

## Statistiche di genere nella pubblica amministrazione e nelle istituzioni di ricerca

*Maria Luigia Paciello*

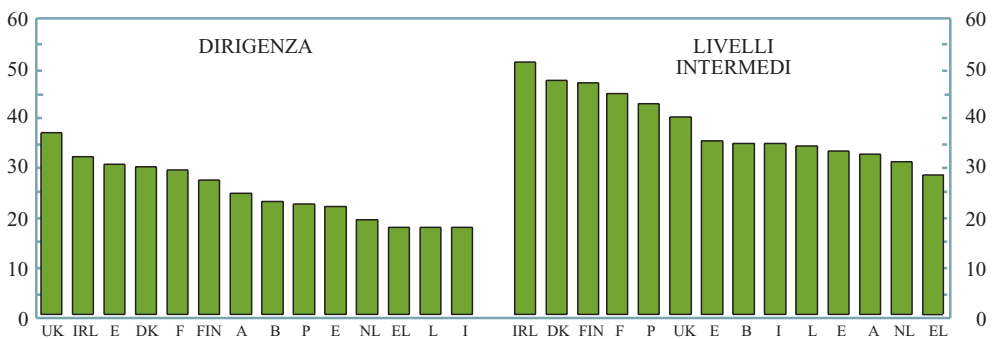
I dati presentati al convegno sono stati tutti elaborati da ricercatrici e funzionarie di istituzioni pubbliche. Il reperimento dei dati è stato talvolta difficoltoso poiché la generosità delle istituzioni nel fornirli non è stata sempre emblematica, rendendo impervio proprio l'approccio *bottom-up*.

Sono stati presentati dati e analisi sulla presenza femminile nella Pubblica Amministrazione in generale e, in particolare, in alcuni Enti di ricerca: CNR, INFN, INFN e ISS.

### ***Pubblica Amministrazione***

L'analisi dei dati sulla Pubblica Amministrazione, desunti dal Conto annuale e dalla relazione al Conto annuale, a cura del Ministero dell'Economia e delle Finanze [6], si è concentrata sulle carriere: a fronte di una progressiva e sostanziale crescita della presenza femminile nei livelli, il numero di donne dirigenti, o peggio, di dirigenti generali rimane bassissimo e negli ultimi anni c'è stato addirittura un peggioramento nel caso della carriera prefettizia; nella carriera diplomatica il tetto di cristallo non è stato neppure sfiorato dalle donne. Carla Porta ha osservato: *“nei concorsi di ammissione alla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione. sono sempre più donne che accedono al corso dirigenziale, quando si tratta invece di assegnare incarichi dirigenziali vengono scelti prevalentemente uomini.”* Si riporta il quadro europeo sugli inquadramenti nei livelli intermedi e nella dirigenza, per un confronto con l'Italia. Gli uomini hanno una probabilità almeno doppia rispetto a quella delle donne di occupare livelli dirigenziali. L'Italia, la Grecia e i Paesi Bassi sono i paesi nei quali le donne hanno meno probabilità, rispetto agli uomini., di occupare quei livelli.

### **Presenza delle donne nella dirigenza e nei livelli intermedi nell'Ue**



Fonte: Eurostat 1995-1998

### ***Enti di ricerca***

Nella quasi totalità delle istituzioni di ricerca la situazione di genere è la replica di uno stesso modello, già individuato nel rapporto ETAN e verificato dai dati presentati sul-

l'inquadramento del personale ricercatore, tecnologo, tecnico ed amministrativo del CNR, INFN, INFN e ISS:

- se le donne sono numerose nei livelli iniziali della carriera, spariscono nei livelli alti (fenomeno rappresentato dal cosiddetto andamento a "X" o del **sorpasso** nei grafici dell'inquadramento del personale del settore amministrativo e dei ricercatori delle discipline tipicamente "femminili");
- se le donne sono già poche nei livelli iniziali, diventano sempre meno numerose nei livelli alti (fenomeno rappresentato dal cosiddetto andamento a **forbice** nei grafici dell'inquadramento del personale nel settore tecnico e dei ricercatori delle discipline tipicamente "maschili").

