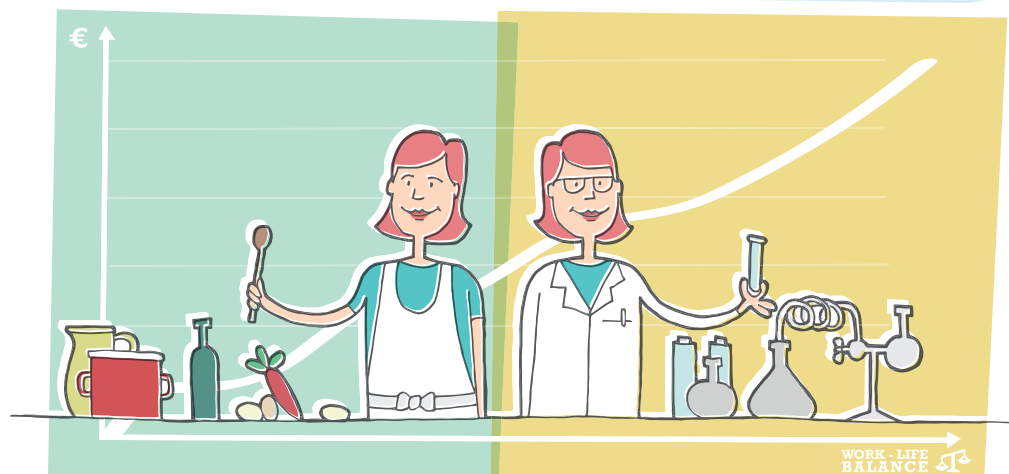
Le organizzazioni che gestiscono efficacemente le strategie di pari opportunità attraggono più forza lavoro e di conseguenza possono scegliere tra un maggior numero di candidati/e e di differenti capacità.

### Ottenere maggiore impegno da parte dei ricercatori/ricercatrici

La gestione efficace delle misure per la conciliazione della vita lavorativa e della vita privata e altre misure di uguali opportunità spingono il personale impiegato ad un maggiore impegno. L'insoddisfazione di lavoratori e lavoratrici circa l'equilibrio della loro vita lavorativa-privata ha delle conseguenze negative: una bassa soddisfazione di questo rapporto porterà a mettere molto probabilmente meno impegno nel lavoro.

### Conquistare maggiore devozione dei ricercatori/trici

La gestione efficace della strategia di uguale opportunità porta il personale impiegato alla "fidelizzazione" e quindi ad una maggiore continuità nel lavoro.



# Come?

## Come possono gli enti di ricerca condurre al cambiamento?

*"The European Commission has two main objectives for its work on gender equality in research. The first is to promote more women in senior positions. The second is to integrate gender perspectives into research".*

**Luisa Prista**, Capo dell'Unità per le questioni di cultura scientifica e genere, Direzione Generale per la Ricerca, Commissione Europea

Per molti anni le aziende, gli istituti di ricerca e le università hanno sviluppato e attuato politiche di uguaglianza di genere nella ricerca, a volte eccellenti, e supportato così le donne nel perseguimento della carriera scientifica. Tuttavia la sfida è ancora attuale. C'è bisogno di più impegno per affrontare atteggiamenti e pratiche discriminatorie e cambiare il modello tradizionale "maschile" di fare scienza che penalizza le donne e anche alcuni uomini nel loro percorso scientifico.

Ecco alcune raccomandazioni pratiche per favorire un cambiamento verso l'uguaglianza di genere nella ricerca:

### Gestione del tempo

- Offrire orari lavorativi flessibili e assicurare una mole di lavoro appropriata e programmabile per tutti gli scienziati e le scienziate.
- Offrire differenti soluzioni per permettere l'equilibrio tra la vita personale e la vita professionale sia agli uomini che alle donne. Ciò contribuirebbe ad un cambiamento a favore di una cultura scientifica che abilita i papà e le mamme ad equilibrare il proprio tempo tra lavoro e famiglia; contemporaneamente, sosterrrebbe la produttività dell'ente.
- Offrire una programmazione dei meeting più importanti e degli eventi durante le giornate e gli orari di lavoro standard, senza appropriarsi di ore non necessarie ed extra lavorative, quando possibile.

