



da "donne e scienza" a "donne, lavoro e discriminazione"

- ❖ fenomenologia di genere delle risorse umane
- ❖ analisi delle cause della scarsa presenza delle donne
- ❖ azioni positive: piano triennale di azioni positive
codici di comportamento
- ❖ mainstreaming di genere

ruolo attivo delle donne, solutrici e non problema, risorsa e non fardello, per realizzare significativi profili di empowerment, chiave strategica per

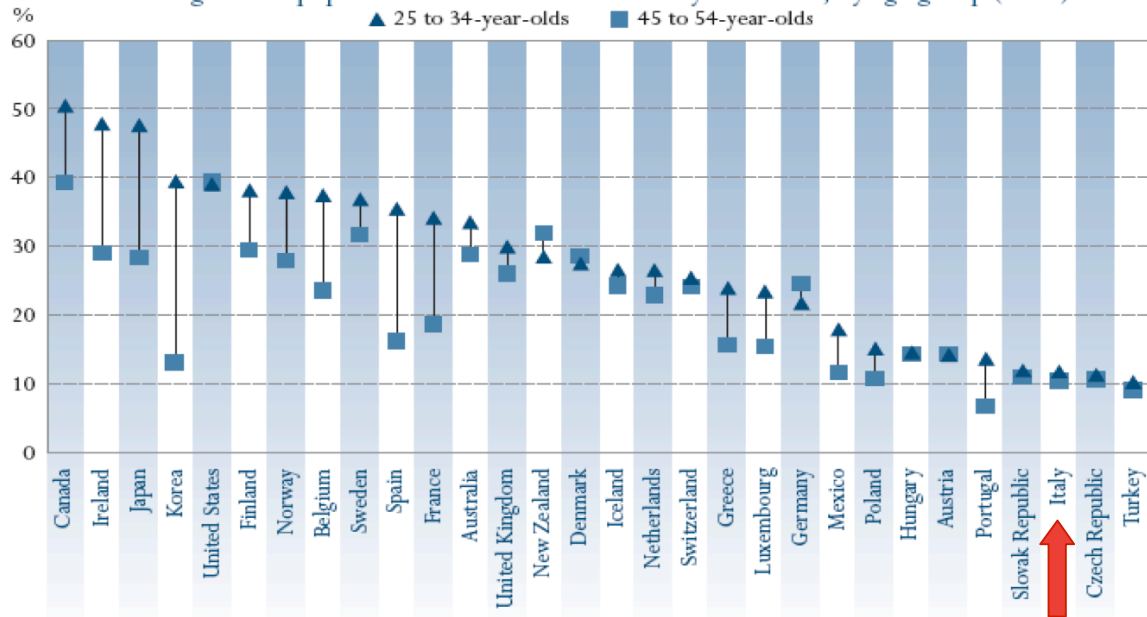
la parità effettiva tra donne e uomini



fenomenologia di genere per le risorse umane nella ricerca scientifica:

- gli studi universitari
- i ricercatori
- le carriere
- gli investimenti

Percentage of the population that has attained tertiary education, by age group (2001)

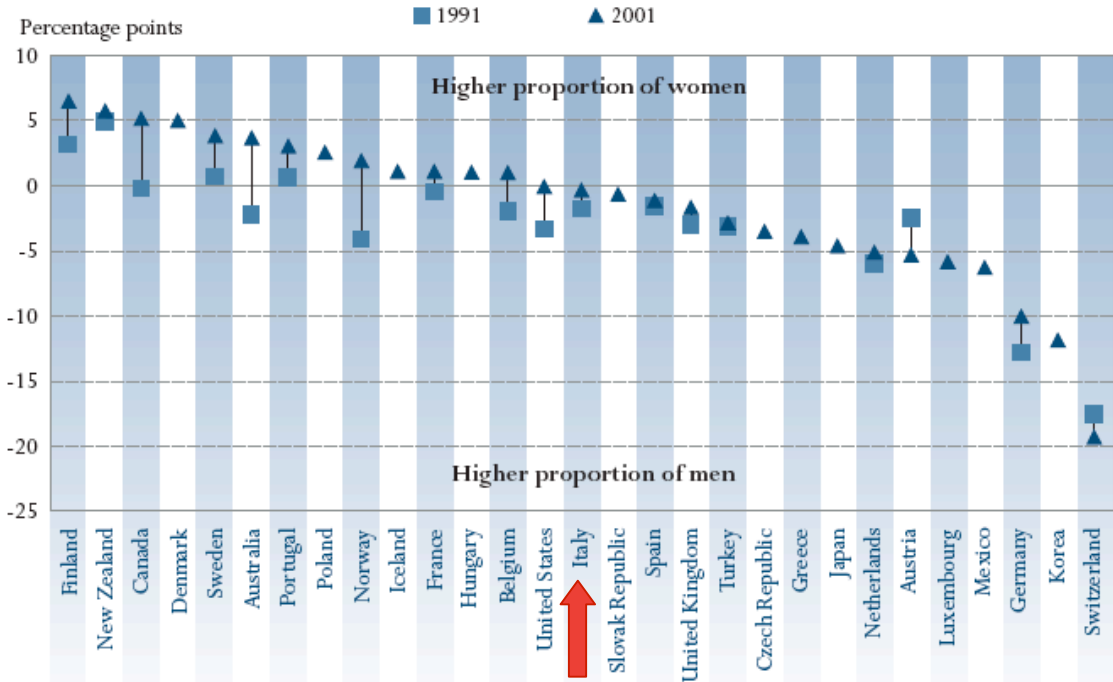


❖ gli studi universitari



il livello di istruzione nel nostro paese è basso e rimane basso il numero di laureati anche tra i più giovani

Difference between females and males in levels of tertiary attainment, by year



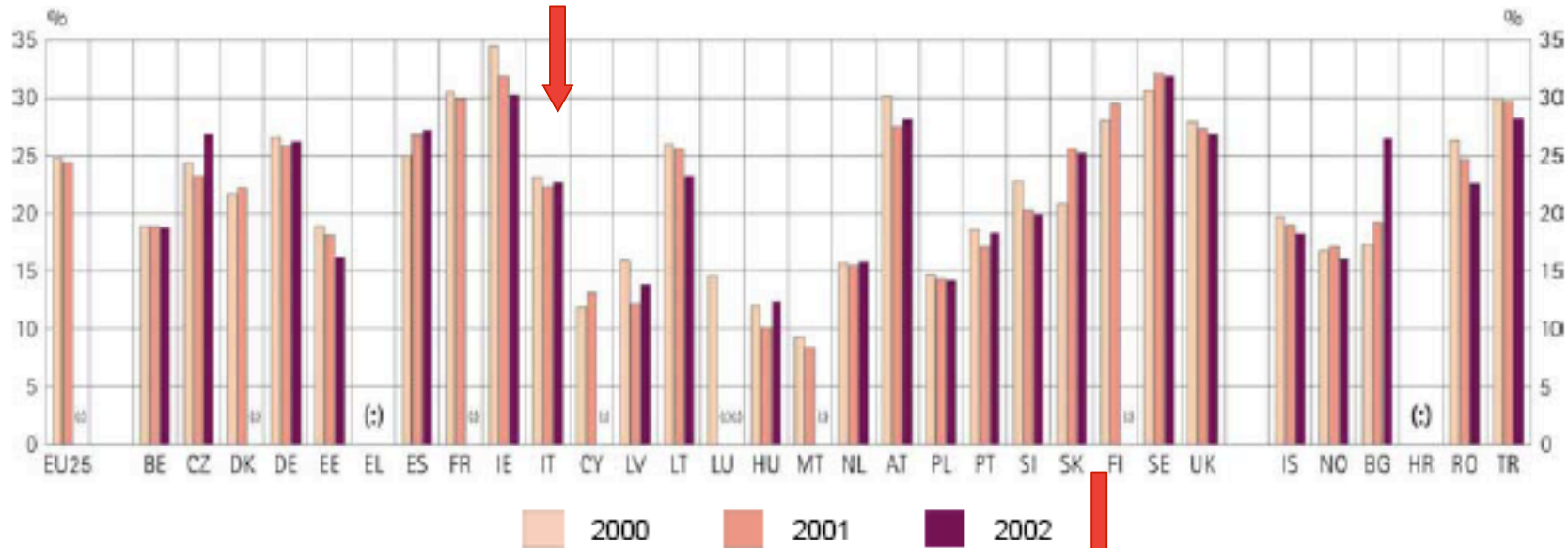
ma le donne laureate sono di più

Source: OCDE 2003



sono ancora meno i laureati italiani nelle discipline scientifiche (S&E)

Graduates in mathematics, science and technology as a percentage of all graduates in tertiary education (2000-2002)



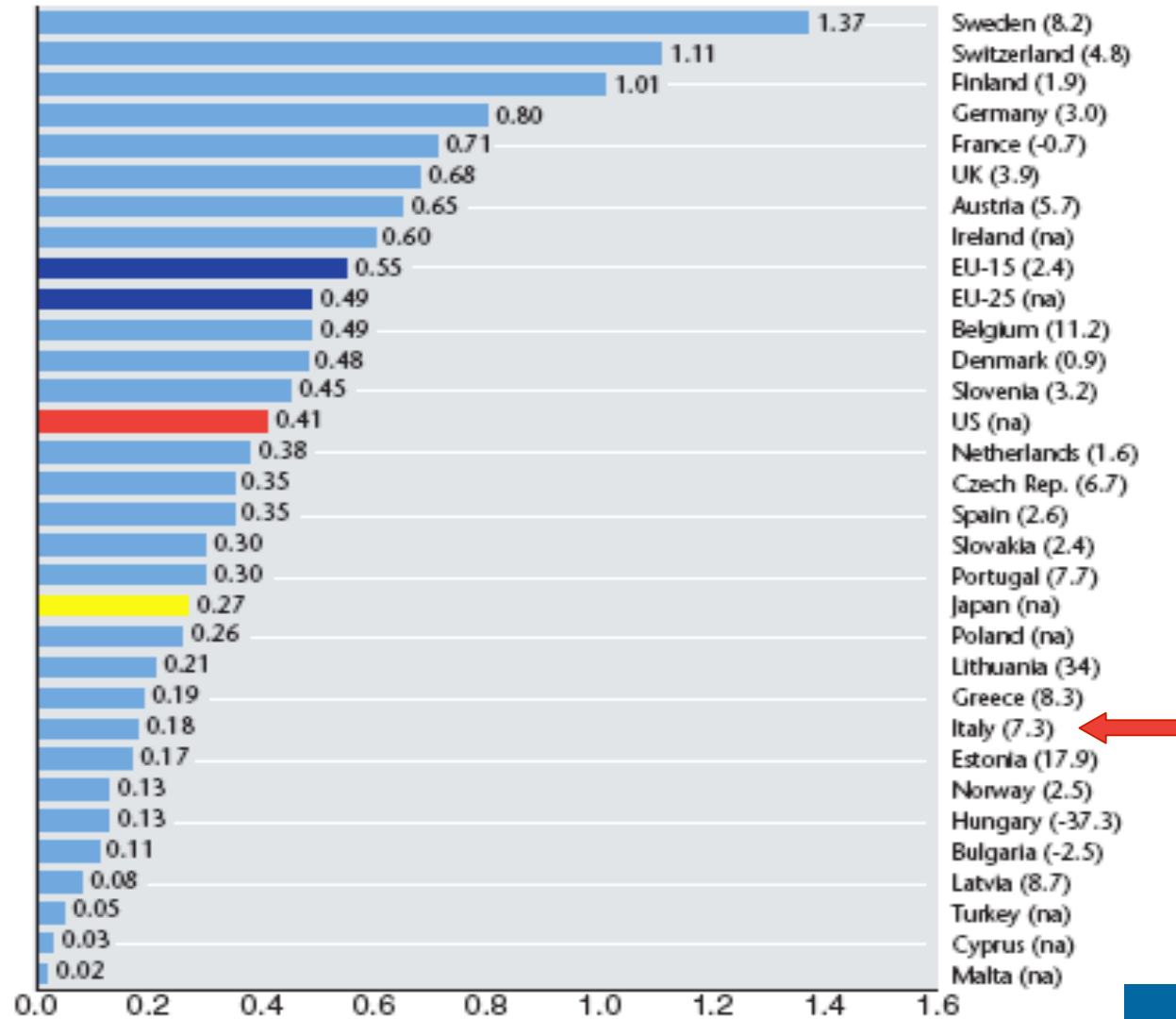
	EU25		BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU
2000	24.8		18.9	24.4	21.7	26.6	18.9	:	25.0	30.5	34.5	23.1	11.9	15.9	26.0	14.6	12.0
2001	24.4		18.9	23.2	22.2	25.9	18.1	:	26.8	29.9	31.9	22.3	13.1	12.2	25.6	:	10.1
2002	:		18.8	26.8	:	26.2	16.2	:	27.2	:	30.2	22.7	12.8	13.9	23.2	:	12.4
	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SE	UK		IS	NO	BG	HR	RO	TR
2000	9.3	15.7	30.1	14.7	18.6	22.8	20.8	28.0	30.6	27.9		19.7	16.8	17.3	:	26.3	30.0
2001	8.4	15.5	27.5	14.3	17.1	20.3	25.6	29.5	32.1	27.3		19.0	17.1	19.2	:	24.7	29.7
2002	8.9	15.8	28.1	14.2	18.3	19.9	25.2	28.7	31.9	26.8		18.2	16.0	26.5	:	22.6	28.2