È significativo notare che due settori di ricerca così diversi come la fisica (INFN e INFN), con una schiacciante presenza maschile, e la salute (ISS), con una presenza femminile molto alta (più del 50%) presentino le stesse percentuali di donne nelle posizioni apicali: l'aumento del numero di donne in professioni altamente qualificate non ha come conseguenza l'aumento di donne nelle rispettive posizioni dirigenziali.

Peraltro, accanto al disagio della condizione femminile nella ricerca, vanno rilevati l'esiguità complessiva in Italia, rispetto all'Europa, delle risorse umane, (uomini e donne), dedicate alla ricerca ed il basso livello di istruzione della popolazione.

Negli Enti di ricerca è rilevante anche la segregazione orizzontale delle donne nel settore amministrativo, che è evidente sia nell'INFN (82.2% del totale del personale amministrativo) che nell'INFN (l'84% del totale del personale amministrativo). Peraltro, mentre nell'INFN la loro presenza rimane confinata ai livelli iniziali ed intermedi della carriera e la loro totale assenza nel livello dirigenziale assume i connotati di una segregazione occupazionale, nell'INFN la componente femminile è maggioritaria anche tra i quadri dirigenziali (con due donne su tre alla direzione dell'Istituto e ben otto donne su dieci tra i funzionari).

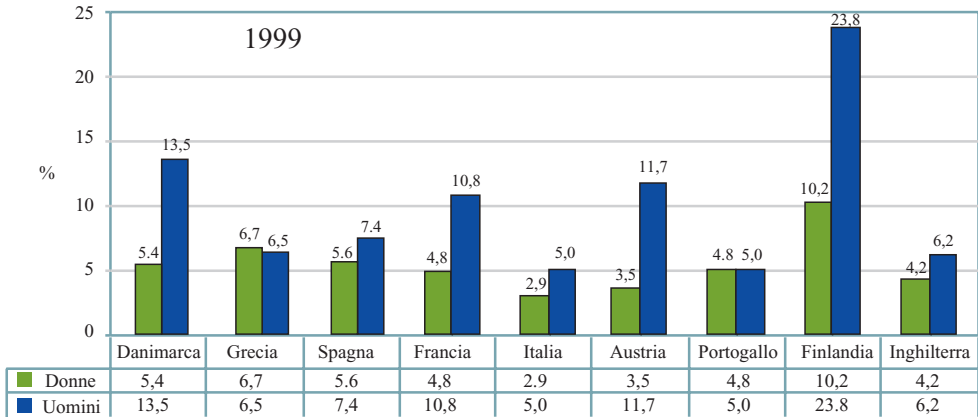
L'esiguità del numero delle donne nelle carriere scientifiche e tecniche e la loro assenza (con solo qualche eccezione) nella dirigenza amministrativa non sono certo proporzionali al balzo in avanti che le donne hanno fatto nell'istruzione [7].

Poiché l'analisi di genere delle carriere scientifiche universitarie non è presente esplicitamente in nessuna relazione, diamo qualche indicazione bibliografica sul tema [8]. Nelle Università si nota qualche miglioramento rispetto agli Enti di ricerca solo nei casi in cui vengono espletati parecchi concorsi in un breve intervallo temporale: cresce in questo caso la probabilità che passi qualche donna in più rispetto al caso di concorsi isolati nel tempo in cui il controllo della *old boys network* riesce ad essere ferrea.

Nella tabella di pagina 164 riportiamo, per un confronto, il quadro europeo della docenza universitaria.

Le analisi CNR e INFN riguardano, oltre le carriere, la composizione delle commissioni dei concorsi per il reclutamento e la progressione in carriera; esse mostrano che la norma relativa alla nomina delle commissioni per il reclutamento del personale (cfr la relazione di Maria Luigia Paciello) è ampiamente disattesa, tranne che per i profili in cui la presenza delle donne è assolutamente maggioritaria.