### Visibilità

- Riconoscere l'efficienza di chi è capace di gestire il lavoro in tempi brevi, piuttosto che valutare positivamente solo coloro che, svolgendo il lavoro in tempi più lunghi, si rendono più visibili (ma non necessariamente più efficienti).
- Considerare la necessità del tempo non lavorativo degli impiegati/e e porsi delle domande sullo scienziato costantemente visibile e disponibile.

### Sostegno alle attività di cura

- Fornire un supporto (finanziario e pratico) alle attività di cura di anziani e bambini per gli scienziati e le scienziate che devono viaggiare o lavorare all'estero, partecipare a congressi, seminari e meeting. Per permettere agli impiegati/e di organizzare la loro vita privata bisogna pianificare con sufficiente anticipo i viaggi di lavoro.
- Dare la possibilità a uomini e donne di usufruire delle interruzioni di carriera per periodi dedicati sia alla cura della famiglia sia allo sviluppo personale.

### Programmazione della carriera

- Riconoscere che gli scienziati/e che optano per orari di lavoro flessibili o ridotti, comunque hanno diritto ad usufruire delle opportunità di formazione, sviluppo e avanzamento di carriera.
- Incoraggiare le donne a pianificare la loro carriera scientifica. Ciò significa cercare di prevedere le loro interruzioni pre e post maternità ma anche attuare una strategia di lungo periodo per dare supporto e motivare le donne al fine di mantenere alte le loro ambizioni lavorative.
- Introdurre un sistema di tutoraggio per gli scienziati e le scienziate più giovani per coinvolgerli nelle reti informali, per aumentare il loro interesse e alimentare le loro ambizioni.



### Ruoli e stereotipi

- Identificare le donne che hanno raggiunto alti vertici della carriera come Role models. Individuare e prendere come esempio anche gli uomini che interrompono la carriera o scelgono un lavoro part-time, di modo che la priorità data alla cura della famiglia non sia sempre e solo mostrata come una questione femminile.
- Offrire training e iniziative di sensibilizzazione, specialmente a direttori e top manager, con lo scopo principale di affrontare i miti di genere e gli stereotipi. Sono infatti le attitudini e le azioni dei manager che hanno un peso determinante per il successo delle carriere scientifiche delle donne.

### Promozioni e progressi

- Assicurare che i criteri di promozione siano chiari, trasparenti e giusti. E' giustificabile utilizzare come criteri visibilità, disponibilità e mobilità ma essi possono essere rappresentati in maniera innovative. Per esempio, la disponibilità a viaggiare è un fattore importante nella progressione della carriera in molte società che si occupano di SET. Tuttavia si potrebbero utilizzare con maggior frequenza metodi alternativi di comunicazione (conferenze video e telefoniche).
- Riconoscere che un importante potenziale di ricerca potrebbe emergere ad età differenti tra uomini e donne poiché essi seguono diversi percorsi di carriera. Rimuovere ogni barriera, formale e informale, che sia legata all'età e assicurare che la promozione e il progresso non siano limitati a nessun momento della vita. Assicurare che gli scienziati e le scienziate, le cui carriere sono progredite lentamente a causa di interruzioni o periodi di contratti part-time, abbiano la possibilità di ottenere promozioni e progressioni in periodi successivi.

### Sostegno al rientro al lavoro dopo la maternità

- Non avere pregiudizi sulla disponibilità o capacità di lavorare di una donna dopo la maternità o l'interruzione di carriera;
- Attuare un sistema di "collegamento costante" durante il periodo di maternità/paternità. Fare in modo che le donne in maternità siano informate e consultate circa le opportunità ed i cambiamenti che stanno avvenendo sul luogo di lavoro.
- Rivedere le procedure finanziarie interne all'ente per assicurare che esse non penalizzino un gruppo di lavoro o un dipartimento nel quale qualcuno sia in maternità o paternità o in interruzione di carriera.

### Monitoraggio

- Monitorare l'aumento delle paghe e il progresso degli scienziati/e per valutare l'impatto delle misure e delle strategie di pari opportunità adottate. I dati dovrebbero avere informazioni per sesso, interruzioni di carriera, situazione familiare, etc..

