

## l'educazione, la formazione e il lavoro delle donne in Italia e in Europa

"IL SUPERAMENTO  
DEGLI STEREOTIPI DI GENERE  
ATTRAVERSO L'EDUCAZIONE"

THE  
OGS

SEMINARIO

4 Novembre 2005

Provincia di Roma - Palazzo Valentini  
Via IV Novembre, 119/a - Roma

un itinerario speciale:

da "donne e scienza" a

"donne, lavoro e discriminazione"

la valorizzazione delle donne e della ricerca:  
occasioni mancate per il nostro paese

- ❖ fenomenologia di genere delle risorse umane
- ❖ analisi delle cause della sottorappresentazione delle donne
- ❖ donne e mercato del lavoro
- ❖ a 10 anni da Pechino
- ❖ mainstreaming di genere

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

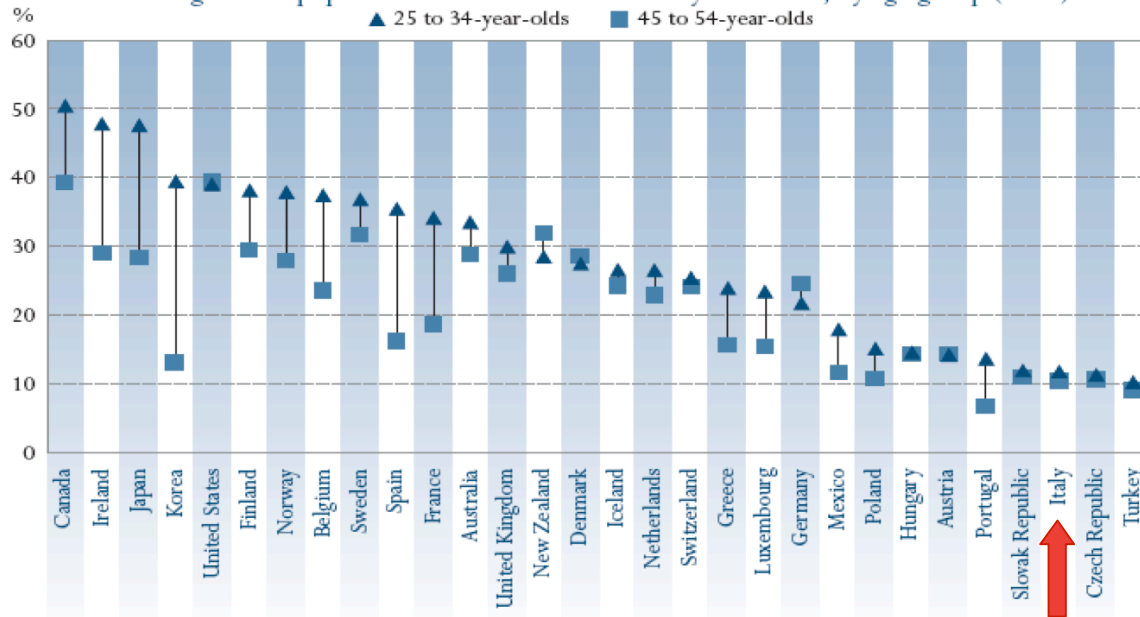
la parità effettiva tra donne e uomini

## fenomenologia di genere per le risorse umane nella ricerca scientifica:

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

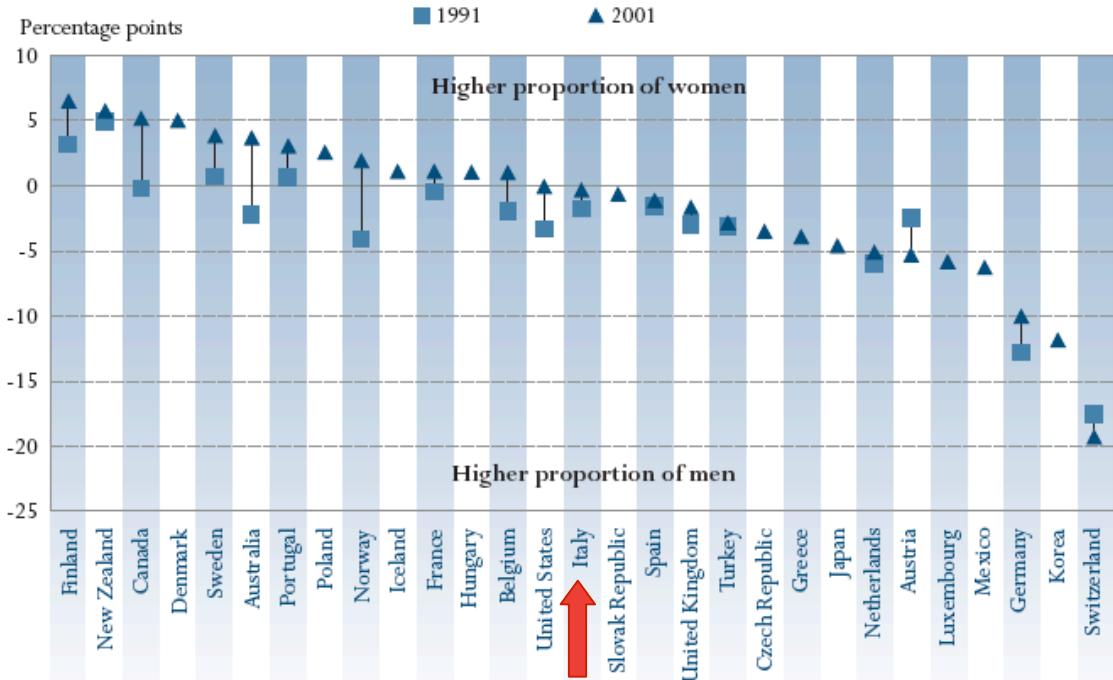
Percentage of the population that has attained tertiary education, by age group (2001)