Source: DG EAC. Data source: Eurostat (UOE)



..... e molto bassa è anche la percentuale dei PhDs in S&E

New PhDs in S&E fields of study per thousand population aged 25-34, in 2001; in brackets: average annual growth rates (%)



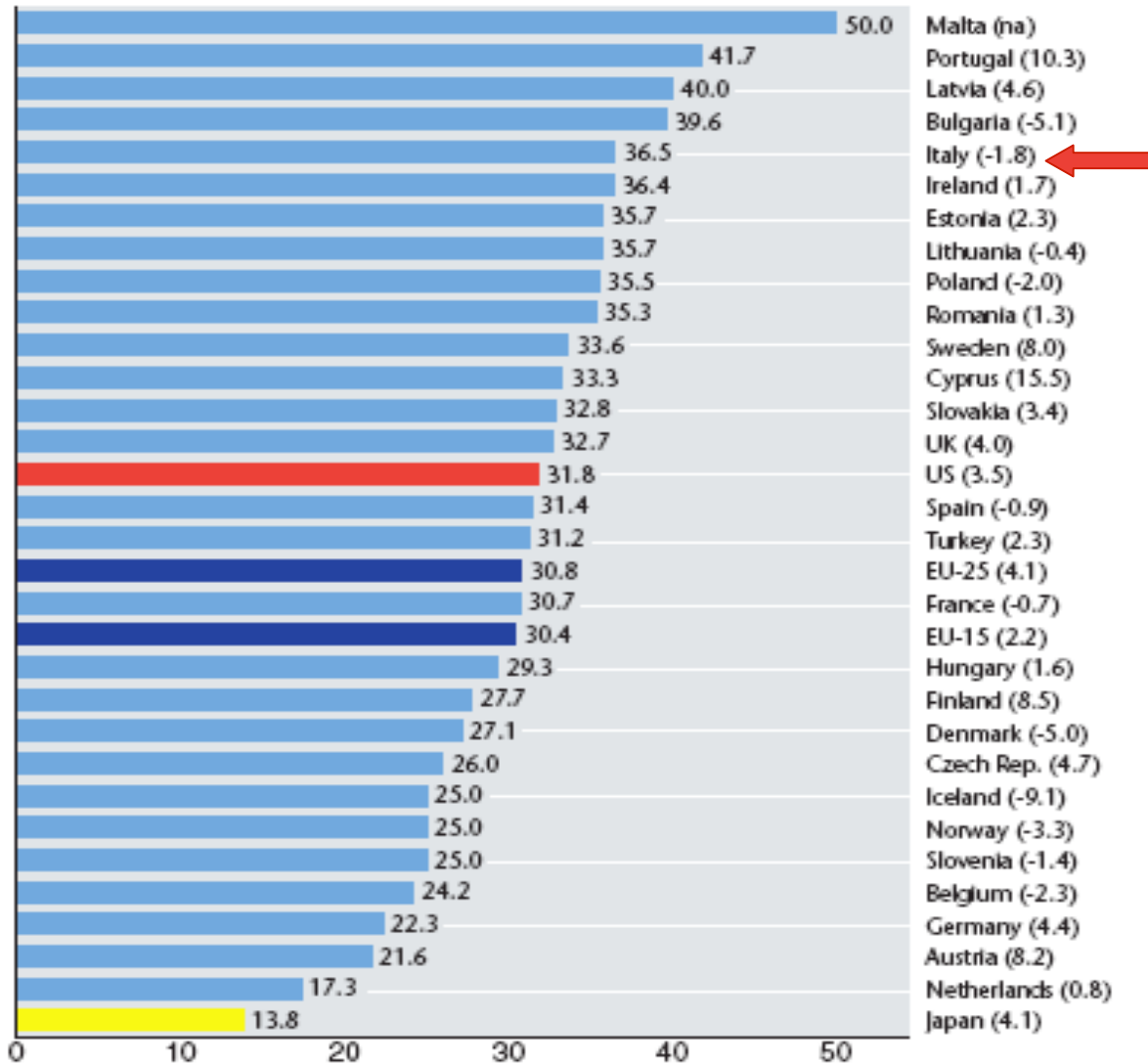
1998-2001

Source: DG Research - Key Figures 2003-2004



le laureate italiane in S&E sono in buona posizione ma la loro percentuale sta diminuendo

Female graduates as % of all graduates in S&E fields of study, 2001; in brackets: average annual growth rates (%)



1998-2001

Source: DG Research - Key Figures 2003-2004



qualche motivo della scarsa presenza femminile nelle discipline S&E

stereotipi nell'istruzione

- ~ il 72% dei ragazzi ritiene di essere dotato in matematica, contro il 62% delle ragazze
- ~ gli insegnanti di matematica dedicano il 20% di tempo in più ai ragazzi;

influenza dei genitori

- ~ il 70% dei genitori auspicano una carriera scientifica per i maschi, contro il 45% che la auspicano per le proprie figlie
- ~ il pc si compra se c'è un maschio in casa!
- ~ investono risorse economiche nell'alta formazione più per i maschi che per le femmine

stereotipi nella pubblicità

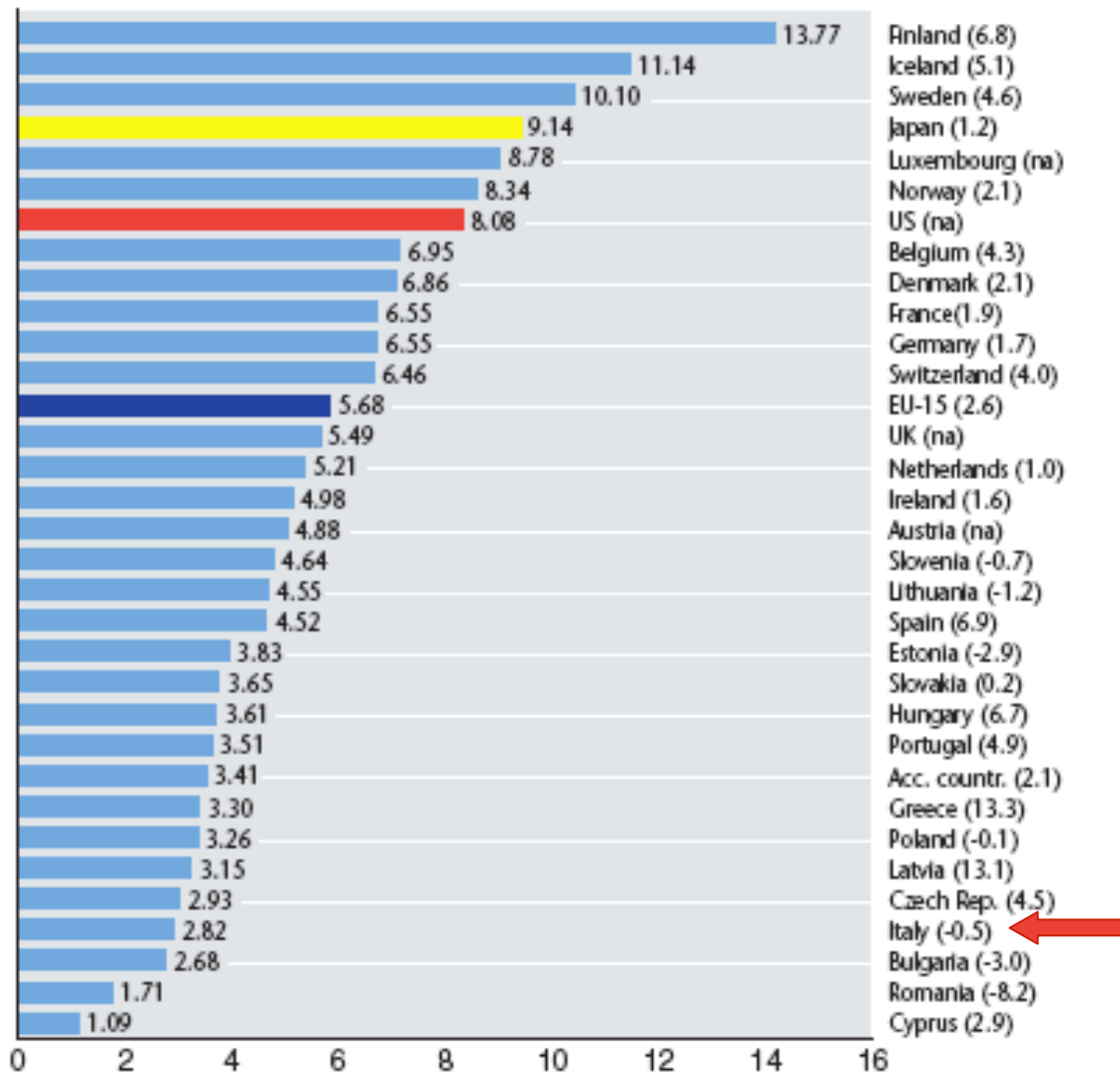
- ~ le ragazze sono presenti in quella per i cellulari
- ~ nelle campagne pubblicitarie dedicate alla ICT le ragazze sono presenti come "segretarie" e non come "tecnici"

il Politecnico di Torino, insieme al Fondo Sociale Europeo e alla Regione Piemonte, ha finanziato per l'A.A. 2002-2003 un programma di borse di studio riservato alle ragazze matricole del corso in Ingegneria



l'indicatore "ricercatori per 1000 occupati" misura il ruolo della ricerca nel paese

Number of researchers (FTE) per 1000 labour force, 2001; in brackets: average annual growth rates (%), 1996-2001



dal 1991 al 2001, il numero totale di ricercatori è diminuito ad un tasso dell'1,6% annuo

la più bassa percentuale di ricercatori nell'UE-15 associata ad una sua decrescita

Source: DG Research - Key Figures 2003-2004



è invece superiore alla media UE-15 la spesa per ricercatore!