*"... new slogan, which we have taken from science historian Londa Schiebinger, is 'fixing the knowledge'. This is what we need to do now".*

**Luisa Prista**, Capo dell'Unità per le questioni di cultura scientifica e genere, Direzione Generale per la Ricerca, Commissione Europea

# CHI?

Queste linee guida sono state sviluppate nel quadro del progetto GENDERA, Gender Debate in European Research Area. L'obiettivo generale del progetto GENDERA è favorire l'attuazione dell'equilibrio di genere nella scienza e creare un ambiente adatto ad integrare la dimensione di genere nelle politiche di ricerca e scienza in Europa. Quest'obiettivo generale è raggiunto attraverso i seguenti obiettivi specifici:

- Raccolta, sistemazione, e analisi di esperienze di politiche e attività a supporto dell'uguaglianza di genere in diverse organizzazioni di ricerca;
- Identificazione dei buoni esempi che favoriscono la presenza delle donne agli alti livelli della ricerca e nelle commissioni scientifiche. Discussione di tali esempi con rappresentanti politici e decisionali e altre figure professionali del settore R&D nazionale ed europeo.

Più di 60 esempi di buone pratiche sono state identificate e sono consultabili al sito [www.gendera.eu](http://www.gendera.eu)

## I partner del progetto sono:

- TÉTALAP – Tudományos és Technológiai Alapítvány (Hungary)
- Fundació CIREM (Spain)
- EKT/NHRF – Ethniko Idryma Erevnon / National Hellenic Research Foundation (Greece)
- Jozef Stefan Institute (Slovenia)
- Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrica (Slovakia)
- Joanneum Research (Austria)
- Steinbeis-Europa-Zentrum (Germany)
- APRE – Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea (Italy)
- Ort Braude College of Engineering (Israel)



## Per la promozione dell'uguaglianza di genere negli enti di ricerca in Italia

Come confermano le statistiche di She Figures, il report attraverso il quale ogni 3 anni la Commissione Europea monitora e denuncia le disuguaglianze di genere nel mondo della ricerca dell'UE, quando si parla di Donne e Scienza sono ancora fortemente evidenti in tutta Europa fenomeni che penalizzano le lavoratrici come la *segregazione orizzontale*, il *tezzo di cristallo*, la *leaky pipeline* e la *differenza salariale*.

Le linee guida presentate in questo documento riassumono idee e raccomandazioni generali per preparare azioni positive al sostegno dell'uguaglianza tra uomini e donne negli enti di ricerca. Considerando le diversità nazionali che caratterizzano il consorzio del progetto GENDERA si è deciso di dedicare un approfondimento ad alcune peculiarità di genere dei sistemi di R&S nazionali dei 9 partner. Vengono qui presentati dati, iniziative ed azioni che sintetizzano parte degli aspetti che riguardano l'Italia.

### Donne e scienza il caso Italiano

Con riferimento alla relazione tra i temi dell'innovazione e il ruolo delle donne il rapporto del 2010 "La cultura dell'innovazione in Italia"<sup>2</sup>, afferma: **non siamo ancora fuori dallo stereotipo**. Con importanti incursioni nel ruolo femminile nella società tale report conclude: *Se è vero che oltre il 92% degli italiani ritiene che l'istruzione universitaria sia ugualmente importante sia per un ragazzo che per una ragazza, ancora un terzo della popolazione ritiene che le donne siano più adatte allo studio delle discipline umanistiche piuttosto che di quelle scientifiche e il 25% reputa che le donne riescano ad affrontare i compiti lavorativi con minore razionalità degli uomini*.