❖ 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

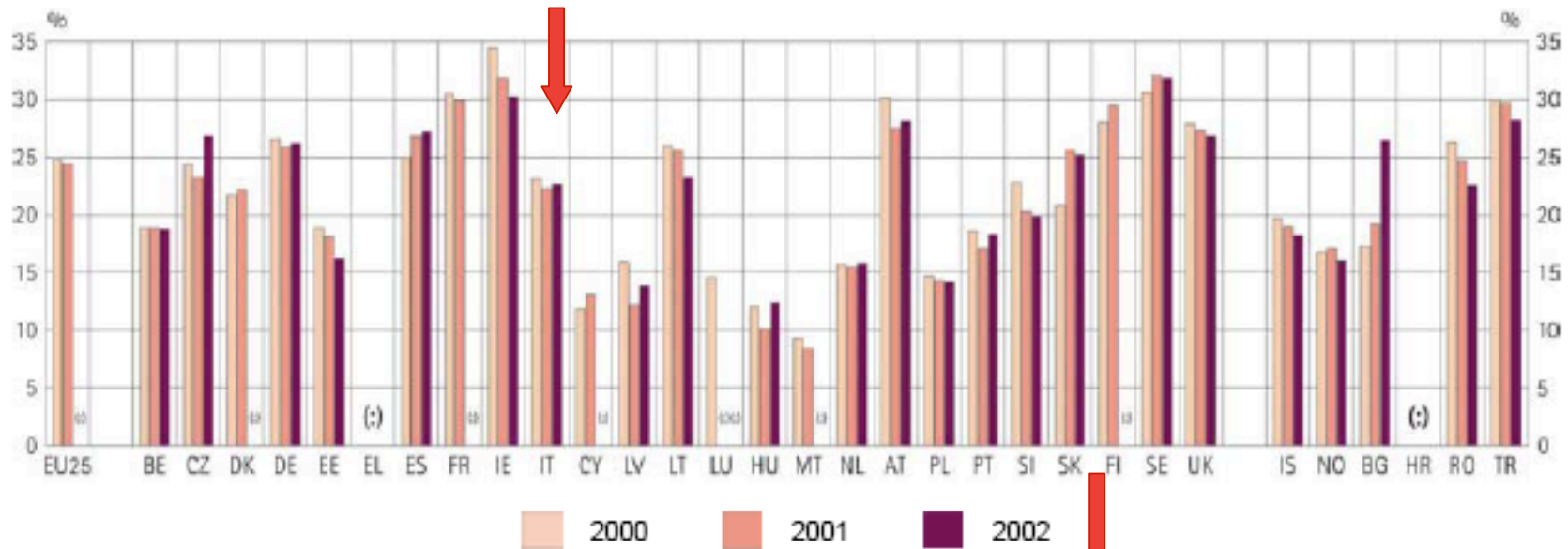


ma le donne laureate sono di più

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)**



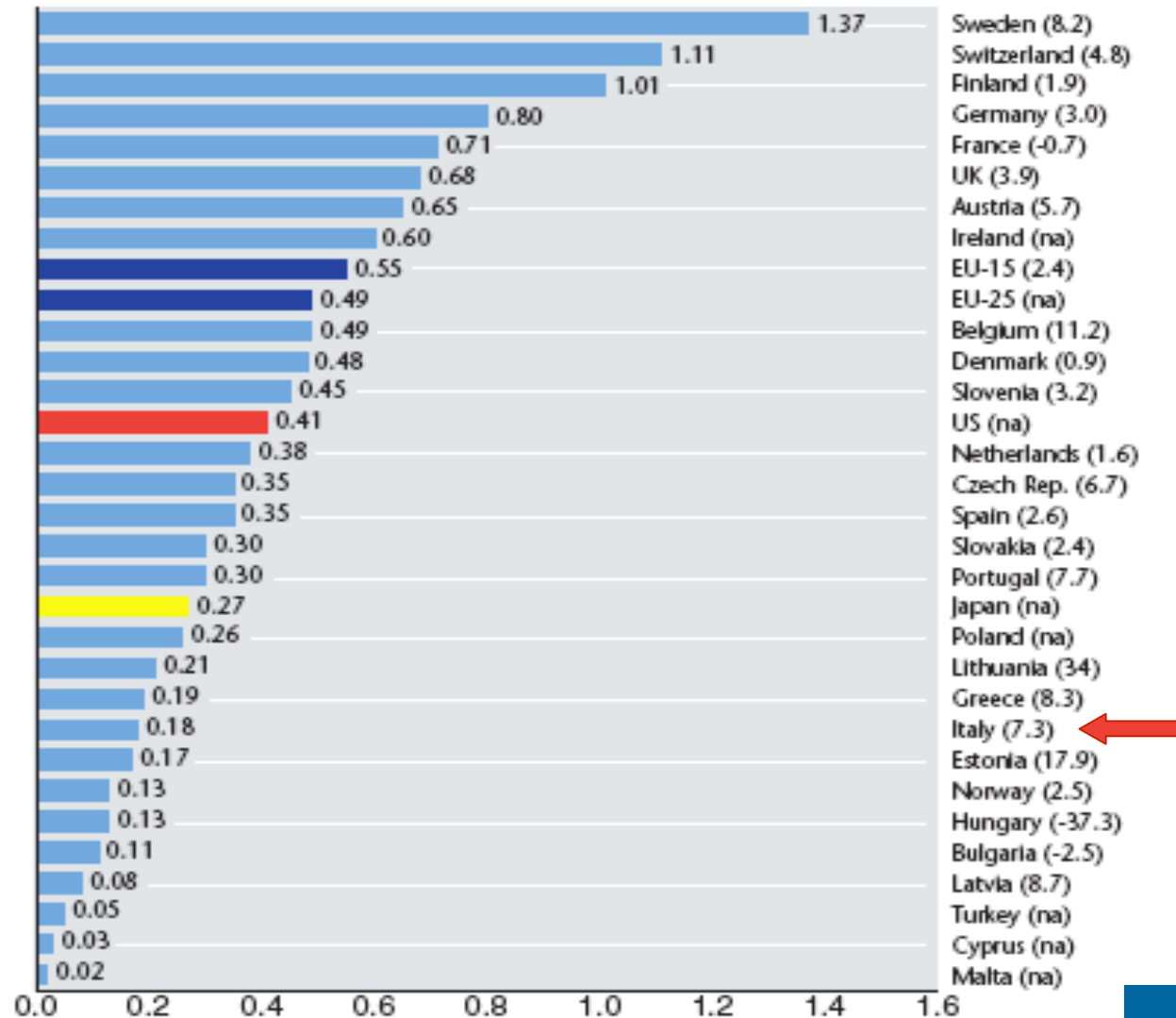
	EU25		BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU
<b>2000</b>	24.8		18.9	24.4	21.7	26.6	18.9	:	25.0	30.5	34.5	23.1	11.9	15.9	26.0	14.6	12.0
<b>2001</b>	24.4		18.9	23.2	22.2	25.9	18.1	:	26.8	29.9	31.9	22.3	13.1	12.2	25.6	:	10.1
<b>2002</b>	:		18.8	26.8	:	26.2	16.2	:	27.2	:	30.2	22.7	12.8	13.9	23.2	:	12.4
	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SE	UK		IS	NO	BG	HR	RO	TR
<b>2000</b>	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
<b>2001</b>	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
<b>2002</b>	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 (%)