R&D expenditure (in 1000 current €) per researcher (FTE), 2001

	Totals	Business enterprise	Higher education	Government
Belgium	153	201	90	127
Denmark	188	254	121	132
Germany	199	236	121	186
Greece	54	101	38	86
Spain	78	172	41	74
France	180	239	94	205
Ireland	139	151	111	130
Italy	188	239	150	165
Netherlands	186	223	145	170
Austria	180	183	168	228
Portugal	58	121	41	59
Finland	125	156	76	103
Sweden	227	291	128	132
UK	145	164	92	214
EU-15	171	225	103	170
Cyprus	81	67	47	140
Czech Rep.	55	87	31	41
Estonia	14	30	11	15
Hungary	37	54	24	30
Lithuania	9	55	5	12
Latvia	10	15	7	13
Poland	23	49	12	39
Slovenia	76	131	40	57
Slovakia	16	45	3	15
EU-25	156	214	90	147
Bulgaria	8	13	4	8
Romania	9	10	7	9
Turkey	60	125	50	35
Iceland	140	180	95	123
Norway	154	165	137	144
Switzerland	266	312	171	222
US	182	169	171	361
Japan	212	245	103	404



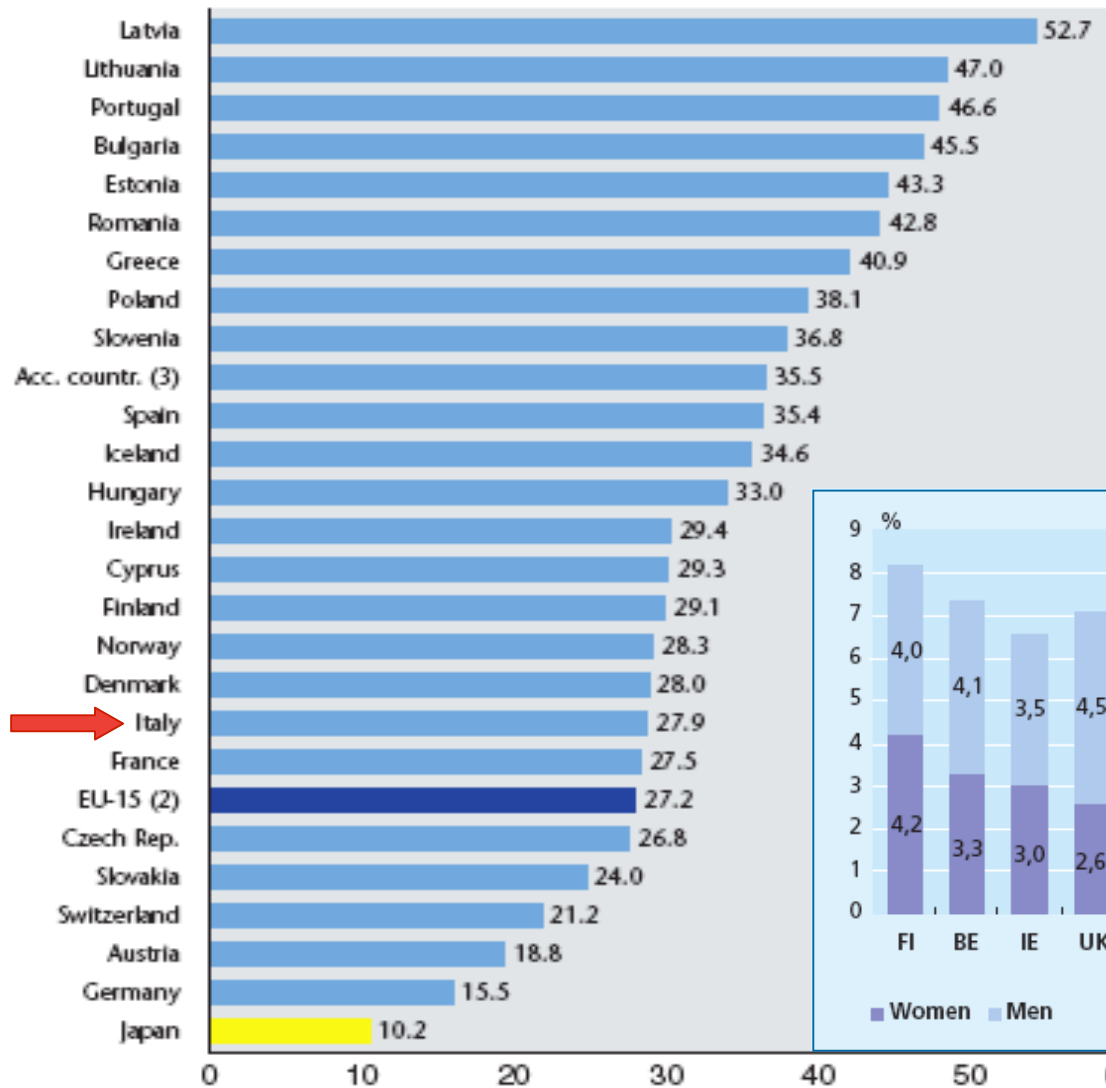
**i bassi investimenti attuali
per l'alta formazione,
correlati alla
bassa % di PhDs,
non delineano un quadro
migliore per il futuro**

Source: DG Research - Key Figures 2003-2004

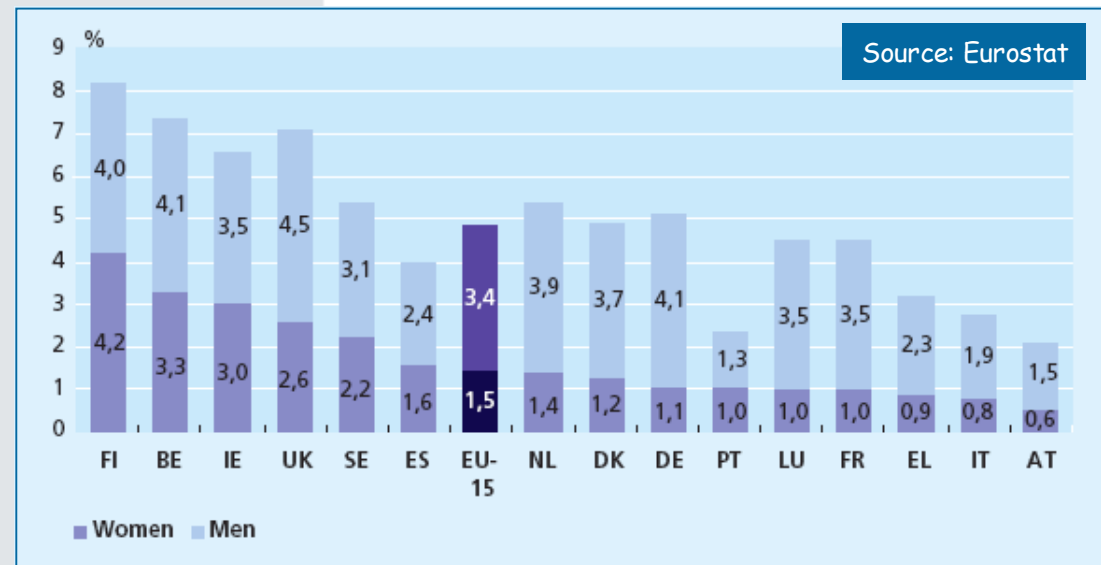


..... e se le cose vanno male per tutti, figuriamoci per le donne!

Female researchers as % of all researchers (in HC), 2001



le donne sono la più consistente risorsa per aumentare il numero di ricercatori: è un insieme di talenti che già esiste e può essere ampliato



Source: DG Research - Key Figures 2003-2004



qualche ragione per la scarsa presenza delle donne nella ricerca

- ~ stereotipi e pregiudizi sui ruoli e le abilità delle donne
- ~ carenza di modelli di ruolo di donne di successo nella ricerca
- ~ difficoltà di conciliazione tra lavoro professionale e di cura
- ~ mancanza di mentori

qualche ragione per essere riuscite ad esserci:

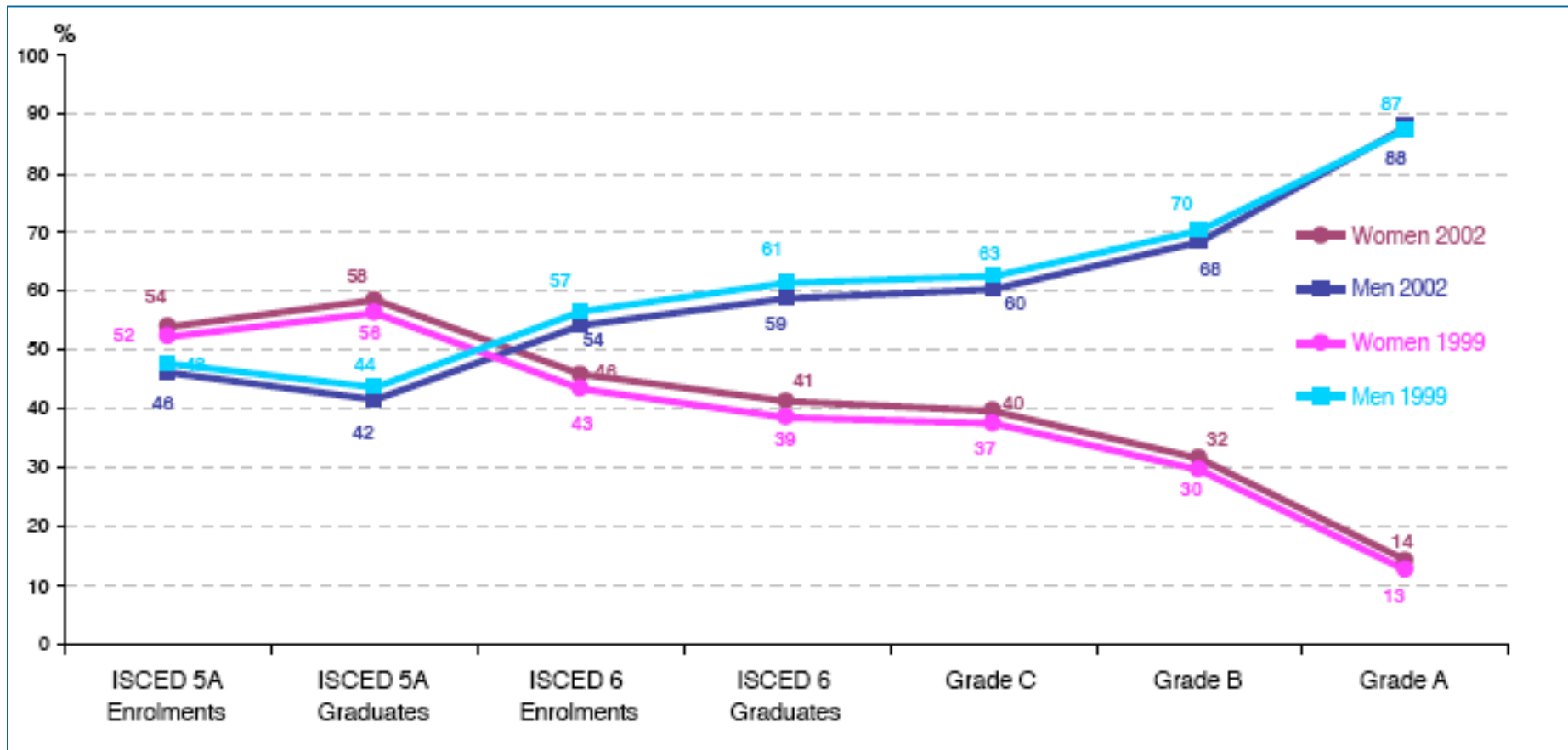
- ~ il forte sostegno dei loro familiari: genitori e mariti
- ~ l'incoraggiamento da parte degli insegnanti delle scuole medie superiori e dell'università
- ~ la propria determinazione in un duro e faticoso lavoro
(I Congresso Internazionale "Women in Physics" promosso dalla IUPAP)