Secondo l' *Annuario Scienza e Società 2010*<sup>3</sup>, la presenza femminile tra i laureati e dottori di ricerca italiani nei settori tecnico-scientifici è in leggero aumento. Nell'area medico-farmaceutica sono donne due laureati/dottori di ricerca su tre. Nel complesso, in Italia, il 51,7% dei dottori di ricerca è donna, un dato superiore sia alla media UE (44,2%), che alla media OCSE (43,2%). **L'Italia si conferma però un Paese con poche ricercatrici donne**: poco più di una ogni tre ricercatrici (33%, in leggera crescita), in linea con la situazione europea. Il dato più evidente segnala il **progressivo assottigliamento della componente femminile man mano che si procede nei percorsi di formazione e nella carriera di ricerca** (vedi p. 10). Se tra i laureati le donne sfiorano il 60%, la loro presenza si riduce al 44% ai livelli iniziali della carriera di ricerca, per poi scendere fino al 18% ai livelli di carriera più elevati. Nei settori tecnico-scientifici, meno di una posizione su dieci da professore ordinario o equivalente è occupata da donne.

<sup>2</sup> Rapporto presentato da COTEC con WIRED, in collaborazione con L'Istituto di ricerca sulle popolazioni e le politiche sociali del CNR.

<sup>3</sup> *Annuario Scienza e Società 2010*, edizioni il Mulino, realizzato da Observa - Science in Society. Dati provenienti da She figures, 2009 e Science, Technology and Industry Scoreboard 2009, Paris, OECD.



Questo studio conferma nuovamente una realtà denunciata da tempo dalla letteratura e dalle indagini statistiche : la società italiana è impostata su un modello definito "male breadwinner"<sup>4</sup>. Tale sistema determina una suddivisione dei ruoli familiari che affida alla donna le attività di cura e all'uomo la possibilità di dedicare il suo tempo allo sviluppo professionale. Tali condizionamenti culturali si riflettono a loro volta nel mondo del lavoro, dando luogo ad un'organizzazione che ostacola una partecipazione attiva delle donne.

Due caratteristiche possono riassumere la questione di genere della ricerca in Italia:

- 1) il tasso di crescita generale delle donne ricercatrici (dal 2002 al 2006, 10% contro il 4,2% degli uomini) annuncia un sostanzioso **contributo femminile al futuro della scienza italiana soprattutto** negli enti pubblici (crescita del 13,3% per le donne rispetto al 7% degli uomini) e meno negli enti privati (2,3% per le ricercatrici e 3,1% per gli uomini).
- 2) sono ancora presenti molti ostacoli allo sviluppo della carriera delle donne ricercatrici e la differenza salariale con i colleghi uomini non tende a diminuire. **L'abbandono delle carriere o l'assenza femminile** negli alti livelli sono ancora realtà ben radicate.

### **Cosa si è fatto in Italia per contrastare questa situazione?Qualche esempio:**

Ad oggi si può affermare che sia a livello governativo che non governativo differenti azioni sono state avviate per sensibilizzare la società civile e il personale degli enti di ricerca. Esempi di rilevante importanza sono le azioni svolte dai Comitati di Pari Opportunità (CPO) delle università italiane.

Di notevole impatto sono anche le iniziative di grandi realtà della ricerca pubblica italiana come per esempio *l'ENEA, Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile*, che ha istituito un CPO molto attivo e unico nella modalità di costituzione (ai membri presenti per nomina si affiancano componenti eletti dal personale e dai sindacati, con livelli di istruzione e provenienza geografica differenti). Inoltre l'ufficio stampa ENEA riserva una sezione dedicata alla parità di genere nella rassegna giornaliera<sup>5</sup>.

Un'altra iniziativa degna di menzione è quella lanciata quest'anno dalle consigliere di parità della Provincia di Milano con AFOL Milano e gli assessorati al Lavoro e alle Pari Opportunità. Si tratta di *Donne al lavoro in ricerca scientifica e tecnologica* che offre 12 borse lavoro, per un valore di 10.000 euro ciascuna, nei settori ICT, biotecnologie ed energia a donne laureate e interessate ai settori scientifico o tecnologico. Tale iniziativa sostiene l'inserimento lavorativo e la promozione di carriera in 'rosa' nel settore della ricerca scientifica con concrete attività progettuali che coinvolgano donne ricercatrici.