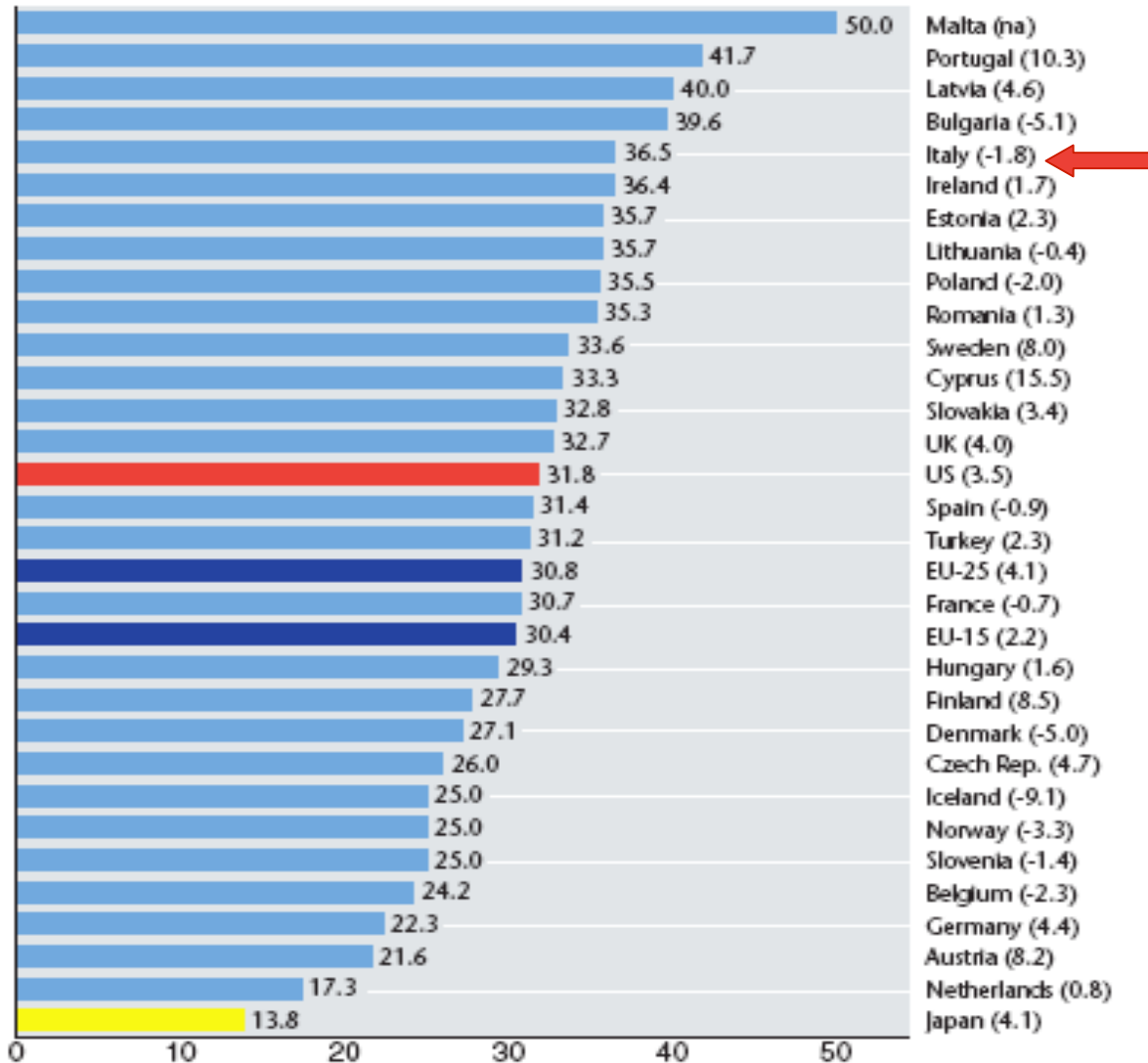


1998-2001

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

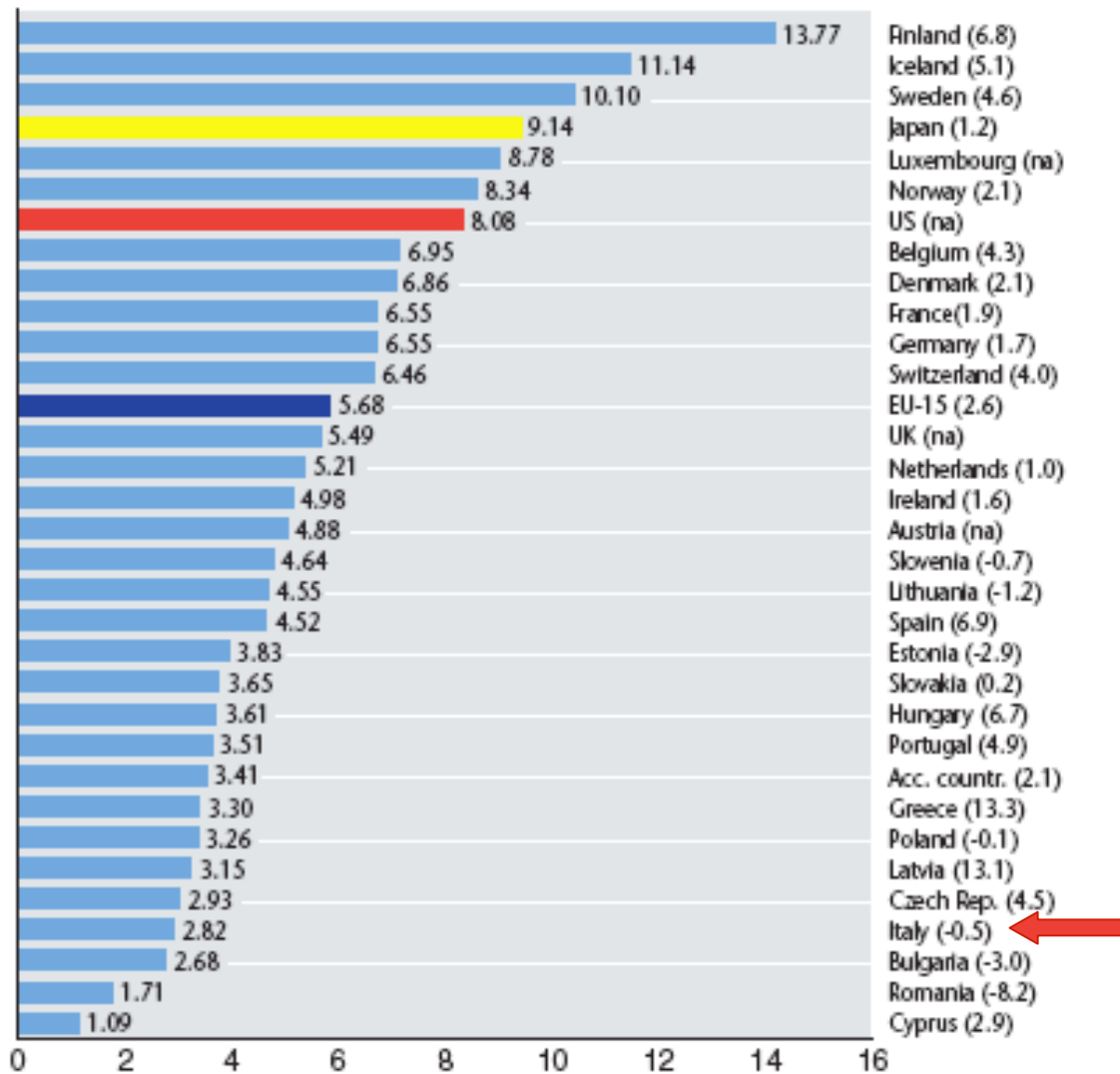
### stereotipi nella pubblicità

- ~ 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
<b>EU-15</b>	<b>171</b>	<b>225</b>	<b>103</b>	<b>170</b>
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
<b>EU-25</b>	<b>156</b>	<b>214</b>	<b>90</b>	<b>147</b>
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
<b>US</b>	<b>182</b>	<b>169</b>	<b>171</b>	<b>361</b>
<b>Japan</b>	<b>212</b>	<b>245</b>	<b>103</b>	<b>404</b>

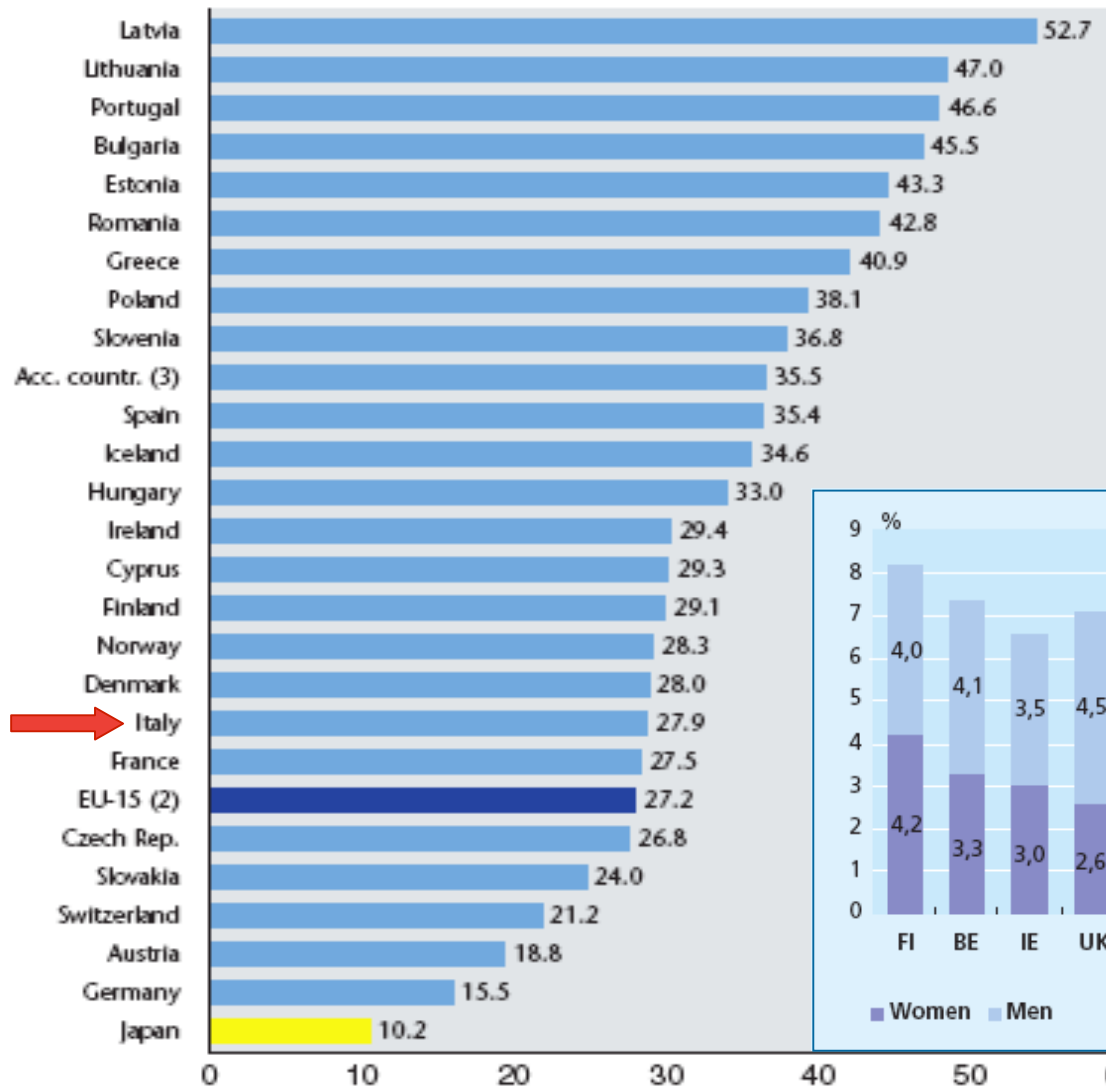


**i bassi investimenti attuali  
per l'alta formazione,  
correlati alla  
bassa % di PhDs,  
non delineano un quadro  
migliore per il futuro**

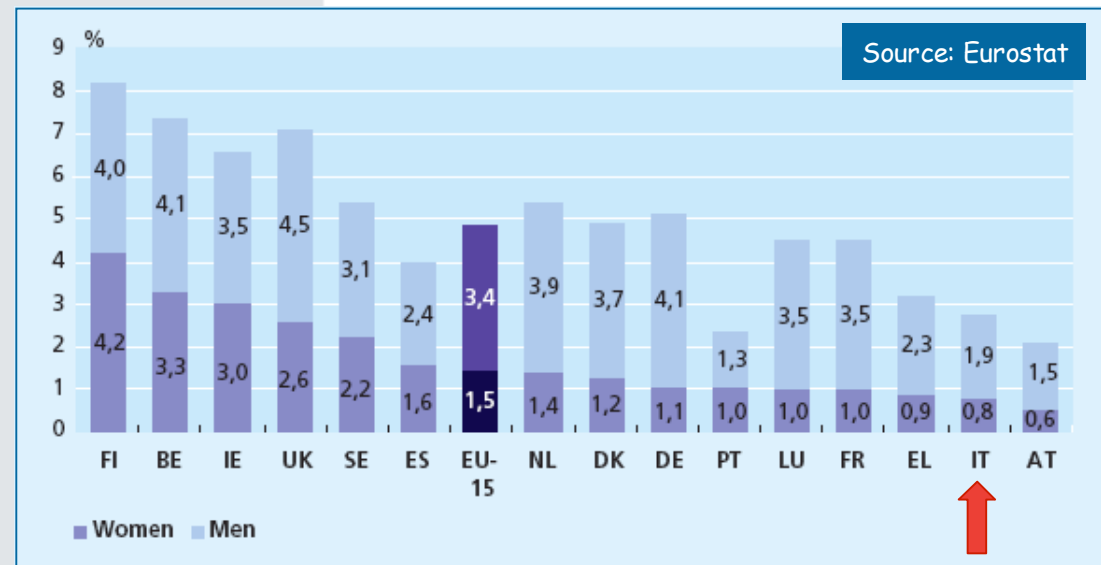
Source: DG Research - Key Figures 2003-2004

..... 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 preconcetti 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:

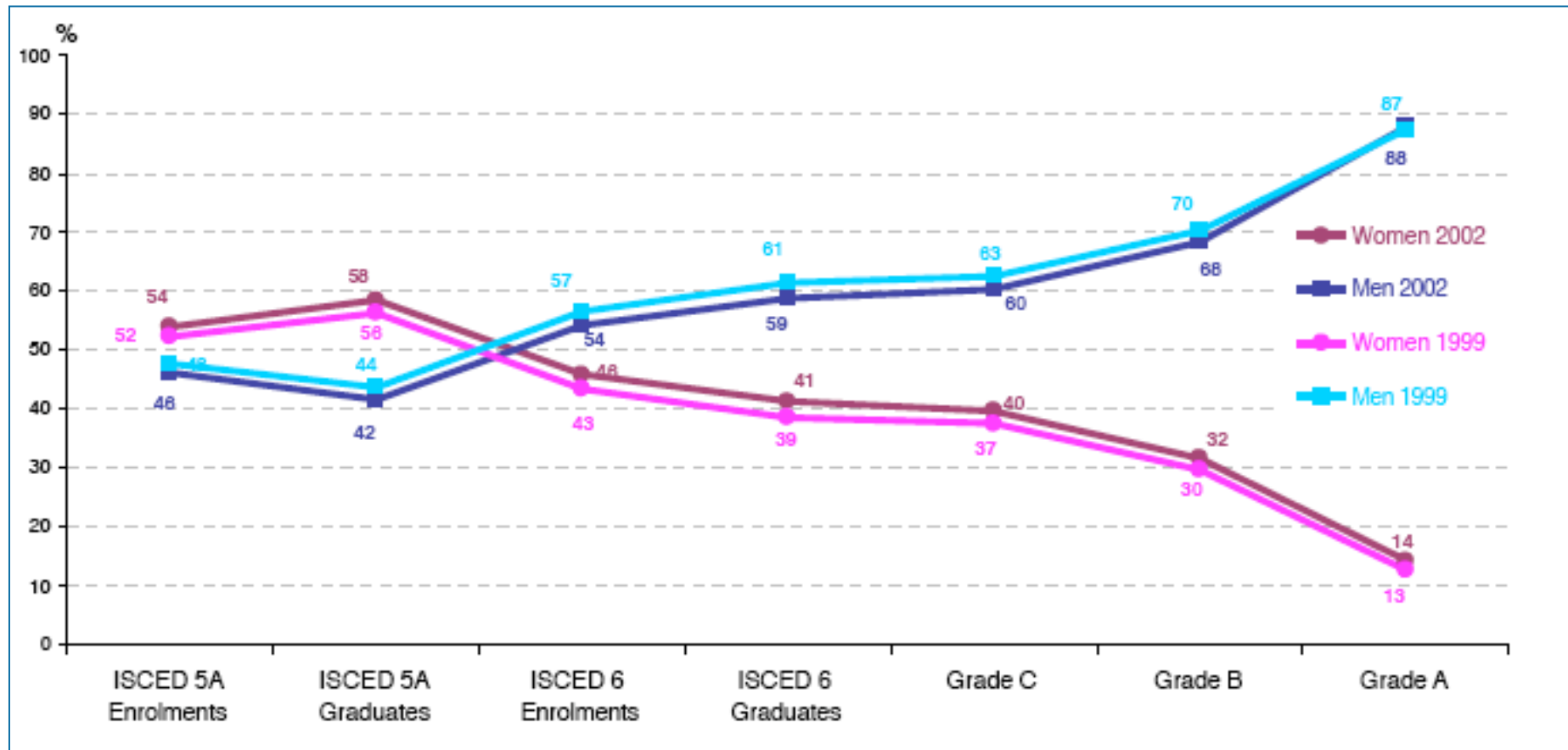
- ~ il forte sostegno dei loro familiari: genitori e mariti
- ~ l'incoraggiamento da parte degli insegnanti delle scuole medie superiori e dell'università
- ~ la propria determinazione in un duro e faticoso lavoro  
( I Congresso Internazionale "Women in Physics" promosso dalla IUPAP)