**ruolo propulsivo dell'UE:
risorse e culture di riferimento per l'identificazione e attuazione di politiche
finalizzate alla partecipazione delle donne alla ricerca**



i due "logo" della carriera delle donne:
 il diagramma ad X
 il diagramma a forbice

Relative share of women & men in a typical academic career for EU-25, headcount, 1999 and 2002

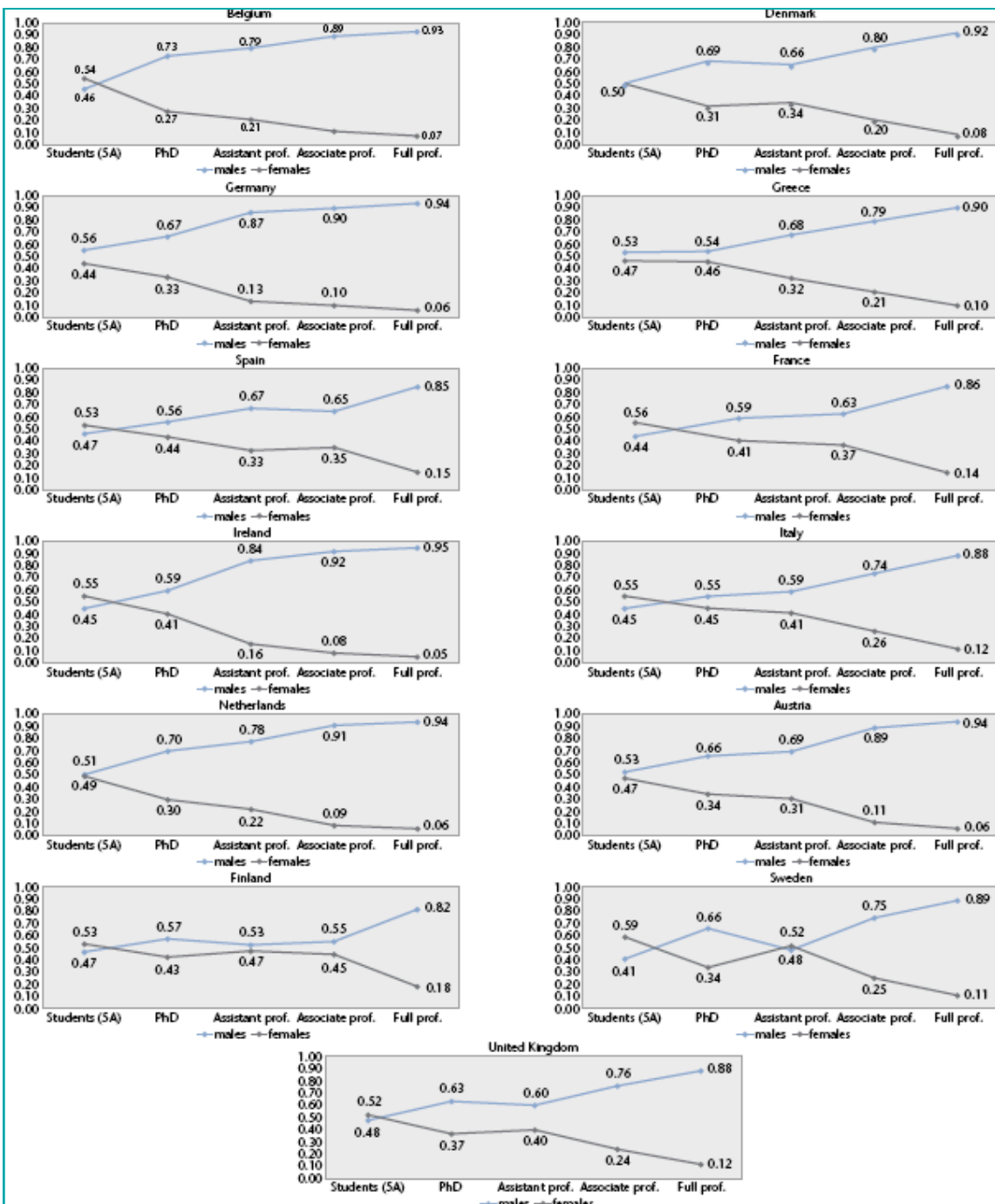


Brussels, 11.3.2005 SEC(2005) 370

diagrammi a forbice per
13 paesi membri EU

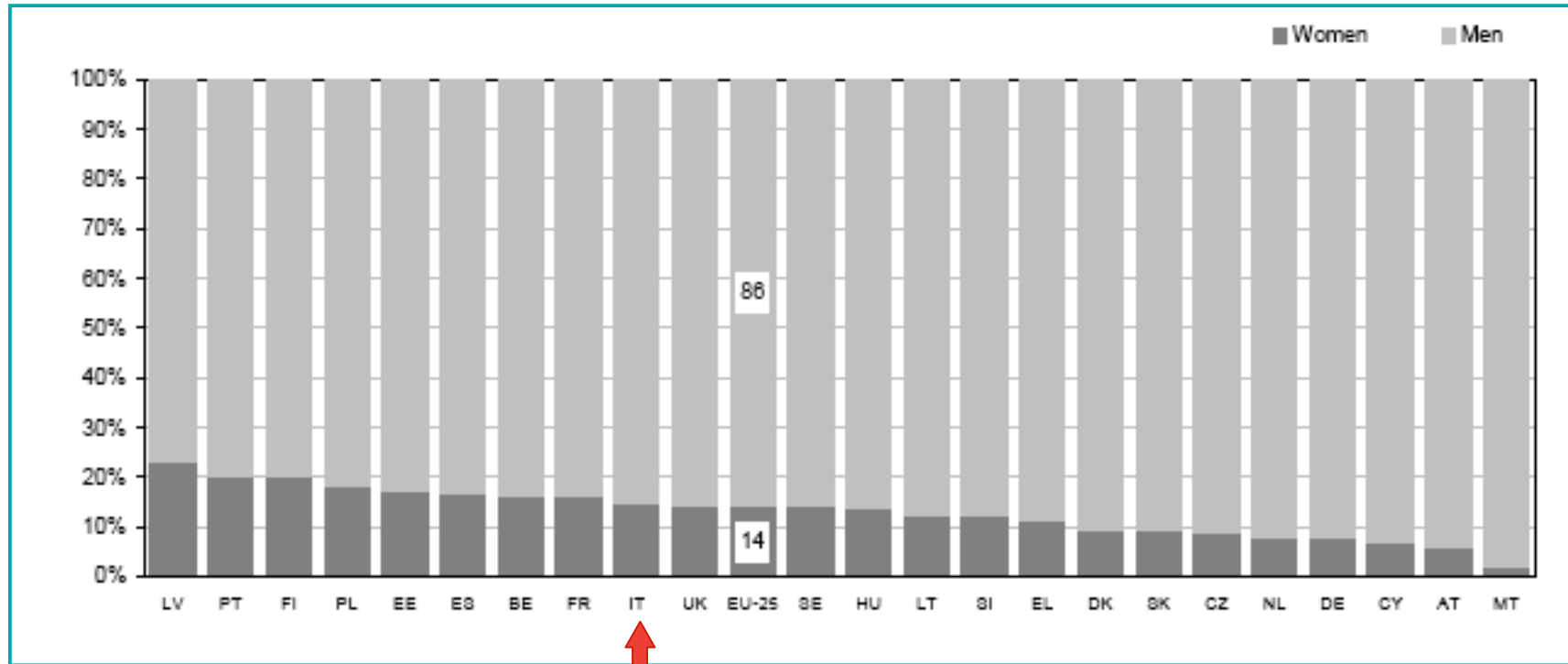
tutta l'Europa
è paese!

Source: DG Research





professori ordinari o equivalenti (grado A) nei paesi membri UE - 2002

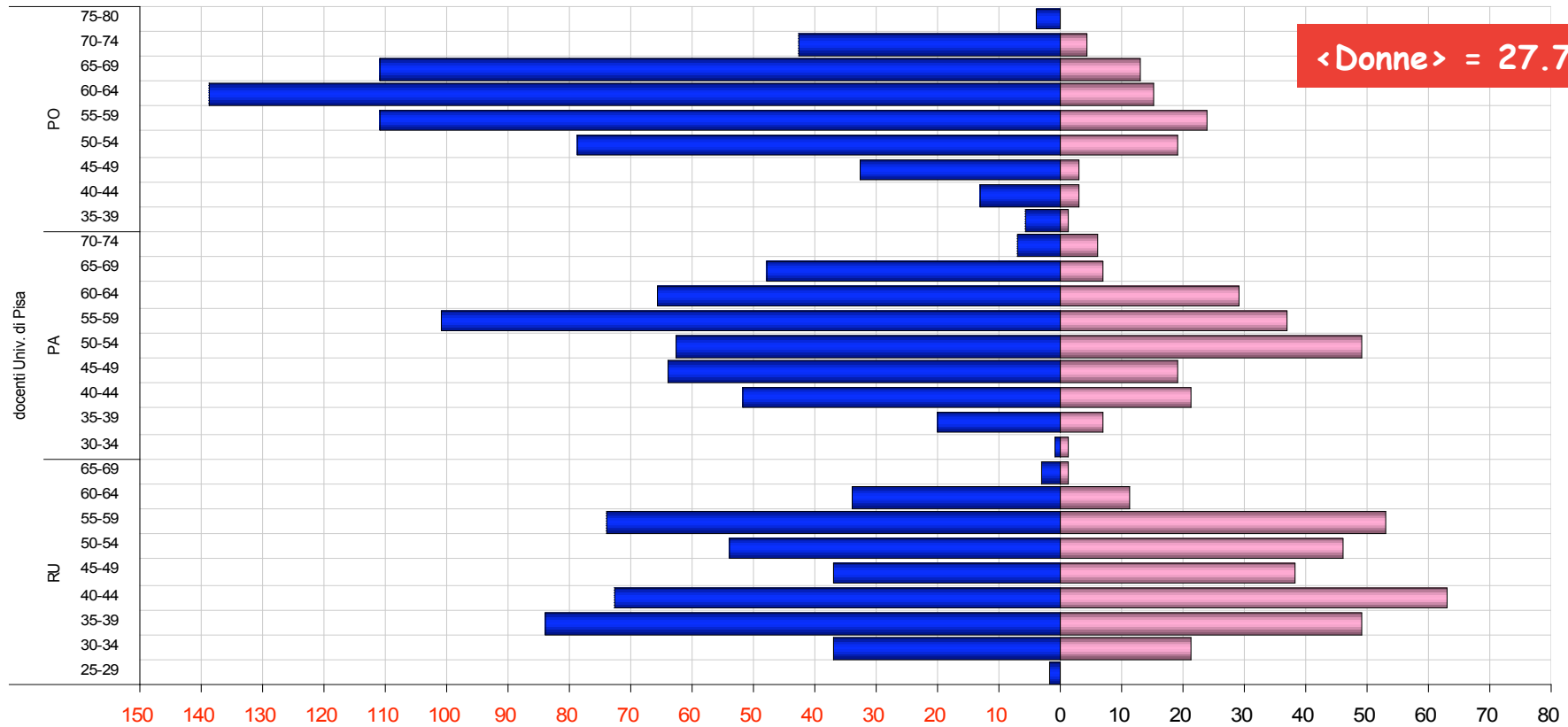


Source: European Commission, Research DG, WiS database.