Vale la pena citare anche la petizione lanciata dal gruppo di lavoro *Equilibrio di genere nella ricerca e formazione scientifica*, del **Consiglio nazionale della Ricerca, CNR** che nel 2007 ha indicato proposte concrete a supporto dell'eguaglianza di genere alla legislazione nazionale<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> GENDERA Synthesis Report, Good Practices on Gender Equality in R&D organizations, 2010, p.17)

<sup>5</sup> <http://www.enea.it/cpo/CPO.htm>

<sup>6</sup> <http://www.petitiononline.com/241259/petition.html>



## Come condurre al cambiamento verso l'equilibrio di genere: suggerimenti dal mondo della ricerca italiano

Per invertire l'attuale squilibrio di genere nella ricerca sono necessarie **azioni concrete**, appositamente ideate ed indirizzate alla risoluzione di determinati problemi. Tali azioni devono pertanto basarsi sui dati disponibili e soprattutto sulla conoscenza della realtà dell'ente stesso.

Abbiamo raccolto un campione di proposte per ridefinire le possibili politiche di uguaglianza di genere nella ricerca italiana. Ringraziamo in particolare i contributi provenienti dal CPO di Confindustria, dell'Università di Trieste, di ENEA, CNR e IntesaSanPaolo Eurodesk.

### Gestione del Tempo e visibilità :

Ridefinire i sistemi di valutazione che appaiono poveri e poco innovativi:

- essi dovrebbe essere soprattutto basati sulla valutazione dei risultati;
- equiparare la valutazione anche con lavoratori par-time;
- identificare criteri per la valutazione delle performance, che vadano oltre il solo numero delle pubblicazioni ma tenga conto della disciplina scientifica di cui lo scienziato o la scienziata si occupa;
- utilizzare anche indici internazionali che valutano ad esempio, il rilievo scientifico delle pubblicazione.

### Sostegno alle attività di cura:

- Riconoscere la possibilità di ricorrere a forme alternative di lavoro, come per esempio il telelavoro, anche per motivi familiari, senza che l'uso di questo strumento diventi penalizzante per la carriera del lavoratore/lavoratrice;
- Predisporre un sistema di tutoraggio che accompagni le persone che si assentano per lunghi periodi, anche per ragioni di salute o per l'assistenza familiare (il caso più frequente: i genitori anziani);

### Programmazione della carriera:

- Prevedere una "doppia" carriera per il/la partner dello scienziato/a soprattutto nel caso di trasferimenti lunghi (all'estero, altri istituti di ricerca, ...) visto che se il partner non può continuare la sua attività professionale molto spesso a rinunciare alle opportunità è soprattutto la donna.

### Sostegno alla maternità:

- Prevedere sistemi di supporto o convenzioni con asili nidi per permettere alle donne di poter riprendere il lavoro senza rinunce lavorative dopo la gravidanza;
- Mettere a disposizione strumenti per stemperare le difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia, e.g. realizzando asili aziendali, consentire orari flessibili e spazi adeguati nel periodo di allattamento.

### **Programmazione di carriera:**

- Creare bacini di candidature femminili e realizzare percorsi di mentoring per supportare le donne nella crescita professionale.

### **Ruoli e stereotipi:**

- Creare di gruppi di lavoro di manager, donne e uomini, per identificare le aree di intervento sullo stile di leadership

### **Promozione e progressi:**

- Determinare e introdurre criteri di valutazione che considerino nella il merito e valorizzino caratteristiche prevalentemente femminili (il multi-task, la trasversalità, l'ascolto, l'innovazione).