**Distribuzione dei ricercatori per migliaia di lavoratori per sesso negli Stati membri Ue**



Eurostat, S&T statistics, Community Labour Force data, DG Research

**Distribuzione della popolazione tra 15-64 anni per livello d'istruzione nel 2001**

	Totale			Uomini			Donne		
	basso	medio	alto	basso	medio	alto	basso	medio	alto
B	42,4	33,4	24,3	42,2	34,1	23,7	42,5	32,6	24,9
DK	27,4	50,2	22,4	26,3	53,3	20,4	28,5	47,1	24,5
D	24,6	55,5	20,0	21,0	54,8	24,1	28,2	56,1	15,7
EL	48,0	37,7	14,3	47,3	37,2	15,5	48,6	38,1	13,3
E	58,8	20,2	21,0	58,8	20,0	21,2	58,8	20,3	20,9
F	39,1	40,2	20,7	37,3	42,9	19,8	40,8	37,6	21,6
IRL	40,7	38,8	20,4	43,2	37,3	19,4	38,3	40,4	21,4
I	57,1	34,4	8,5	57,2	34,3	8,5	57,0	34,6	8,4
L	43,3	40,7	16,0	39,2	42,5	18,3	47,5	38,8	13,7
NL	36,6	42,7	20,7	34,2	43,2	22,6	39,0	42,2	18,8
A	27,3	60,2	12,5	22,3	63,1	14,7	32,3	57,4	10,4
P	78,5	13,8	7,7	80,5	13,3	6,2	76,6	14,4	9,0
FIN	31,0	41,8	27,1	33,1	42,9	24,0	29,0	40,8	30,2
S	26,3	46,8	26,8	28,0	47,5	24,5	24,6	46,2	29,2
UK	18,3	56,1	25,7	16,2	57,2	26,6	20,4	54,9	24,7
UE	38,5	42,6	18,9	36,9	43,2	19,9	40,2	41,9	17,9

Nota: i livelli d'istruzione sono definiti alti se la persona ha completato l'istruzione terziaria, medi se ha completato l'istruzione secondaria superiore e bassi se ha un livello d'istruzione che non arriva all'istruzione secondaria superiore.

Source: Eurostat, EFT

**Percentuale, per sesso, dei docenti universitari al livello più alto (A);  
percentuale di donne tra i docenti universitari di ogni livello;  
percentuale di donne al livello più alto (A); Stati Membri Ue - 2000**

	% livello A tra i docenti universitari		% donne in tutti i livelli	% donne livello A
	donne	uomini		
Belgio	3,9	20,0	28,1	7,2
Danimarca	2,9	12,5	28,0	8,3
Germania	2,2	9,9	27,0	7,7
Grecia	11,4	30,8	25,6	11,3
Spagna	5,9	15,8	32,2	15,1
Francia	12,8	31,5	32,3	16,2
Irlanda	2,2	12,7	30,3	7,0
Italia	15,1	37,5	29,8	14,6
Olanda	2,5	14,2	27,7	6,3
Austria	3,4	17,5	25,5	6,2
Portogallo	4,1	11,2	39,6	19,3
Finlandia	8,4	23,0	39,1	19,0
Svezia	11,7	28,8	28,3	13,8
Inghilterra	3,7	14,5	35,8	12,6

DG Research, WiS database

### *Le donne non fanno carriera perché ... sono arrivate dopo?*

*I dati disponibili non avallano l'ipotesi del "ritardo"! Su 1088 ricercatori del CNR (78% uomini, 22% donne) tutti assunti nel 1988, dopo 10 anni il 26% degli uomini contro il 12,8% delle donne ha raggiunto il livello superiore. In 10 anni la quota complessiva di donne tra i docenti universitari è passata solo dal 25,7% del 1989 al 27,6% del 1999 [9].*

*La storia delle donne nella scienza non è certo di continuo progresso [10].*

Un'analisi di genere preliminare sulle assenze dal lavoro nell'INFN indica per i tecnici valori medi del tutto simili per donne e uomini; per gli amministrativi i valori medi più alti (per assenze relative a permessi "retribuiti e non") vengono raggiunti dai maschi inquadri nel profilo di collaboratore amministrativo: un piccolo contributo per smentire lo stereotipo che vuole le donne meno presenti al lavoro rispetto agli uomini.