per la progressione in carriera delle donne: piramide rovesciata

Organigramma dell'Università degli Studi di Pisa



<Donne> = 27.7%

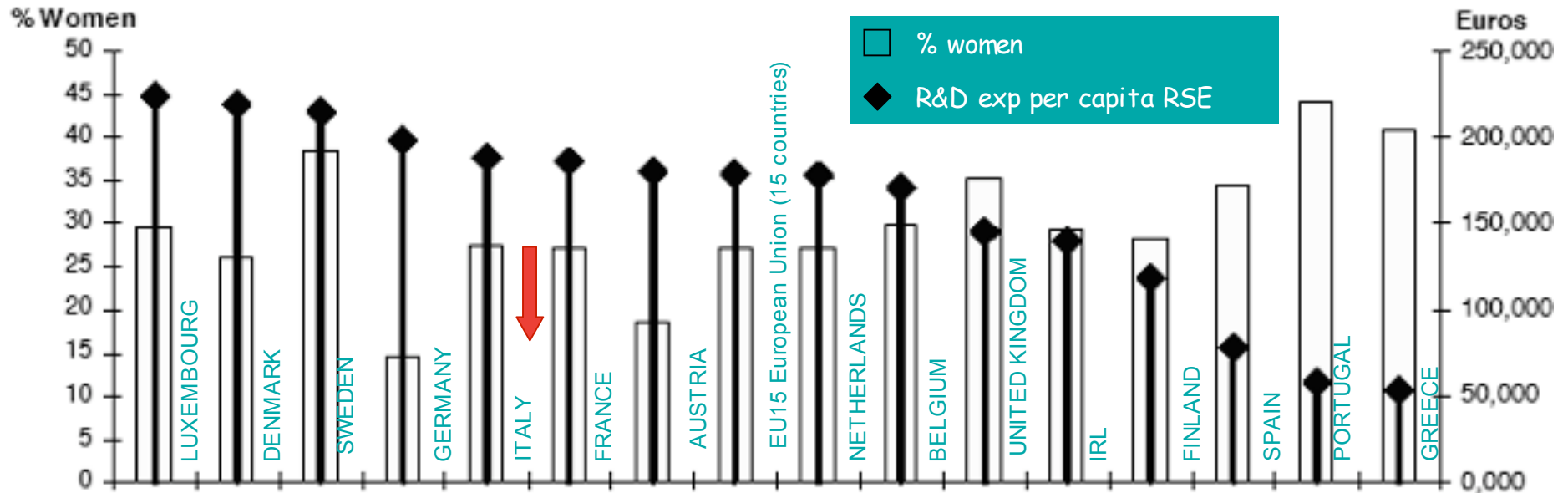
		docenti Univ. di Pisa																										
		RU									PA							PO										
		25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-80
M		2	37	84	73	37	54	74	34	3	1	20	52	64	63	101	66	48	7	6	13	33	79	111	139	111	43	4
F		0	21	49	63	38	46	53	11	1	1	7	21	19	49	37	29	7	6	1	3	3	19	24	15	13	4	0

stratificazione per ruolo, età e genere (N=1899, Luglio 2004)



..... e per la ricerca delle donne si spende meno

Percentages of women among researchers and R&D expenditure per capita researcher, in euros, 2001



le differenze di genere si rivelano anche nella minore presenza delle donne nei settori a più alta concentrazione di investimenti rispetto a quelli con minori risorse

Source: Eurostat SET statistics, Ergma et al., 2003



perchè le donne non fanno carriera?

- ~ valutazione come **arte** che nasconde la **old boys network**
- ~ valutazione come **scienza**, custodita da esperti autoreferenziali
- ~ valutazione come **gratitudine** e **conformità a regola sottintesa**
(da parte delle poche donne ammesse all'old boys network)

**questi approcci sono conservatori perchè
mantengono il potere a chi l'ha**

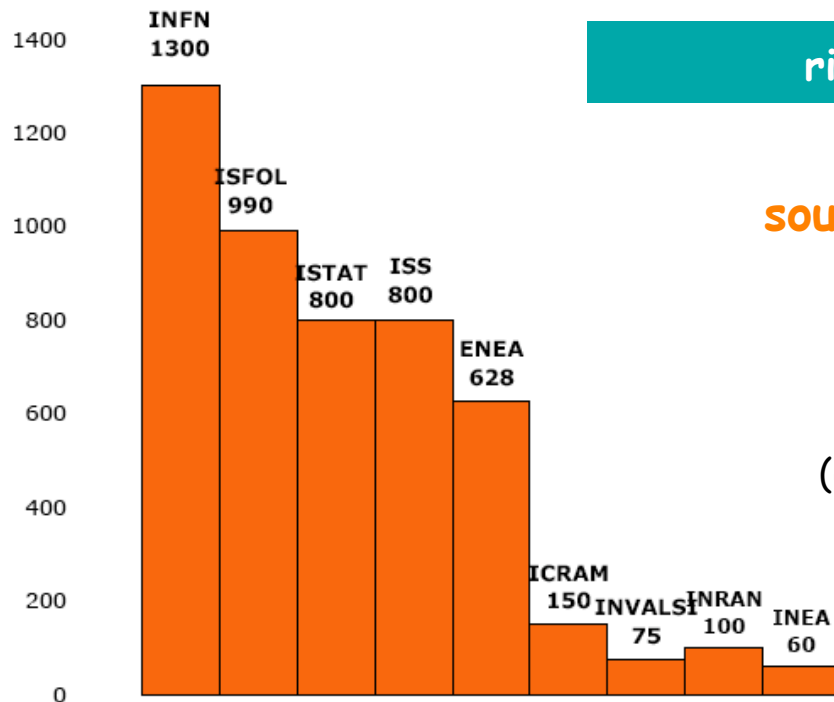
	"la valutazione e i <i>soggetti deboli</i> " Bice Fubini e Flavia Zucco	
--	--	--



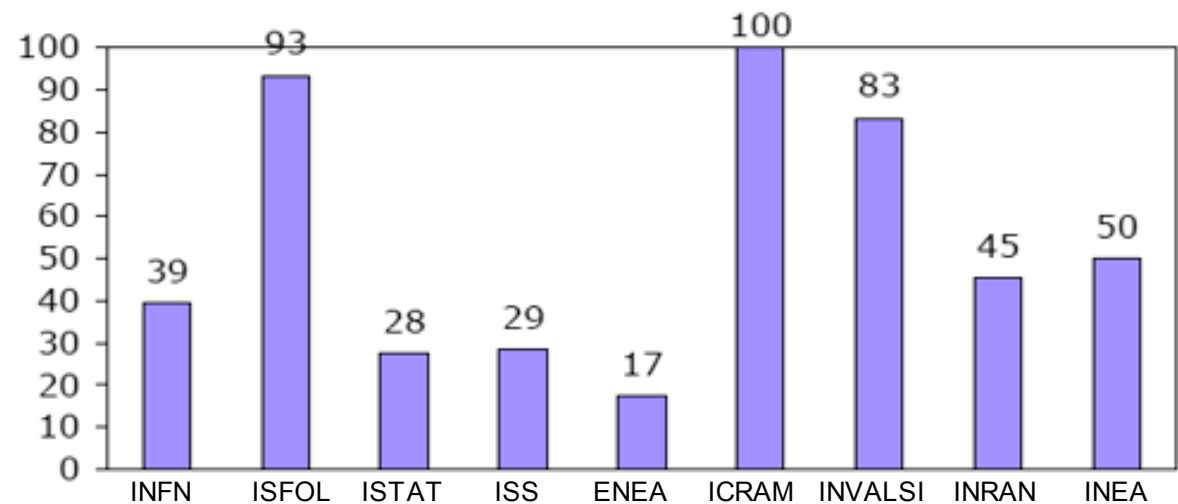
ricerca e lavoro "souple": i precari

souple: ossequioso, docile e servile, duttile, oltre che flessibile, atipico o ricattabile?

(Recommandation du Conseil sur la mise en euvre des politiques de l'emploi des etats membres)



i precari in alcuni enti pubblici di ricerca



Fonte: i precari degli enti di ricerca - coordinamento precari ISTAT, Aprile 2005



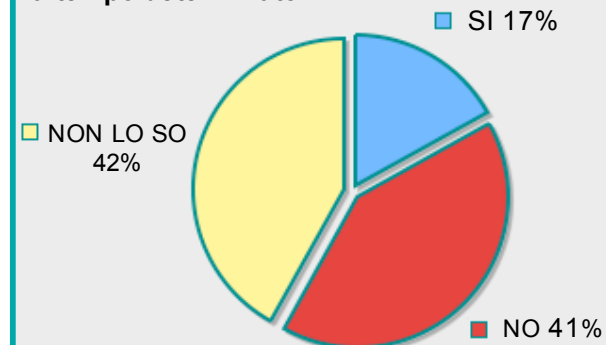
per i giovani ricercatori:

- ~ un ricatto economico e un ricatto accademico
- ~ scarsa formazione e difficoltà di costruire un pensiero critico
- ~ scarsa autonomia di ricerca
- ~ valutazioni *ad personam*

per le istituzioni di ricerca:

- ~ la collegialità della comunità scientifica è sostituita da una struttura gerarchica la *very old boys network*
- ~ rinuncia alla programmazione a tempi lunghi, necessaria per la ricerca di base

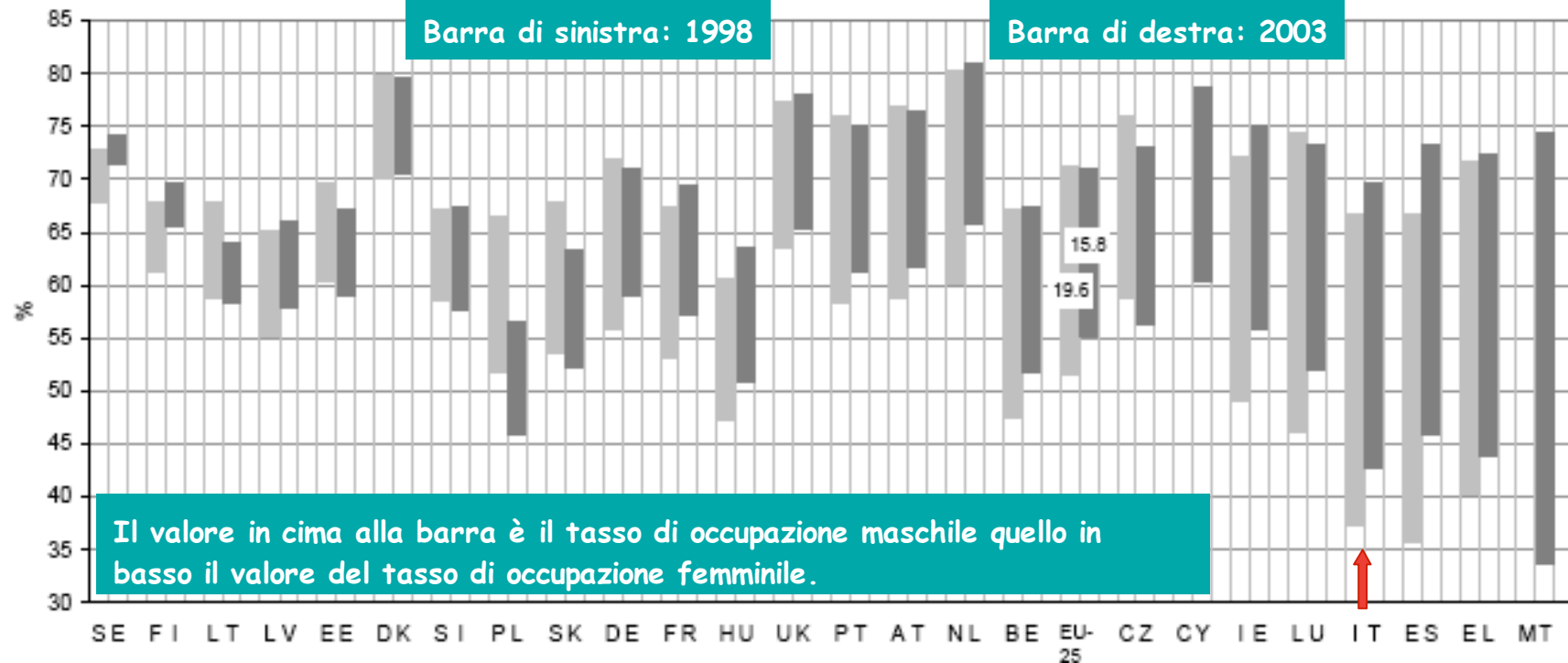
Esiste nel suo posto di lavoro una strategia a lungo termine di programmazione delle assunzioni del personale con contratto a tempo determinato?