### 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

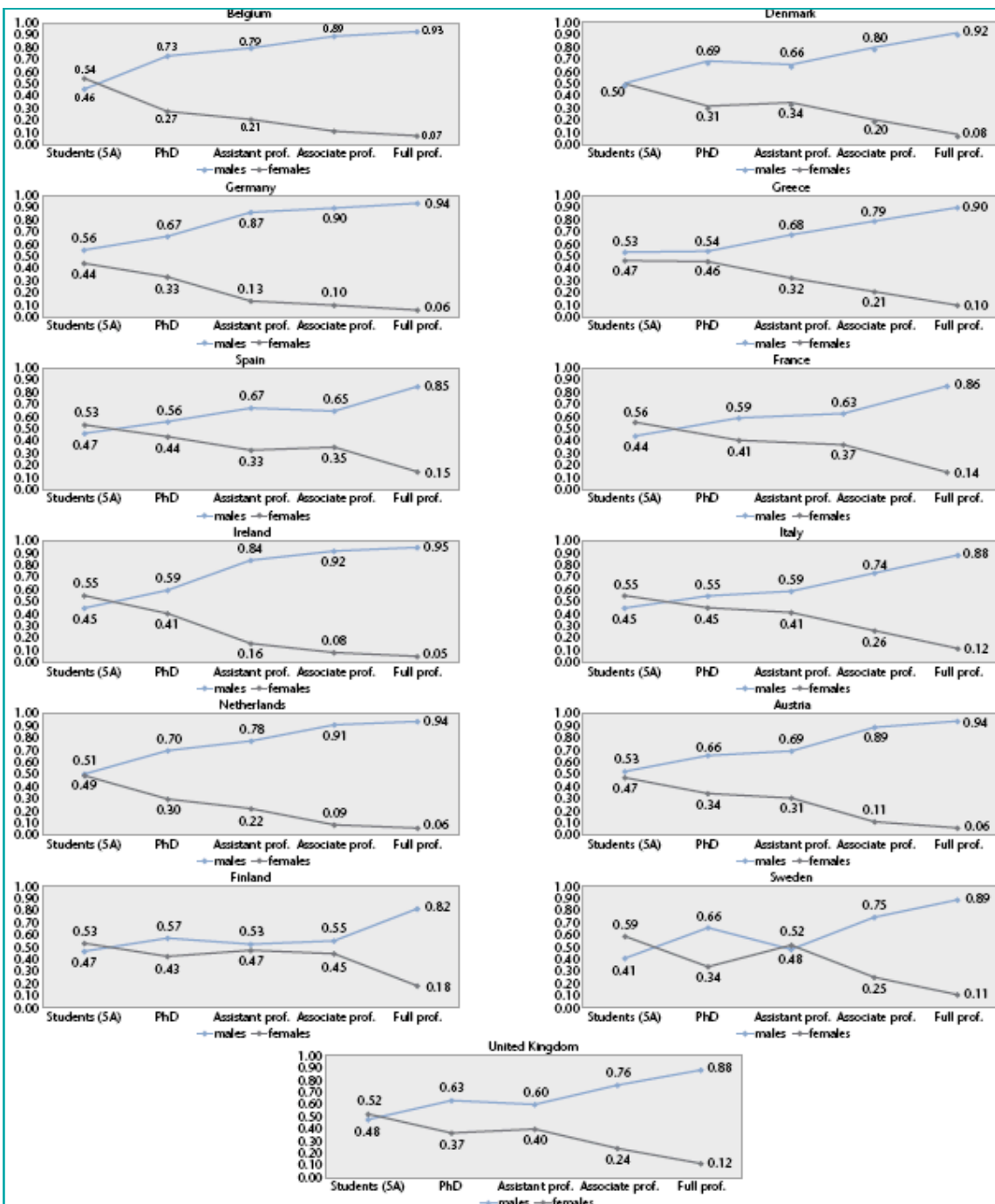


Brussels, 11.3.2005 SEC(2005) 370

diagrammi a forbice per  
13 paesi membri EU

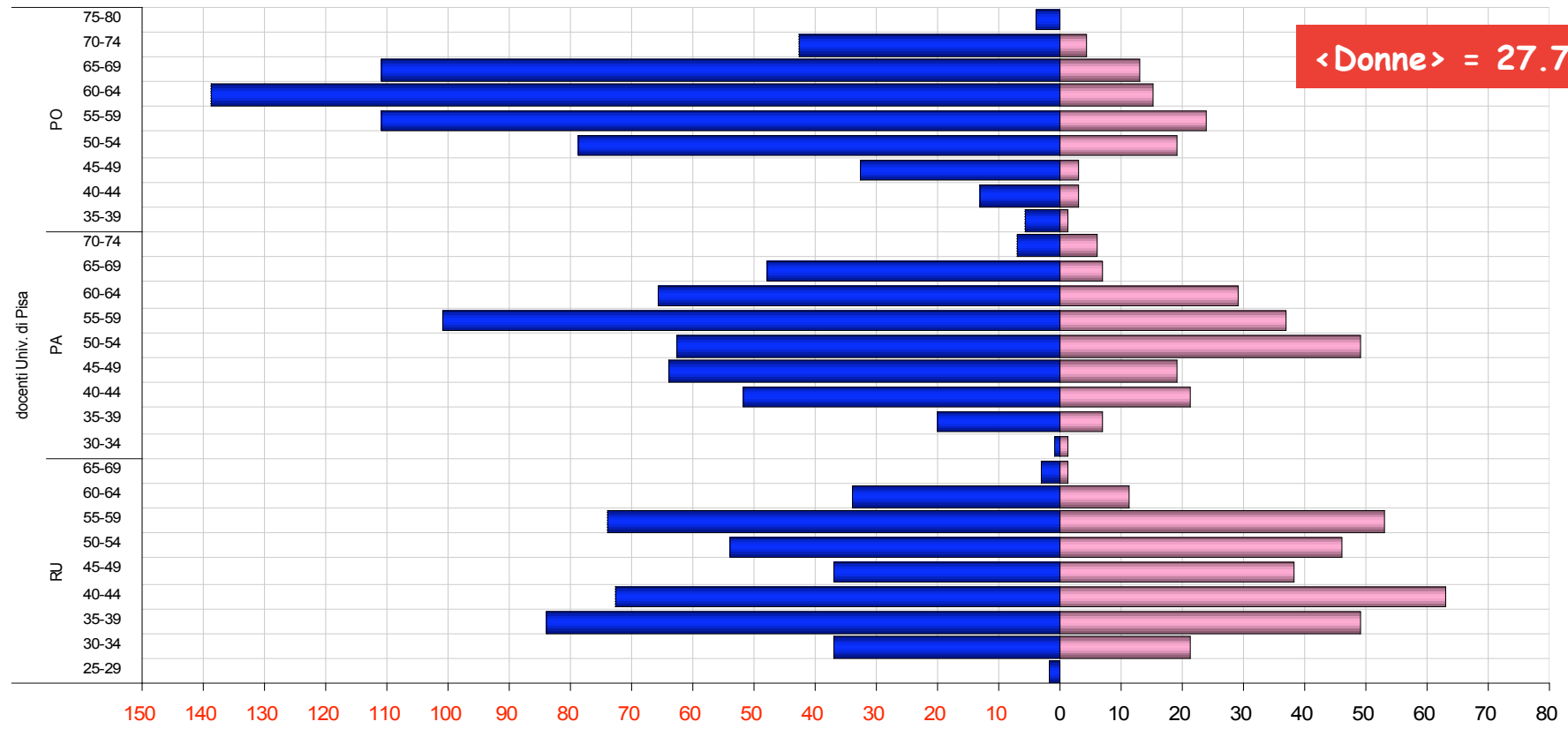
tutta l'Europa  
è paese!

Source: DG Research



# per la progressione in carriera delle donne: piramide rovesciata

## Organigramma dell'Università degli Studi di Pisa



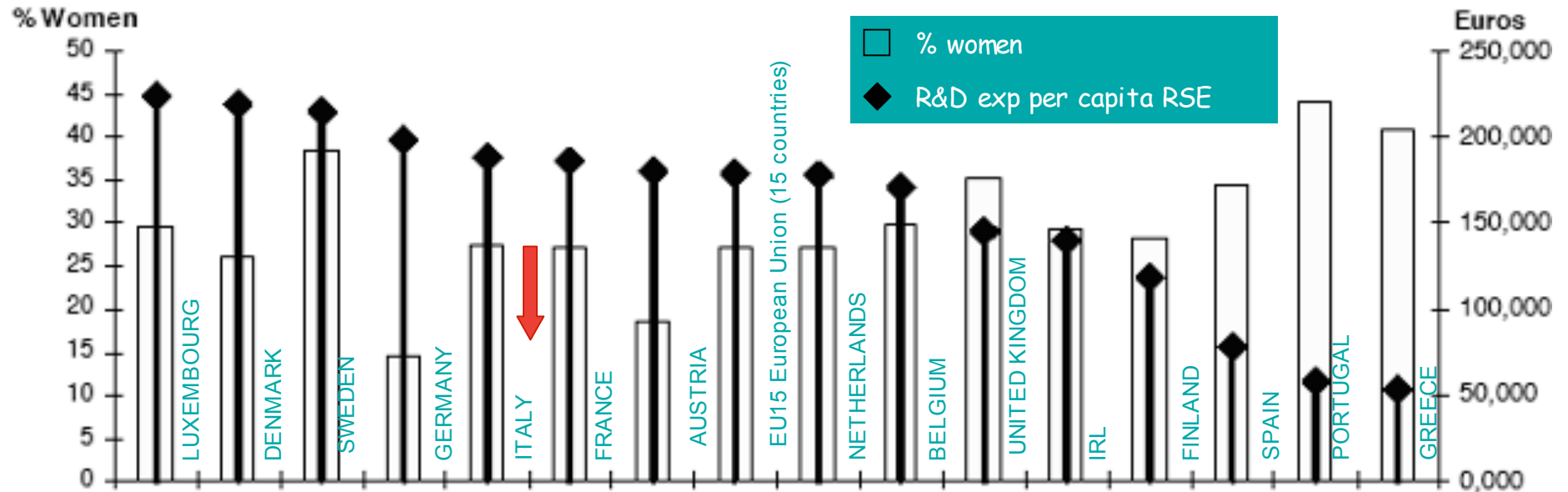
< Donne > = 27.7%

		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

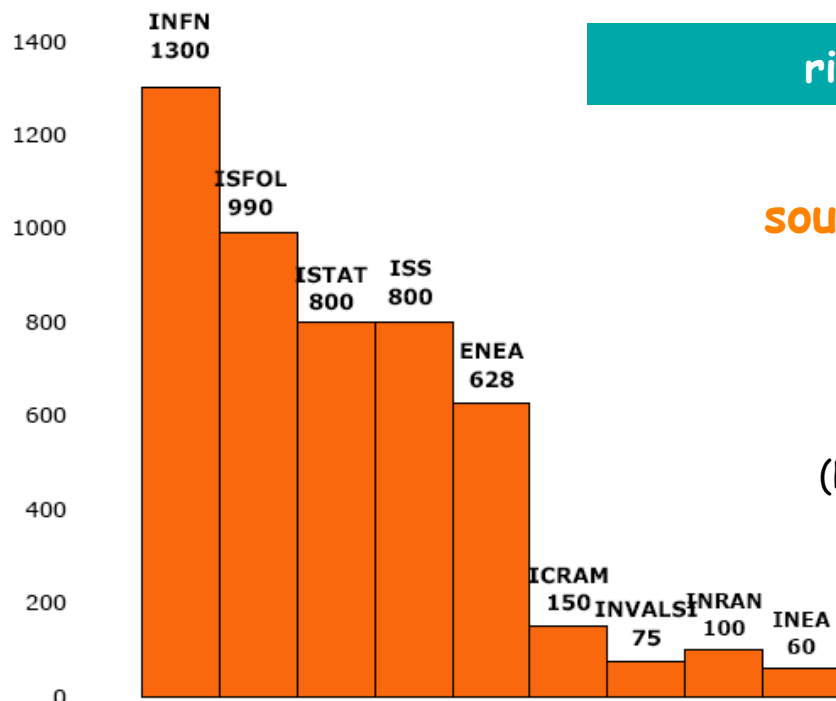
## perchè le donne non fanno carriera?

- ~ valutazione come **codice neutro** che nasconde la  
**old boys network = la solita vecchia rete maschile**
- ~ 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**



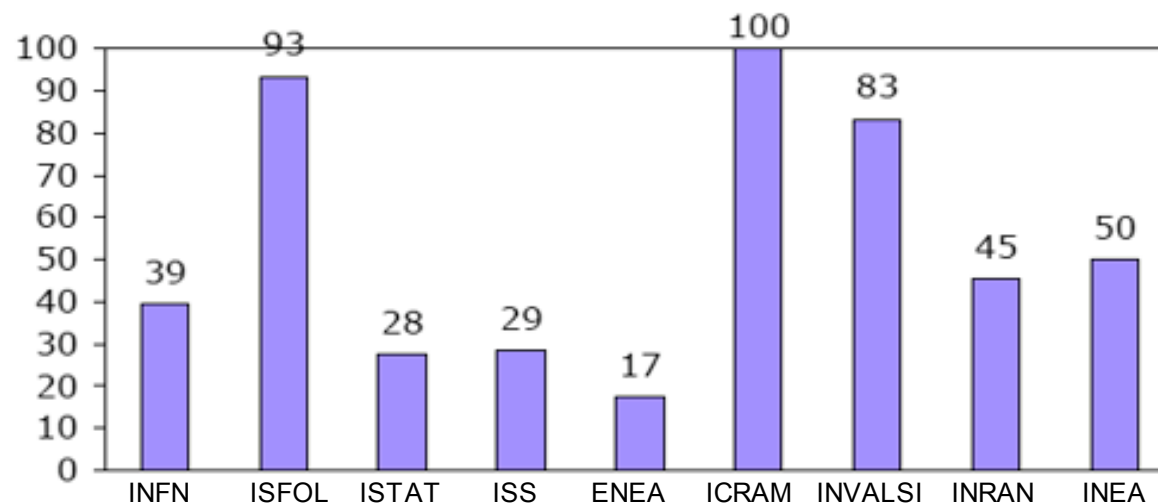
## ricerca e lavoro "souple": i precari



**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

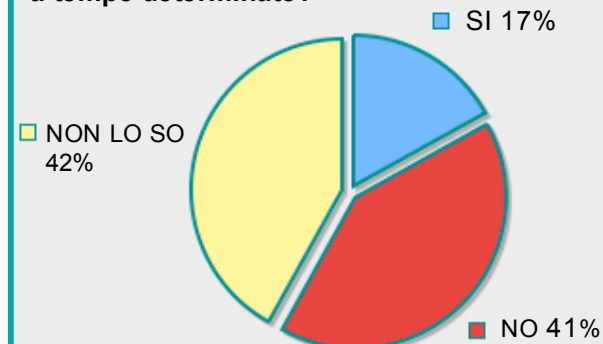
per i giovani ricercatori:

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

per le istituzioni di ricerca:

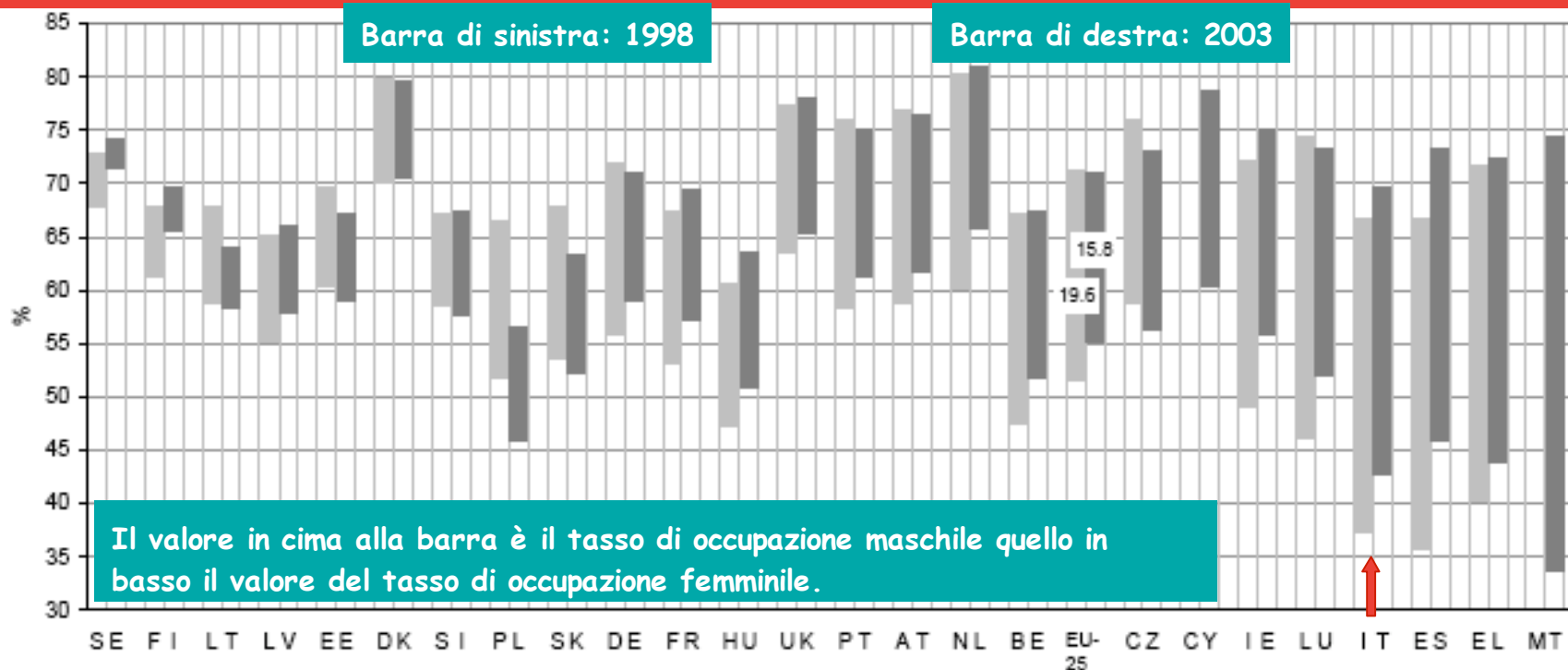
- ~ la collegialità della comunità scientifica è sostituita da una struttura gerarchica: la *very old boys network*
- ~ esclusione dalla programmazione scientifica e dai ruoli di responsabilità dei giovani ricercatori che lavorano sempre in *progetti fatti da altri*
- ~ rinuncia alla programmazione a 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)

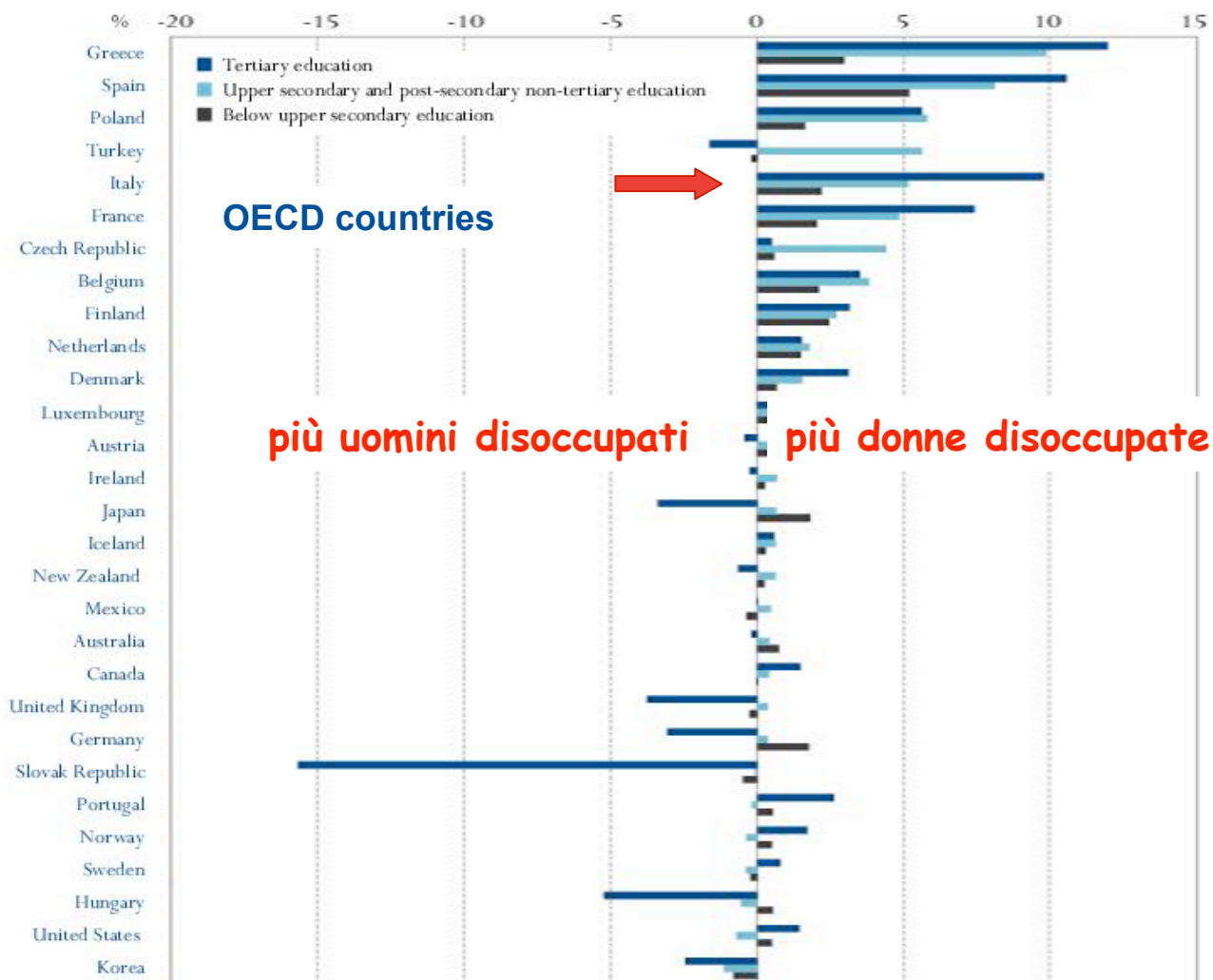
Divari assoluti tra i tassi d'occupazione dei due sessi (donne e uomini di età compresa tra i 15 e i 64 anni negli Stati membri dell'UE e nei paesi in via di adesione) - 1998 e 2003



- ❖ 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
- ❖ nel 2005, per il secondo trimestre consecutivo e dopo 15 anni di tendenza opposta, l'occupazione femminile cresce meno di quella maschile
- ❖ a parità di livello e quantità di lavoro, il divario salariale per le donne è del 15% in meno, con picchi del 35% in meno per le qualifiche più alte

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

Differenze tra tassi di disoccupazione di donne e uomini di età tra 30 e 40 anni, per livello d'istruzione (2001)