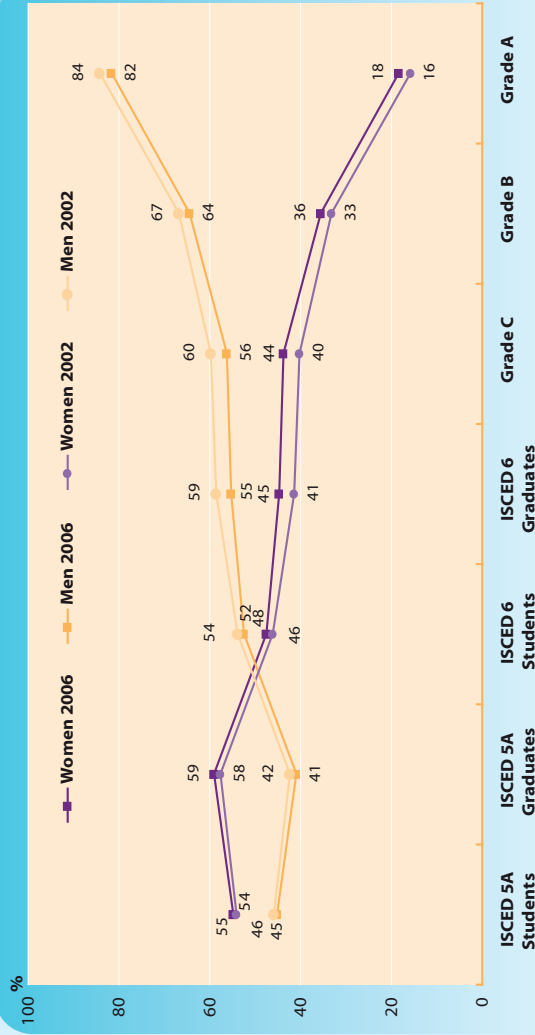
Come ben sottolineato dal CPO di Confindustria, in generale la struttura della maggior parte delle proposte figurano quasi tutte a *costo zero*, tranne in pochi casi, come per esempio il "sostegno finanziario alle attività di cura di anziani e bambini", di cui le donne ricercatrici devono occuparsi. Bisogna considerare però anche i costi occulti: le misure che ipotizzano mutamenti interni alle strutture di lavoro richiedono cambiamenti organizzativi che possono eventualmente risultare onerosi.

Inoltre appare opportuno evidenziare il generale beneficio che l'ente di ricerca otterrebbe favorendo l'occupazione femminile e l'investimento nelle carriere scientifiche delle donne: dalla crescita della ricchezza complessiva alla riduzione della dispersione dei talenti (e a una maggiore possibilità di scelta dell'offerta di lavoro qualificato e specializzato); dall'incremento della produttività e del valore aggiunto a un ampliamento della capacità di innovazione autonoma.

Concludiamo con le parole del rapporto *Non ci può essere nessuna qualità senza parità*, pubblicato dalla CE: "Vi è un rischio evidente che la scienza europea rimanga indietro. Lo Spazio Europeo della Ricerca ha bisogno di donne e giovani. Quindi dobbiamo agire adesso".

# Interessanti Statistiche

Proportions of men and women in a typical academic career, students and academic staff, EU-27, 2002/2006



Source: Education Statistics (Eurostat); WIS database (DG Research); Higher Education Authority for Ireland (Grade A)

**Exceptions to the reference year (s):** **ISCED 5A Graduates 2002:** DK (2003), FR (2003); **ISCED 6 Graduates 2006:** IT (2004); **2002:** DK (2003), FR (2003), RO (2003); **WIS 2006:** EE (2004), IE (Grade A: 2002-2003), EL (2000), MT (2004), PT (2003), SI (2007), SK (2007), FI (2007); **2002:** IE (2004), EL (1999), NL (2003), UK (2003)

**Data unavailable:** **ISCED 6 students 2006:** DE, LU; **2002:** DE, LU, RO, SI; **ISCED 5A - 6 Graduates LU;** **WIS 2002:** LU, IE (2004 - no grade A); Grade C unavailable: BG, RO (included in B)  
**Break in series:** CZ (2005)

**Provisional data:** ES

**Data estimated:** EU-27 (by DG Research) for WIS, ISCED 6 students, ISCED 5A-6 graduates; SI

Head count (Grades A, B, C)

NO: before 2007 biannual data

Data for Ireland on Grade A professors does not include the Institutes of Technology

## Denition of grades:

**A:** The single highest grade/post at which research is normally conducted.  
**B:** Researchers working in positions not as senior as top position (A) but more senior than newly qualified PhD holders.