(M. Carolina Brandi et al.; 2004)



Divari assoluti tra i tassi d'occupazione dei due sessi (donne e uomini di età compresa tra i 15 e i 64 anni negli Stati membri dell'UE e nei paesi in via di adesione) - 1998 e 2003

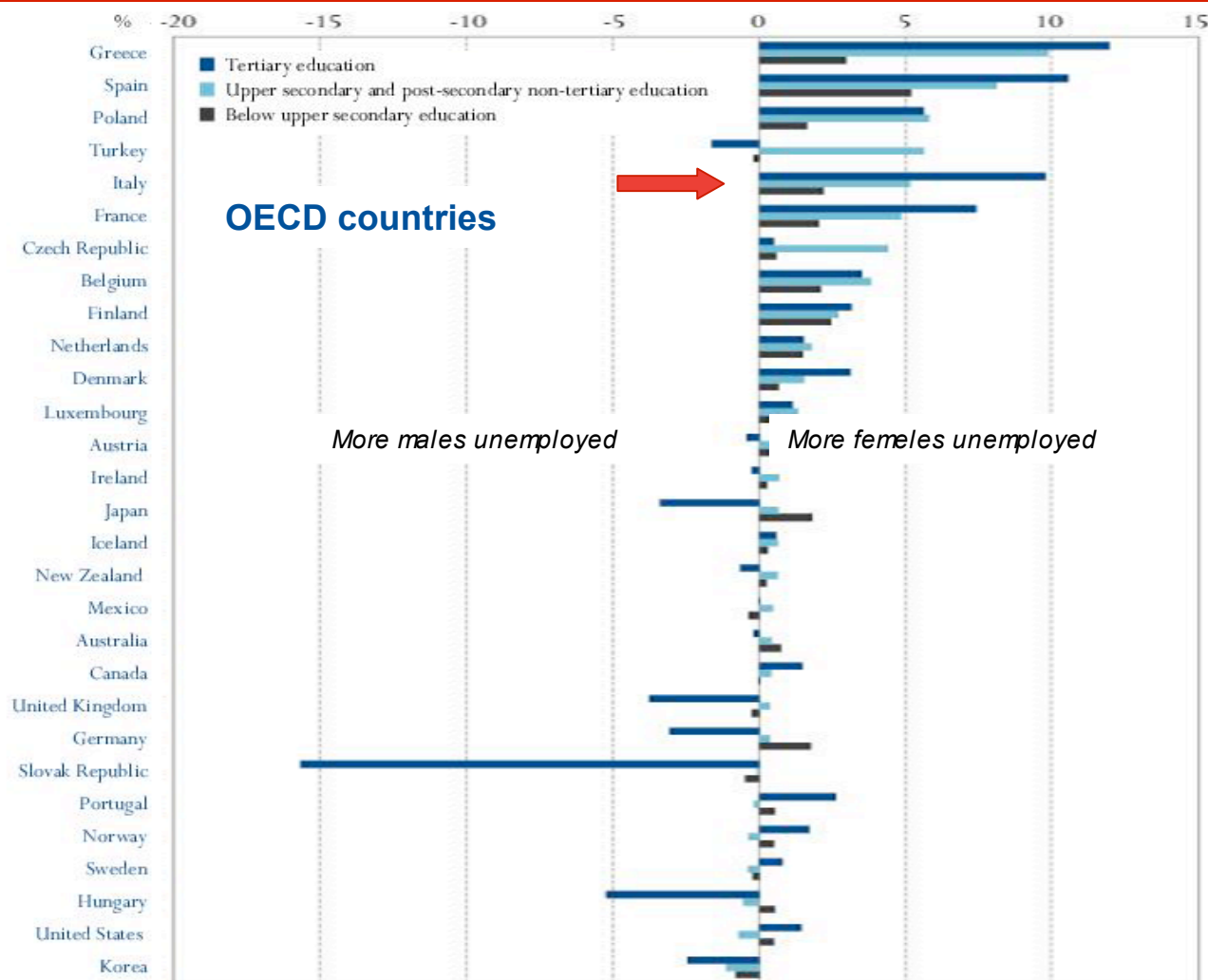


- ❖ con il 42,7%, (51,5 al Nord, 27,1 al Sud) l'Italia ha il tasso di occupazione femminile più basso dell'UE-15
- ❖ a parità di livello e quantità di lavoro, le donne trovano nella busta paga fino al 15% in meno rispetto ai colleghi maschi, con picchi del 35% in meno per le qualifiche più alte

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).



Differences between unemployment rates of females and males, by educational level, for 30 to 44-year-old (2001)



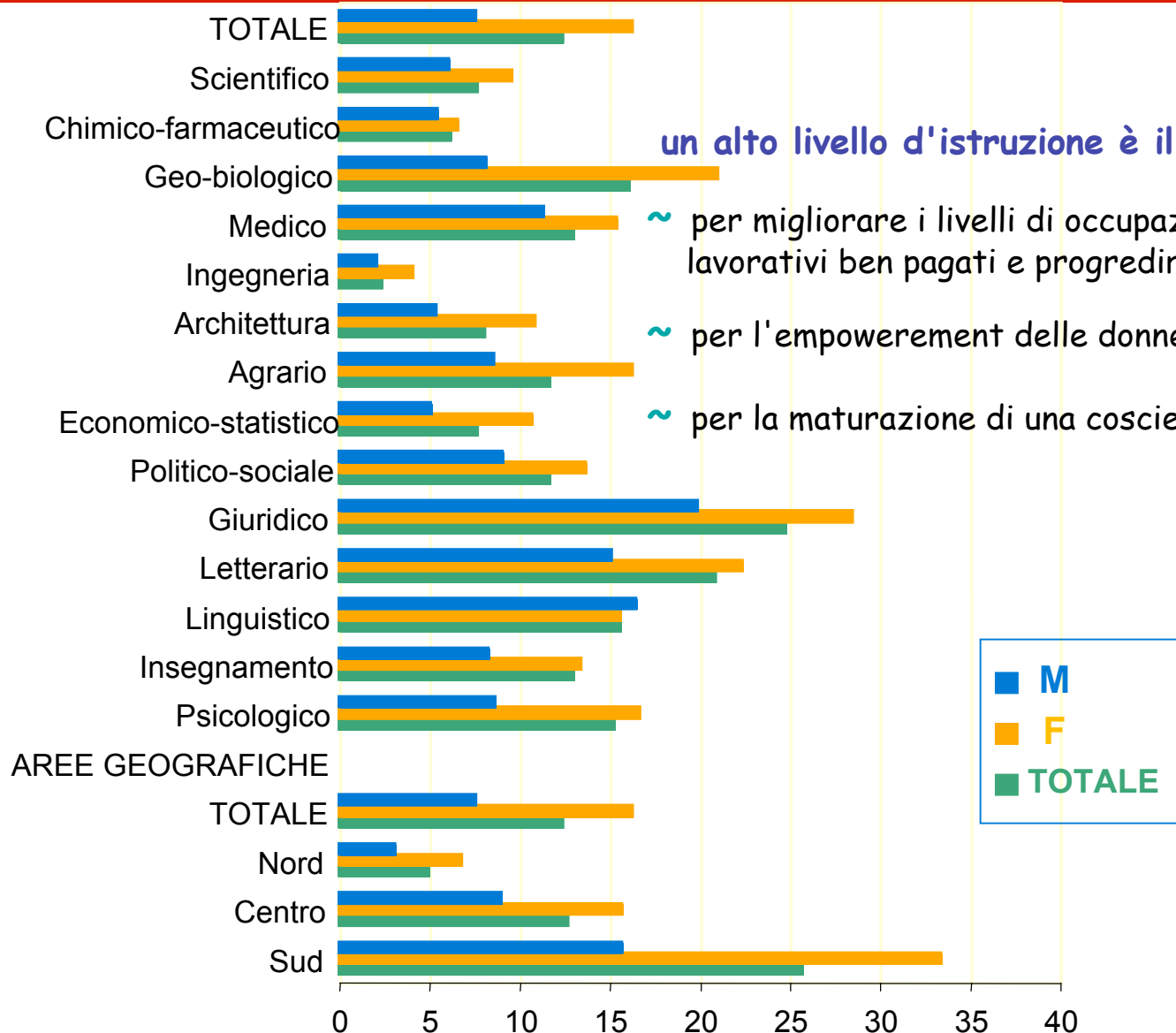
il divario di genere
nei tassi di
disoccupazione
decrese con il
livello d'istruzione

Countries are ranked in descending order of the gap in unemployment rates of females to males who have completed upper secondary education or post-secondary non-tertiary education.

Source: OECD



Laureati nel 1998 in cerca di occupazione per facoltà, area geografica e genere - 2001

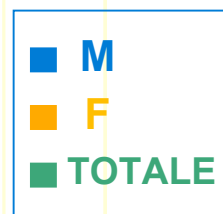


un alto livello d'istruzione è il prerequisito più importante:

~ per migliorare i livelli di occupazione e accedere a settori lavorativi ben pagati e progredire in essi

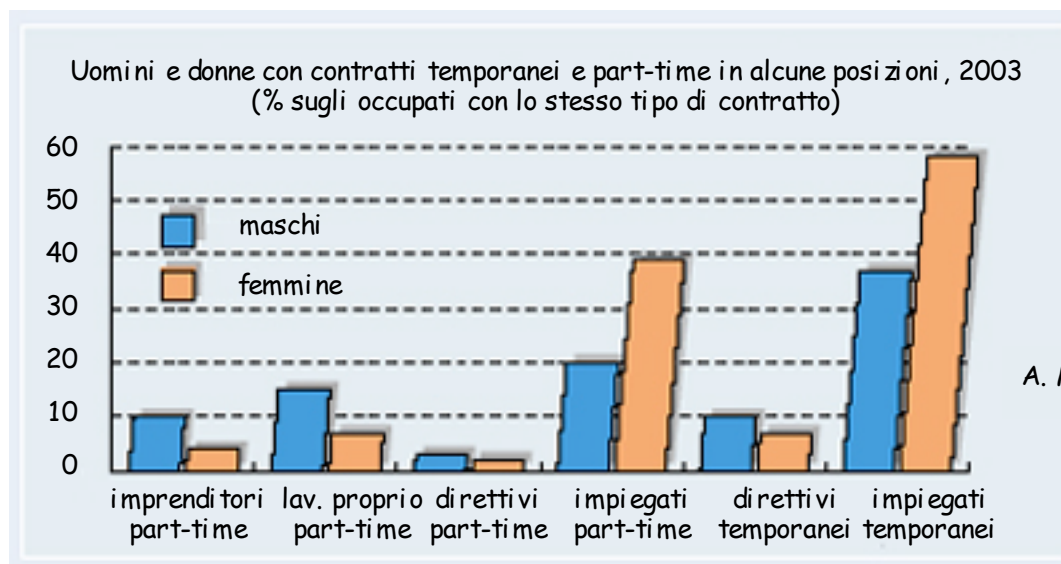
~ per l'empowerment delle donne in tutti i settori della società