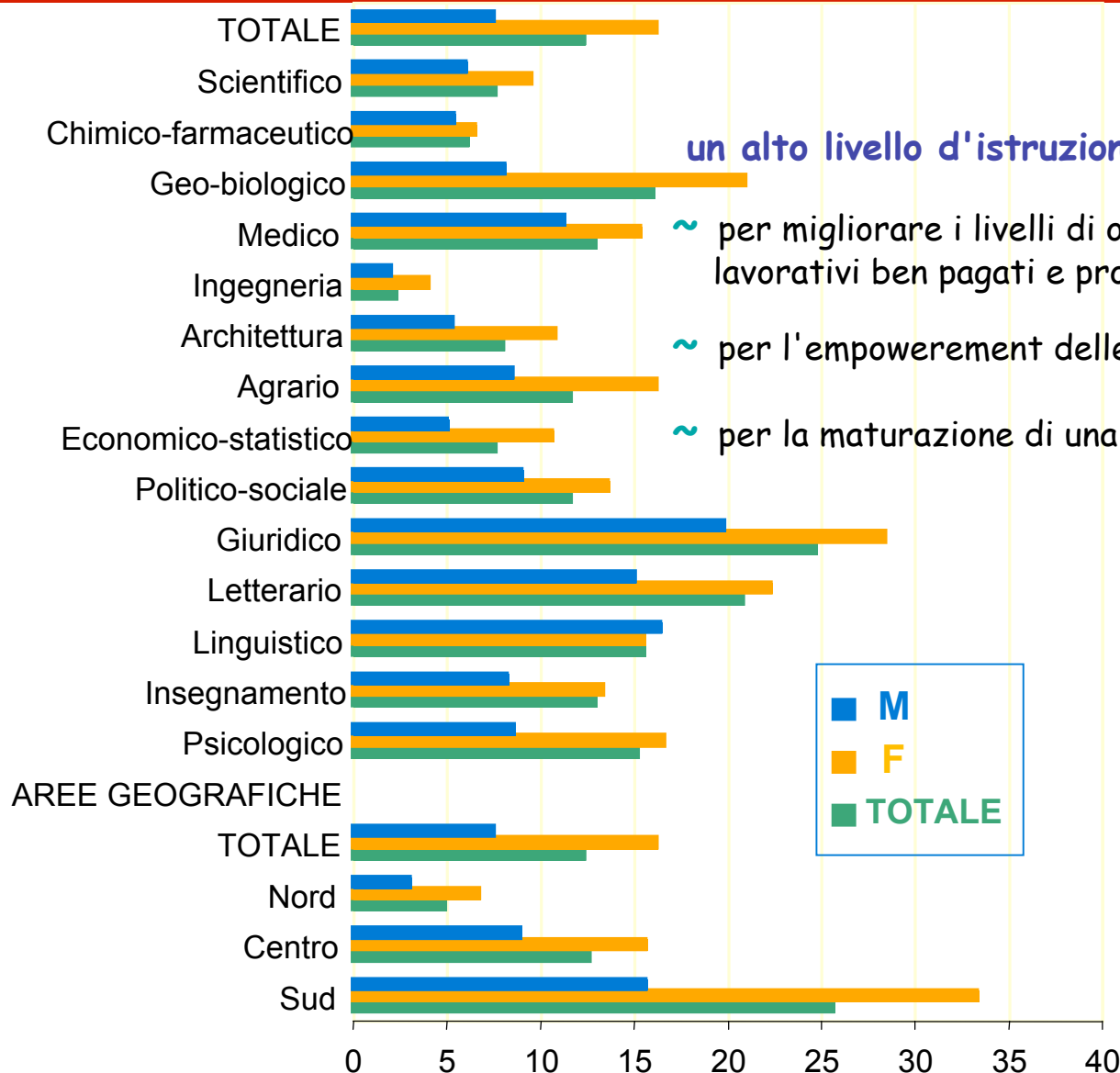


il divario di genere nei tassi di disoccupazione decresce con il livello d'istruzione e, per la laurea, è molto più basso

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:

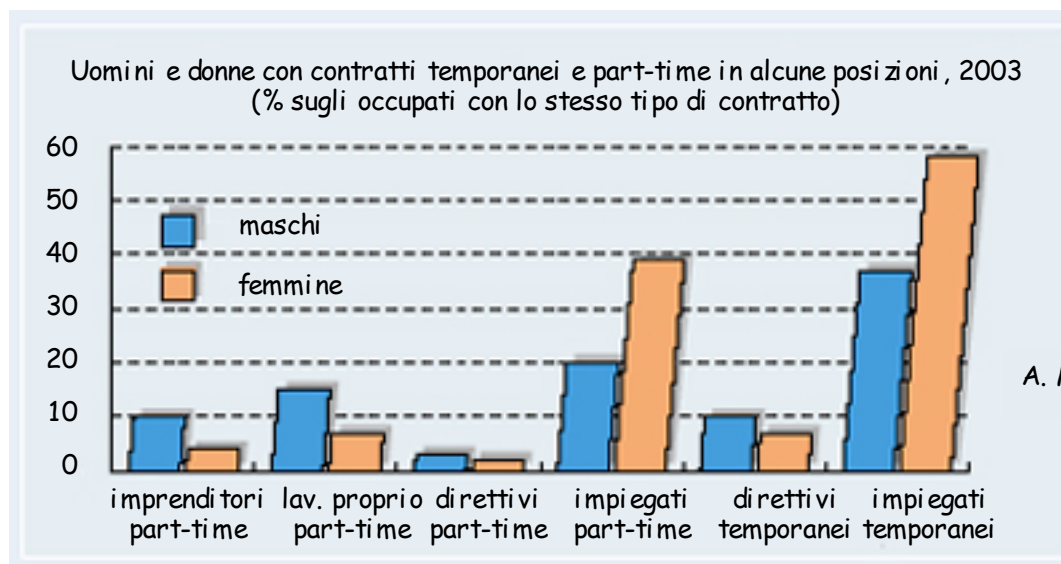
~ per migliorare i livelli di occupazione e accedere a settori lavorativi ben pagati e progredire in essi

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

~ per la maturazione di una coscienza critica

la dequalificazione degli studi sfavorisce le donne; le ragazze continuano a scegliere itinerari formativi deboli

- ❖ 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**

**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:**

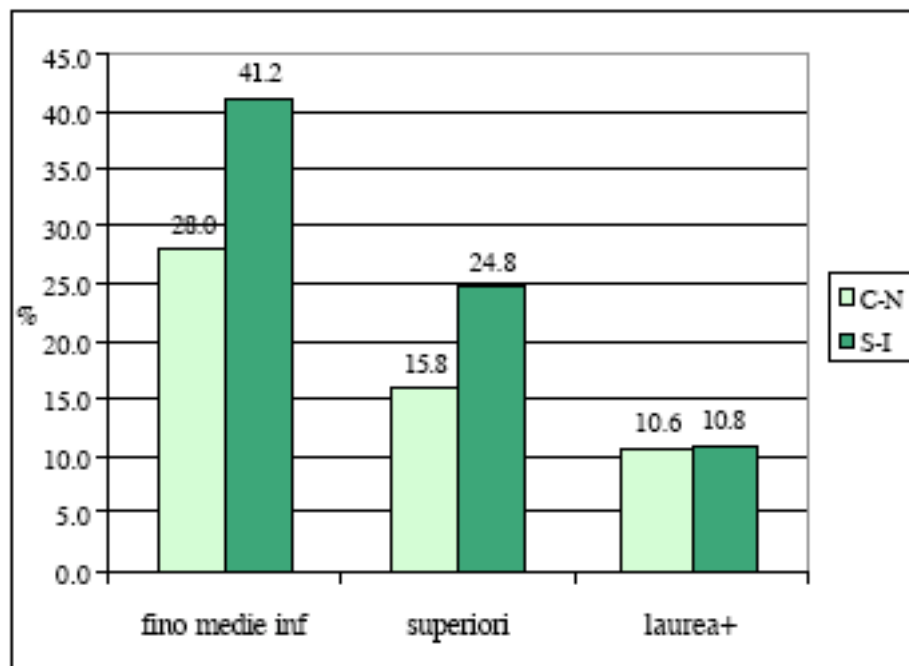
- dalla tutela del posto di lavoro alla tutela del mercato
- si favorisce l'interruzione anziché la sospensione del lavoro, per un rientro con pochissime garanzie (talvolta come **categoria di lavoratore svantaggiato**)

**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**

- ~ 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
- ~ il **20%** delle donne, alla nascita del primo figlio, abbandonano il lavoro ma al crescere del titolo di studio diminuiscono notevolmente



**probabilità di lasciare o perdere il lavoro per ripartizione geografica e istruzione della madre**

CNEL-ISTAT 2003



educazione e istruzione senza stereotipi sono necessarie perchè:

- ~ la funzione affidata alla donna come madre e moglie e il "lavoro degli affetti" sono causa della distribuzione disuguale delle donne e degli uomini nel lavoro;
- ~ la promozione dell'uguaglianza implica cambiamenti per uomini e donne alla ricerca comune di strategie per modificare i vecchi ruoli sociali;
- ~ è necessaria un'accettazione sociale condivisa che entrambi, uomini e donne, facciano lavoro professionale e lavoro di cura per affrontarne la conciliazione.

la partita da giocare è  
tra le donne nuove e uomini antichi

"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

"il minor divario di genere è un'indicazione del legame tra le pari opportunità per le donne e il potenziale di sviluppo di lungo termine di un Paese"

**nello Zimbabwe lo sanno già, in Italia ancora no**

#### IV conferenza mondiale dell'ONU sulle donne, Pechino 1995

- ~ **mainstreaming di genere:** l'applicazione dell'ottica di genere in tutte le norme legislative e sociali, in tutti i piani di azione per lo sviluppo, negli strumenti di programmazione e pianificazione ordinaria e strategica.