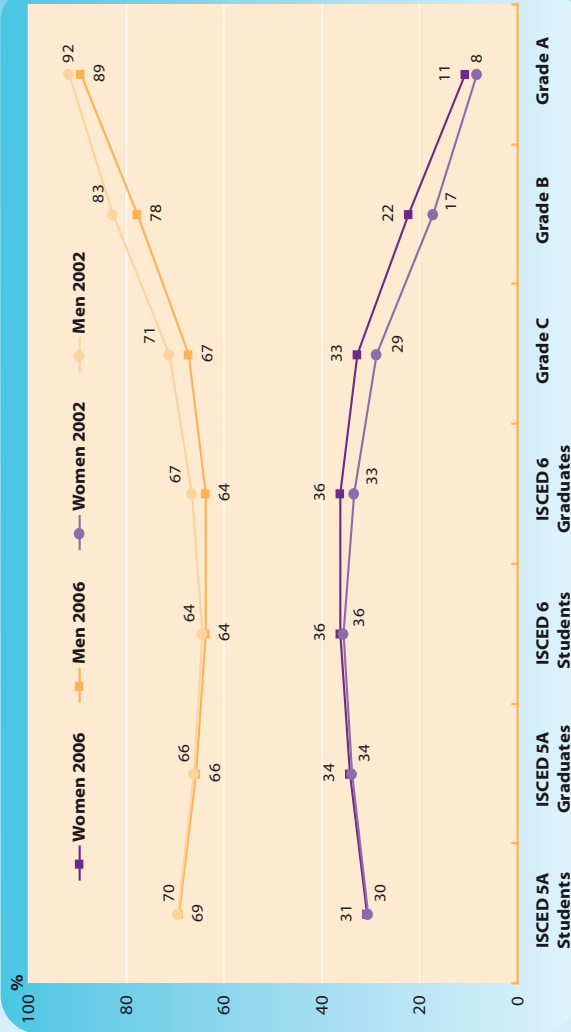
**C:** The 1st grade/post into which a newly qualified PhD graduate would normally be recruited.

**ISCED 5A:** Tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements.

**ISCED 6:** Tertiary programmes which lead to an advanced research qualification (PhD).

Data source: She Figures 2009

## Proportions of men and women in a typical academic career in science and engineering, students and academic staff, EU-27, 2002/2006



### Definition of grades:

**A:** The single highest grade/post at which research is normally conducted.

**B:** Researchers working in positions not as senior as top position (A) but more senior than newly qualified PhD holders.

**C:** The 1st grade/post into which a newly qualified PhD graduate would normally be recruited.

**ISCED 5A:** Tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements.

**ISCED 6:** Tertiary programmes which lead to an advanced research qualification (PhD).

**SET elds of education =** 400 Science, maths and computing + 500 Engineering, manufacturing and construction.

**SET elds of science =** Engineering and Technology + Natural Sciences.

Source: Education Statistics (Eurostat); WIS database (DG Research)

Exceptions to the reference year (s): **ISCED 6 students 2002:** RO (men 2003), SI (men 2005); **WIS 2006:** ES (2007), MT (2004), PT (2003), SI (2007), SK (2007), FI (2007); **2002:** IE (2004), FR (2000), LT (2005), NL (2003), UK (2003)

Data unavailable: **ISCED 6 students 2002:** DE, FR, LU, NL, SI (Women); **WIS 2006:** BG, EE, EL, FR, LV, LU, HU, RO, IE (Grade A); **2002:** BG, EE, EL, ES, LV, LU, HU, RO, IE (Grade A)

Break in series: CZ (2005)

Provisional data: ES

Data estimated: EU-27 (by DG Research) for WIS, ISCED 6 students, SI

Head count (Grades A, B, C)

NO: before 2007 biannual data

Data source: She Figures 2009

## Proportion of female heads of universities or assimilated institutions based on capacity to deliver PhDs, 2007

	Women	Men
<b>EU-27</b>	9	91
<b>BE</b>	7	93
<b>BG</b>	9	91
<b>CZ</b>	7	93
<b>DK</b>	0	100
<b>DE</b>	7	93
<b>EE</b>	18	82
<b>IT</b>	6	94
<b>CY</b>	0	100
<b>LV</b>	20	80
<b>LT</b>	0	100
<b>LU</b>	0	100
<b>HU</b>	0	100
<b>NL</b>	7	93
<b>AT</b>	4	96
<b>PL</b>	8	92
<b>RO</b>	2	98
<b>SI</b>	15	85
<b>SK</b>	4	96
<b>FI</b>	25	75
<b>SE</b>	43	57
<b>HR</b>	14	86
<b>TR</b>	9	91
<b>IS</b>	33	67
<b>NO</b>	29	71
<b>CH</b>	8	92
<b>IL</b>	29	71