~ per la maturazione di una coscienza critica





- ❖ in Italia le donne che hanno un lavoro standard (a tempo pieno e a tempo indeterminato), sono il 22%; i maschi sono il 43%
- ❖ in Italia una donna in età lavorativa ha il 50% di probabilità in meno che nel resto d'Europa di avere un lavoro standard (due su dieci anziché tre su dieci)



A. Menni ti e R. Palomba - 2004

anche nel lavoro "souple", in cui le donne sono più presenti, nelle posizioni di vertice prevalgono gli uomini



"Non esiste a tutt'oggi alcuna società nella quale le donne hanno le stesse opportunità degli uomini"
rapporto 2003/2004 dell'Unesco "Educazione per tutti"

il World Economic Forum (Unesco) ha stilato una classifica sul "divario di genere",
l'Italia, è al 45° posto (su 58 paesi considerati), sotto lo Zimbabwe (42) e appena sopra Grecia, India, Pakistan ed Egitto

i parametri:

- ~ partecipazione economica, uguale remunerazione per uguale lavoro
- ~ accesso ad un mercato del lavoro non ristretto agli impieghi a bassa paga
- ~ presenza delle donne nelle istanze politiche
- ~ accesso all'istruzione
- ~ accesso alle strutture che si occupano di salute

'i paesi più competitivi hanno il minor divario di genere: un'indicazione del legame tra le pari opportunità per le donne e il potenziale di crescita di lungo termine di un Paese'

nello Zimbabwe lo sanno già, in Italia ancora no



**i pericoli della riforma del mercato del lavoro per le lavoratrici (D.Gottardi)
(legge delega n.30 del 14.2.2003; decreto legislativo delegato n. 276 del 10.9.2003)**

riduzione della tutela antidiscriminatoria con deroghe ed eccezioni:

- esonero dal divieto se "si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa o che costituiscono requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa"

meno conciliazione tra vita professionale e vita familiare ma entrata ed uscita dal lavoro, senza protezione sociale:

- dalla tutela del posto di lavoro alla tutela del mercato
- si favorisce l'interruzione anziché la sospensione del lavoro, per un rientro con pochissime garanzie (talvolta come **categoria di lavoratore svantaggiato**)

prevalenza delle ragioni dell'impresa sulle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori nella regolazione del part-time, cui molte donne ricorrono:

- riduzione di vincoli e oneri del datore di lavoro
- il rifiuto a svolgere lavoro supplementare può essere considerato infrazione alla disciplina lavorativa

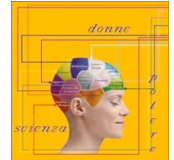
le donne tornano tra le mura domestiche, dove avrebbero dovuto rimanere, e l'occupazione femminile cresce, perchè basta lavorare per poche ore per risultare occupate



- ~ il 20% delle donne, alla nascita del primo figlio, abbandonano il lavoro
- ~ le donne con figli piccoli hanno tassi di occupazione di 13,6 punti inferiori a quelli delle donne senza figli
- ~ gli uomini con figli piccoli hanno tassi di occupazione di 10 punti più elevati degli uomini senza figli
- ~ gli uomini compiono meno del 40% di tutte le attività domestiche e tra il 25% e il 35% dell'attività di
- ~ custodia dei figli nelle coppie con bambini di età inferiore ai 6 anni
- ~ i modelli di ruolo per le ragazze (moglie e madre), storicamente determinati, operano ancora
- ~ la famiglia, spesso la madre, è la prima scuola di primato per i maschi e di soggezione per le femmine

è necessaria un'accettazione sociale condivisa che entrambi, uomini e donne, facciano lavoro professionale e lavoro di cura per affrontarne la conciliazione:

- ~ nelle forme di regolazione del mercato del lavoro
- ~ nell'offerta dei servizi
- ~ nei modelli di organizzazione del lavoro
- ~ nei modelli culturali di ruolo e di socializzazione



- ~ CPO, azioni positive e piani triennali
- ~ la parità di trattamento e i codici di comportamento
- ~ il mainstreaming di genere

gli enti di ricerca sono un laboratorio interessante:

- ~ sono presenti competenze, profili e livelli corrispondenti a modi e tempi di lavoro diversi, necessari e complementari nell'attività scientifica;
- ~ sono un esempio completo e complesso dei diversi tipi di segregazione femminile legati alle figure vecchie e nuove del lavoro femminile;
- ~ aiutano a capire la generalità della questione femminile necessaria a definire azioni specifiche per le varie discriminazioni in un quadro unitario, senza spaccature ed incomprensioni, tra donne di diversi profili.

per definire, nelle istituzioni di ricerca, prassi e strutture istituzionali
utili alla promozione della presenza femminile, ad ogni livello,
ed alla cultura di genere



CPO organismo di natura contrattuale che si occupa dell'attuazione delle pari opportunità come sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di uomini e donne finalizzato alla valorizzazione di tutte le persone (art. 32 del DPR 28 sett. 1987 n. 568)

FUNZIONI: di Riflessione, Consultiva, Propositiva

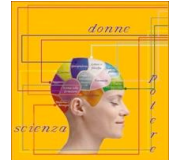
La **L. 125/91** codifica le **AZIONI POSITIVE** come misure tese a rimuovere gli ostacoli di fatto che impediscono la realizzazione delle pari opportunità e sono finalizzate a (art. 1 L. 125/91 s.m.i.):

- realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro
- rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro
- favorire l'occupazione femminile

Il piano di azioni positive, obbligatorio per le amministrazioni pubbliche (legge 125/91 (art. 7, comma 6, D. Lgs 196/2000 (art. 7, comma 5)) è un programma coordinato di azioni positive per:

- la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne
- la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate
- il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi

l'INFN ne ha approvati due: PTAP 2002-2004 e PTAP 2005-2007 - il CPO sottolinea il lavoro di elaborazione e di stimolo in un percorso di ricerca e azione, alla base dei due piani approvati dall'INFN



DECRETO LEGISLATIVO 30 maggio 2005, n.145

Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro:

le discriminazioni dirette ed indirette, le molestie e le molestie sessuali sono violazioni del principio di parità di trattamento

nuova tecnica di normazione: i codici di autodisciplina che mirano:

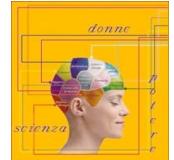
- ~ ad orientare un comportamento per determinati e prefissati obiettivi,
- ~ a prevenire atti e comportamenti lesivi dei diritti alla dignità, libertà, uguaglianza della persone nell'ambiente di lavoro

è l'approccio suggerito dalla UE per la tutela del principio della parità di trattamento

per il "**fenomeno mobbing**" (violenza, discriminazione psicologica) è in atto un processo di costruzione di una normativa specifica (CCNL per il personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici 2002/05 e nel CCNL per il personale comparto Ministeri 2002/05

l'INFN, su proposta del CPO

- ~ ha approvato un '**Codice di comportamento contro le molestie per la tutela della dignità della persona nel luogo di lavoro**' ed ha nominato come Consigliere di fiducia, prevista dal Codice, la prof.ssa Laura Calafà, Diritto del Lavoro - Università degli Studi di Verona



seminario "ci piace lavorare"

comportamenti lesivi del benessere dell'individuo e dell'organizzazione:

~ molestie, discriminazioni, mobbing

modelli organizzativi del lavoro:

~ criticità e i fattori di rischio: costi e responsabilità

~ comportamenti virtuosi e i fattori di prevenzione

strumenti e strategie di benessere al lavoro:

~ analisi conoscitive

~ interventi formativi

~ valorizzazione delle risorse umane

è necessario un cambiamento culturale che sviluppi l'ottica di genere perchè:

**l'effettiva parità è funzionale all'economicità,
all'innovazione organizzativa, all'efficienza dell'istituzione perchè
valorizza tutte le risorse umane**

Seminario



CI PIACE LAVORARE per un codice del benessere al lavoro

presentazione del Codice di comportamento per la tutela della dignità della persona e della Consigliera di Fiducia dell'INFN

Seminario sul benessere negli ambienti di lavoro promosso dall'INFN in collaborazione con il Comitato per le Pari Opportunità

Laboratori Nazionali di Frascati, 27 aprile 2005 - Aula "Bruno Touschek"

Programma

Ore 10.30

Indirizzi di salute
Umberto Dosselli - Giunta Esecutiva dell'INFN
Mario Calvetti - Direttore dei Laboratori Nazionali di Frascati

Ore 10.45 - Presentazione del Codice di comportamento per la tutela della dignità della persona e della Consigliera di Fiducia dell'INFN

coordinatore Umberto Dosselli

- relazione introduttiva, Patrizia Cenci - Presidente del CPO
- presentazione del Codice, Daniela Muscolino - Componente del CPO
- la figura e le attività della Consigliera di Fiducia tra Codice di condotta e mediazione, Laura Calafà - Consigliera di fiducia
- discussione

Ore 13.00 - pausa pranzo

Ore 14.00 - benessere e lavoro: studi, strumenti, prospettive

coordinatore Patrizia Cenci

sono previste le relazioni di:

- Gabriele Auricchio - Corte dei Conti
- Lucia Basso - Consigliera Regionale di Parità
- Lea Battistoni - Ministero del Welfare
- Donata Gottardi - Giuslavorista, Università degli Studi di Verona
- Luciano Romeo - Medico del Lavoro

Ore 16.30 - Conclusioni

caffè e tè saranno serviti alle ore 10.00

Per ulteriori informazioni: <http://www.infn.it/consigliera>
oppure <http://www.infn.it/cpo/Welcome.html>



statistiche di genere e promozione delle donne nei livelli decisionali

studi specifici di genere

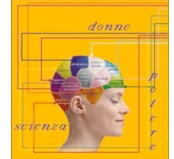
- disponibilità di dati disaggregati per genere per studi su differenziali salariali,
 - titoli di studio, carriere ed attribuzioni di responsabilità
- studi qualitativi sulla qualità e le modalità del lavoro delle donne, per comprendere il significato dei loro ruoli nelle istituzioni e la relativa coscienza delle donne e degli uomini su questi temi (questionari)

"riequilibrio della presenza femminile nelle attività e posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi" (D.Lgs 196/2000, art.7, comma 5)

- in tutte le commissioni e comitati INFN di nomina dirigenziale anche con il rinnovamento ciclico delle nomine, la riduzione del cumulo di incarichi su uno stesso soggetto ed eventuale revisione di durata e rinnovo degli incarichi stessi

anagrafe delle competenze

- istituzione di una banca dati relativa a curricula e competenze di ricercatori, tecnologi, tecnici ed amministrativi, per facilitare e rendere più trasparenti nomine, incarichi ed attribuzioni di responsabilità da parte degli organi deliberanti



benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

programma di attività triennale

redatto dalla Consigliera di fiducia in collaborazione con il CPO

gestione ordinaria del Codice

- consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di comportamenti lesivi della propria dignità sul lavoro, compresi atti di molestie sessuali e *mobbing*

sensibilizzazione ed informazione

- attività di informazione da parte dell'Istituto e del CPO per una corretta azione di mediazione e un'indagine conoscitiva (questionario)
- presentazione del Codice al personale dipendente e associato, con letture ed approfondimenti tematici dei contenuti del Codice
- elaborazione di una presentazione a carattere divulgativo del Codice
- istituzione e aggiornamento di uno sito web istituzionale per la comprensione dei fenomeni oggetto del Codice

progetto di ricerca sul *mobbing*

- partecipazione al gruppo di studio istituito dalla Regione Veneto, nell'ambito del "Piano triennale di prevenzione e promozione della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro" e costituito da medici, psichiatri, psicologi del lavoro e dalla prof.ssa **Laura Calafà**



sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione

divulgazione ed informazione

- **divulgazione** delle problematiche di genere e di pari opportunità attraverso seminari e materiale di informazione
- **organizzazione** di convegni e **partecipazione** ad iniziative di ricerca e gruppi di studio nazionali ed internazionali in materia di pari opportunità
- **presentazione** dell'attività del CPO e delle politiche dell'Istituto per la parità nelle pubblicazioni ufficiali e nelle iniziative pubbliche sull'attività istituzionale dell'INFN