#### V conferenza mondiale dell'ONU sulle donne, New York 2005

il Comitato internazionale per l'eliminazione della discriminazione contro le donne sulle politiche di parità, riguardo all'Italia è preoccupato per la:

- ~ persistenza e pervasività dell'atteggiamento patriarcale e degli stereotipi radicati sui ruoli e sulle responsabilità delle donne e degli uomini nella famiglia e nella società che minano alla base la condizione sociale delle donne e sono una causa di base della posizione svantaggiata delle donne in vari settori, compreso il mercato del lavoro e la vita politica e pubblica;
- ~ per l'erosione significativa dei poteri e delle funzioni della Commissione Nazionale per la Parità e per le Pari Opportunità;
- ~ la grave sotto-rappresentanza delle donne in cariche politiche e pubbliche, compresi gli enti elettivi, la magistratura, e a livello internazionale;
- ~ la rappresentanza parlamentare delle donne è diminuita del -6% dal 1994, resta tra le più basse in Europa ed è all'85° posto al livello mondiale.

la recente bocciatura delle "quote" nelle liste elettorali è un' ulteriore prova di insensibilità culturale, sociale e democratica

### strumenti

- ❖ le nuove frontiere del diritto di eguaglianza tra diritto comunitario e diritto nazionale
- ❖ il potenziamento del ruolo degli organismi istituzionali:
  - pubblicazione periodica di statistiche di genere
  - osservatori nazionali sull'attuazione delle pari opportunità
- ❖ l'apporto del pensiero e della pratica femminili:
  - studi di genere
  - comitati per le pari opportunità

### verso

- ❖ il 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;
- ❖ l'empowerment che permetta alle donne, da protagoniste, di individuare gli ostacoli, di definire gli obiettivi e quindi azioni e strumenti per conseguirli.

*<<Le donne hanno cessato di essere le beneficiarie passive di aiuti destinati a dar loro sollievo, ma sempre più vengono viste, dagli uomini e da loro stesse, come protagoniste attive del mutamento, dinamiche promotrici di trasformazioni sociali che possono modificare sia la loro vita che quella degli uomini>>*

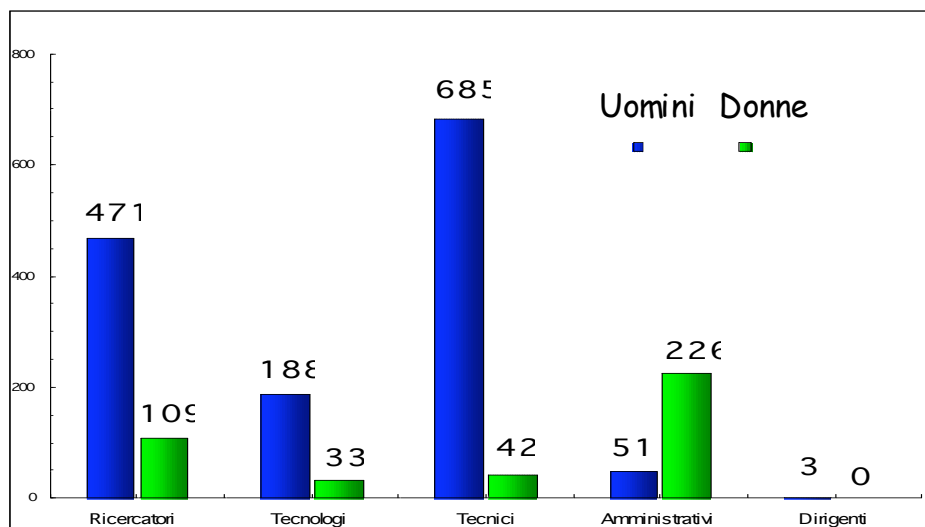
*Amartya Sen, Premio Nobel per l'Economia. 1998*

*<<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)*

## inquadramento del personale INFN

### 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
<b>Tot. INFN</b>	<b>1'808</b>	<b>410</b>	<b>22.7</b>

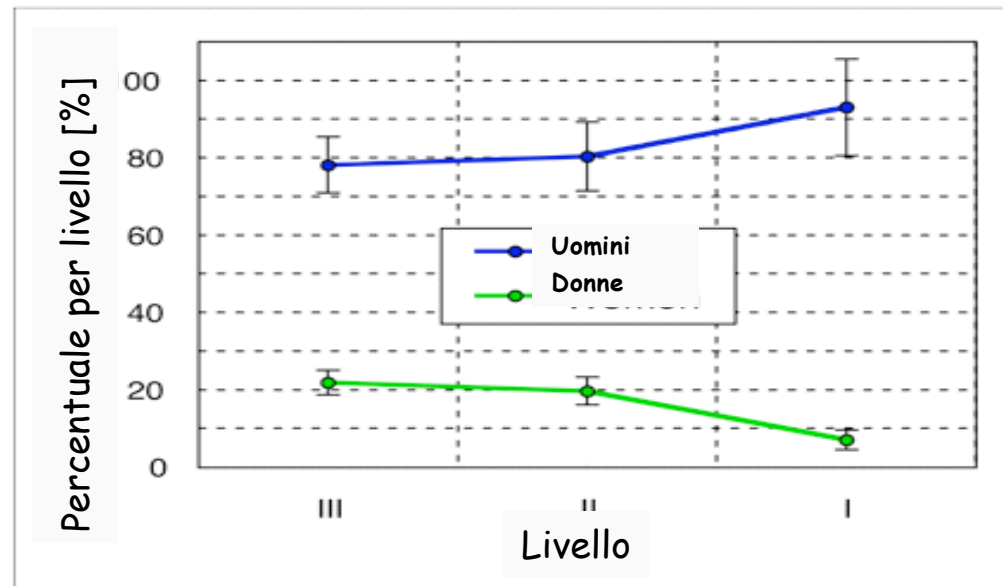
❖ i dati INFN mostrano una divaricazione nelle carriere delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore tecnico e amministrativo:

- *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
<b>Totale</b>	<b>580</b>	<b>471</b>	<b>109</b>	<b>18.8</b>

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*)



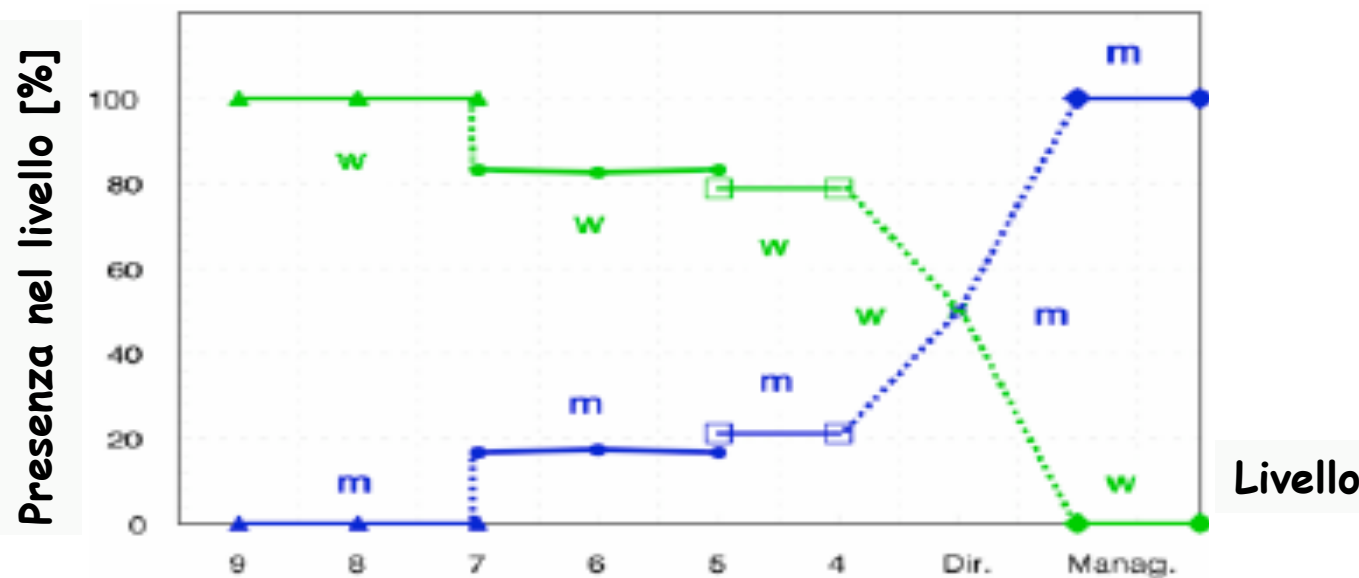
Patrizia Cenci - Presidente CPO INFN

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

### carriere femminili nel settore amministrativo INFN

❖ 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