Source: WIS database (DG Research)

Exceptions to the reference year: BE, DK, DE, EE, HU, AT, PL, SI, SK, FI, SE, CH, HR, IL: 2008; CY, LT, IT, IS: 2008/2007; RO: 2007/2006

Data unavailable: IE, EL, ES, FR, MT, PT, UK  
Data estimated: EU-27 (by DG Research)

Data source: She Figures 2009

## Number of academic staff by grade and sex, 2007

	Grade A		Grade B		Grade C		Grade D	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
BE	246	2047	657	1997	1475	3341	4175	4548
BG	551	1792	2776	4480	.	.	7324	6284
CZ	267	1832	2669	2753	253	566	3304	3915
DK	150	1107	917	2753	672	1128	1783	2271
DE	1509	11138	4854	21747	1618	3311	49342	81434
EE	94	454	372	630	966	740	653	328
IE	58	544	458	690	589	663	720	857
EL	216	1699	431	1468	753	1608	1481	2280
ES	2041	9034	24926	43754	2200	2368	37682	35059
FR	6069	26084	30870	48522	3036	5781	8523	11685
IT	3631	15994	6280	12453	10658	12913	.	.
CY	6	57	21	85	142	166	107	246
LV	157	382	254	346	2631	1683	.	.
LT	106	628	925	1297	1135	979	3246	1879
LU	5	49	12	30	50	113	.	.
HU	502	2166	1571	3379	4006	4918	778	1225
MT	1	43	193	415	23	139	2	6
NL	318	2552	422	1938	1586	3413	6453	9050
AT	309	1847	615	2708	2579	3930	3972	5641
PL	1940	7628	3254	8280	19219	24982	.	.
PT	303	1148	917	1750	2751	3581	2349	2312
RO	3644	7869	8935	9209	x	x	1260	1047
SI	214	1073	307	718	994	1182	275	336
SK	350	1388	869	1631	3520	3497	514	425
FI	609	1991	1660	1723	773	608	3804	4717
SE	841	3811	10848	12260	416	578	4647	4518
UK	2885	13601	12374	21273	24591	27340	16816	19927
HR	148	416	444	549	106	97	715	640
TR	3675	9541	8037	15380	3754	4336	16188	18209
IS	44	192	74	158	128	112	.	.
NO	537	2427	1863	3548	1109	1291	4841	4197
CH	1304	4708	626	2001	7837	12997	1294	1402
IL	184	1267	232	835	434	782	273	324

Source: WIS database (DG Research); Higher Education Authority for Ireland (Grade A)

Exceptions to the reference year: HR: 2008; UK: 2007/2006; DK, IE (except for grade A: 2002-2003); FR, CY, LU, AT, IL: 2006; EE, MT: 2004; PT: 2003; EL: 2000

Data unavailable: Grade C unavailable; BG, RO (included in B); Grade D unavailable:

BE (French-speaking community), IT, LV, LU, PL, IS

Provisional data: ES

Data estimated: SI

Head count

Data for Ireland on Grade A professors does not include the Institutes of Technology

Some differences exist in coverage and definitions between countries

'x': data included in another cell; '.': not available

Data source: She Figures 2009

Published by  
**Tudományos és Technológiai Alapítvány**  
www.tetalap.hu

Graphic design by  
**PIXOFIL Visual Communication**  
www.pixofil.com

Printing:  
**2001 Volt Bt.**

Publisher's address:  
1027 Budapest, Bem J. u. 2., Hungary Budapest 2010

Quotations:  
Interview with Luisa Prista an Marina Marchetti  
by  
Marte Ericsson Ryste and Anita Haslie  
19th of May, 2010



**JOIN THE DEBATE ON GENDER  
EQUALITY IN RESEARCH!**

This project is supported by the European Commission under the FP7 Capacities programme