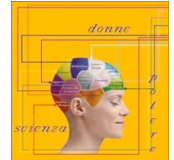
formazione

- seminari di formazione del personale, anche dirigenziale su: aspetti di genere dell'organizzazione del lavoro di ricerca e di amministrazione storia e legislazione della parità e delle pari opportunità

istituzione di un Osservatorio ufficiale dell'INFN per le Pari Opportunità

- **verifica** periodica dell'attuazione del PTAP
- **valutazione** della strategia dell'Istituto per l'attuazione delle pari opportunità
- **valutazione** dell'impatto di genere delle politiche dell'Istituto

La verifica periodica dell'attuazione del piano, con il CPO e OO.SS., è prevista dall'art.5 del CCNI



..... dai piani triennali di azione positive ai piani triennali di mainstreaming

con una metodologia basata su:

- le nuove frontiere del diritto di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale
- il potenziamento del ruolo degli organismi istituzionali
- l'apporto del pensiero e della pratica femminili

i piani di azioni positive devono evolversi verso una sintesi caratterizzata:

- dal mainstreaming che sposta l'attenzione dalle "misure speciali per gruppi svantaggiati" alle modifiche "ex ante" delle pratiche e delle politiche delle istituzioni che originano gli svantaggi, per modificarle
- dall'empowerment che permetta alle donne, da protagoniste, di individuare gli ostacoli, di definire gli obiettivi e quindi azioni e strumenti per incidere sulle politiche della ricerca, sull'organizzazione delle istituzioni scientifiche, sulla gestione delle risorse umane

CONCLUSIONI



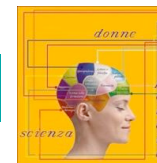
questo convegno è un passo significativo

- ~ per proseguire il cammino di ricerca e di azione dei CPO, in una rete sempre più efficace e propositiva
- ~ per portare alla luce le realizzazioni, quasi sempre faticosissime, di azioni positive e per progettarne e attuarne altre
- ~ per il superamento della logica assistenzialistica e risarcitoria rispetto ai possibili strumenti di conciliazione ed alle opportunità di formazione e di carriera per le donne

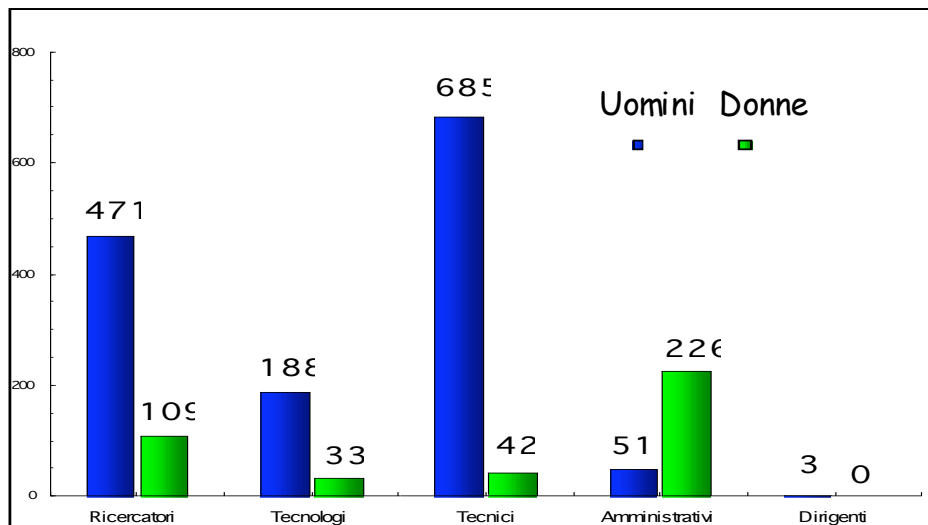
per la valorizzazione delle donne nella ricerca che è fondamentale per lo sviluppo di una nuova cultura scientifica e organizzativa nella quale le differenze di genere siano una risorsa e un'opportunità

«La promozione della parità non deve essere considerata con il solo scopo di riportare in equilibrio la situazione a livello statistico: è invece un più ampio progetto di cambiamento di ruoli genitoriali, equilibri familiari, pratica istituzionale, organizzazione del lavoro e del tempo, sviluppo ed indipendenza personali, e coinvolge anche gli uomini e l'intera società, all'interno della quale tale progetto può diventare una spinta verso il progresso ed essere un simbolo di democrazia e pluralismo»

dalla Comunicazione 'L'inserimento delle pari opportunità per uomini e donne in tutte le politiche e l'attività della Comunità Europea' (COM(96)67finale)



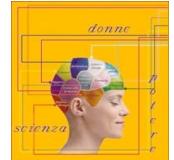
distribuzione del personale INFN per genere ed inquadramento



Dipendenti INFN	Totale	Donne	% Donne
Ricercatori	580	109	18.8
Tecnologi	221	33	14.9
Tecnici	727	42	5.8
Ammin.	277	226	81.6
Dir. Ammin.	3	0	0.0
Tot. INFN	1'808	410	22.7

❖ i dati INFN mostrano una divaricazione nelle carriere delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore tecnico e amministrativo:

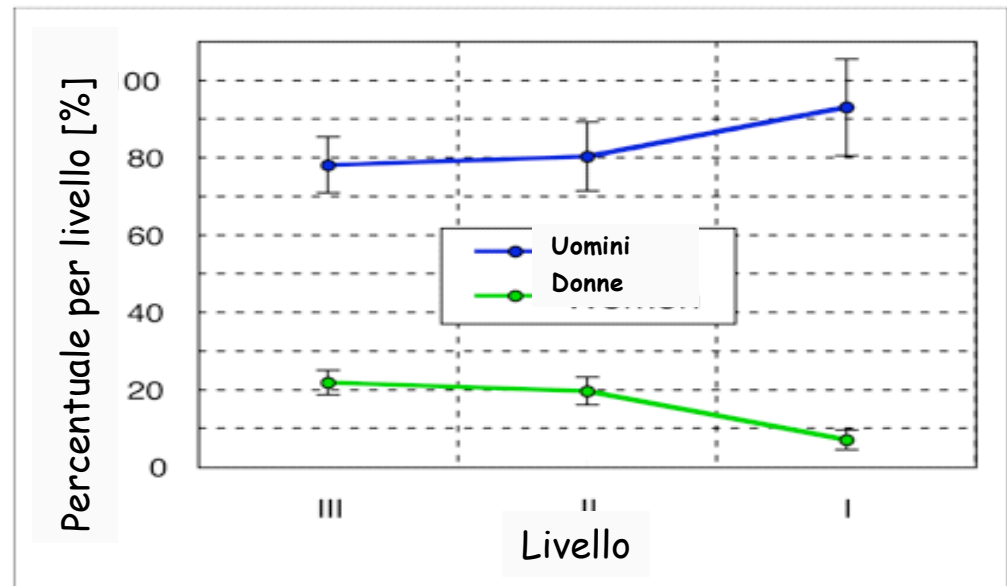
- *il 7% del totale dei Dirigenti di Ricerca è costituito da donne*
- *nessuna donna è presente ai vertici della carriera nel settore amministrativo*
- *la componente femminile è quasi assenti negli organi direttivi INFN, è sottorappresentata in organi scientifici di nomina dirigenziale, mentre risulta meglio rappresentata negli organi scientifici elettivi*



INFN Personale Ricercatore (ottobre 2004)				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
I	113	105	8	7.1
II	175	139	36	20.6
III	292	227	65	22.3
Totale	580	471	109	18.8

carriere scientifiche del personale ricercatore INFN

la presenza femminile è in diminuzione ai vertici della carriera secondo un andamento "a forbice" caratteristico di tutte le carriere scientifiche delle donne in Europa (rapporto ETAN)



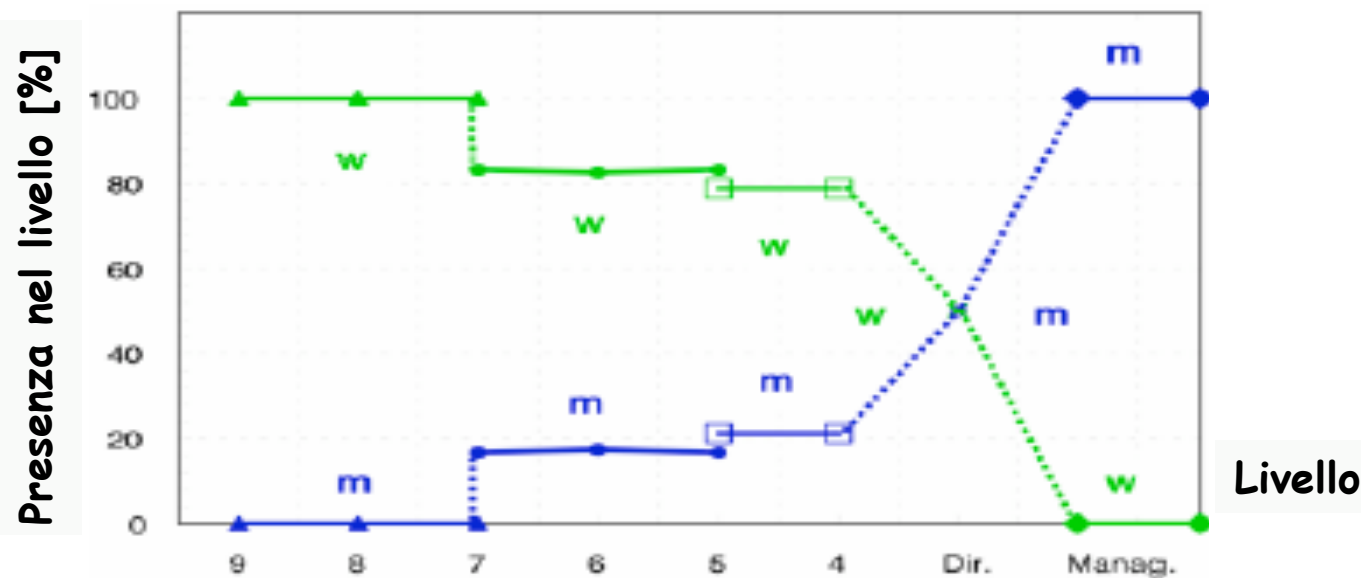
Patrizia Cenci - Presidente CPO INFN

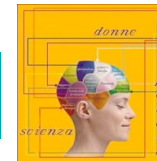
(Fonte dati: Direzione Affari del Personale INFN, ottobre 2004)



❖ il grafico "a X" mostra una situazione di svantaggio maggiore rispetto al caso delle carriere scientifiche:

- componente femminile: 81.6% del totale
- drastica diminuzione della presenza femminile ai vertici della carriera
- assenza a livello dirigenziale





Stratificazione per area disciplinare e genere (N=1899, Luglio 2004) - Università degli Studi di Pisa