Sconcertanti sono i dati sulla presenza femminile negli organi direttivi degli Enti di ricerca: sono completamente assenti nell'INFN, nell'INFM e nell'ISS; c'è una sola donna nel Consiglio Direttivo del CNR; la presenza delle donne nei comitati e negli organismi di indirizzo scientifico è più alta quando i componenti sono eletti piuttosto che nominati.

Tutte le relazioni confermano la presenza del fenomeno *old boys network*, il meccanismo della cooptazione che determina la concentrazione degli incarichi sempre nelle mani

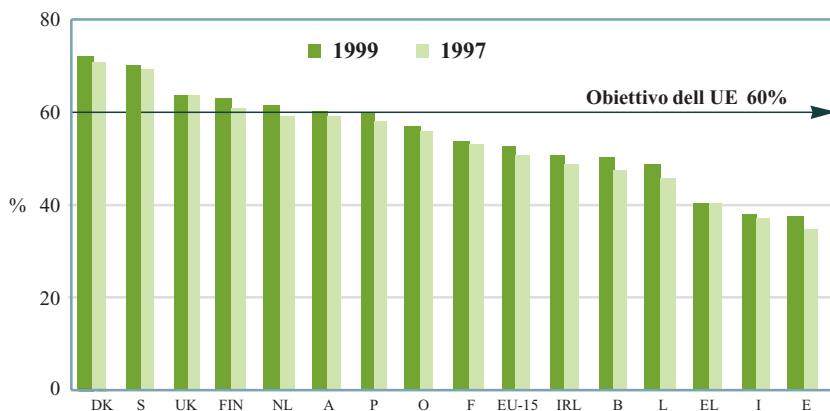
degli stessi “pochi noti” e che interviene in tutti i momenti decisionali, condizionando finanziamenti, esiti di concorsi, attribuzioni di responsabilità, insomma tutti i momenti decisivi dell’organizzazione e della realizzazione dell’attività di ricerca. Viene anche confermato il fenomeno “dell’accumulazione” degli incarichi: solo nomi maschili (pochi e sempre gli stessi) ricorrono e si ripetono nell’assunzione di responsabilità relative a competenze, a volte, molto diverse.

#### DALLA TAVOLA ROTONDA

Marina Piazza: *La maggiore quantità di donne occupate, in base all’indicazione della Ue che entro il 2010 l’occupazione delle donne giunga al 60% (vd. istogramma successivo), potrà portare anche ad una maggiore qualità del loro lavoro?*

Marina Porro: *Questo limite si può raggiungere con l’aumento delle collaborazioni coordinate e continuative, del part-time, ecc., sfruttando i sistemi di flessibilità del lavoro e utilizzando i metodi di rilevamento statistico per i quali si misurano gli occupati in senso assoluto e non le ore di lavoro effettuate: con l’uso del part-time le stesse ore persona vengono suddivise su due persone e risultano due occupati anziché uno. E poi il 60% di che cosa? Della forza lavoro, delle persone in età lavorativa comprese quelle che dubitano di trovare lavoro, che si sono demoralizzate e non si iscrivono più alle liste di collocamento, fra cui molte donne che smettono di dichiararsi in cerca di lavoro.*

Angela Finocchiaro: *Al 60% di occupate ci si può anche arrivare con telelavoro, part-time e via dicendo, ma saranno statistiche che non rendono giustizia di quello che sta avvenendo e soprattutto non rendono giustizia a quella gran parte di giovani donne che dopo un corso di studi che le ha viste brillanti, brillantissime, si trovano oggi in una condizione di serie e grandi difficoltà.*



Fonte EUROSTAT – Indagine sulle forze di lavoro (EL 1998-1999)