
Da “donne e scienza” a “donne, discriminazione, precarietà”: fenomenologia, strumenti e pratiche di genere

Comitato per le Pari Opportunità dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

C. Agodi, R. Antolini, L. Bellagamba, A. Bruni, G. Bucci, P. Cenci, P. Fabbri, T. Ferro, S. Leone, G. Modestino, M. Nicoletto, P. Nicoli, E. Novacco, M. L. Paciello, I. Romalli, G. Ruggieri, A. Tacchi, L. Ubaldini

L'isola che non c'è. Pratiche di genere nella pubblica amministrazione tra carriere, conciliazione e nuove precarietà – Convegno, 25-26 ottobre 2007, Trento

GELSO: Iniziativa Comunitaria EQUAL - GEnere, Lavoro e Segregazione Occupazionale

a cura di C. Agodi e M. L. Paciello

Le donne e gli uomini nella ricerca scientifica

Un fattore essenziale limita oggi il potenziale europeo di ricerca: la sottorappresentazione delle donne nei settori della scienza, della ricerca e dello sviluppo, soprattutto nelle posizioni di *leadership*, laddove si prendono le decisioni.

La comprensione e la coscienza dei problemi di genere sono essenziali, perchè il nodo centrale è questo: se in linea di principio si è disposti ad ammettere l'effetto tossico delle discriminazioni, quanto di tale effetto hanno consapevolezza le donne e, di riflesso, le dirigenze che dovrebbero definire, nelle istituzioni, un'architettura di regole di pari opportunità, prima, e verificare la loro efficacia, poi? In questo passaggio è essenziale un ruolo attivo delle donne, con la loro dignità e la loro forza, solutrici e non problema, risorsa e non fardello, per realizzare significativi profili di *empowerment* – l'acquisizione di poteri e responsabilità – chiave strategica per la parità effettiva tra donne e uomini.

Fenomenologia di genere delle risorse umane nella ricerca scientifica

Da uno sguardo ai dati per l'Italia [1 - 11], disaggregati in ottica di genere, relativi agli studi universitari (fig. 1,2), riflettiamo sui numeri al femminile dei ricercatori, delle carriere scientifiche e degli investimenti che li riguardano. La presenza femminile nelle discipline di carattere scientifico e tecnologico – S&E: natural science, engeneering, technology – è scarsa in molti paesi della Unione Europea (fig. 3) e specialmente in Italia (fig. 4), anche se, negli ultimi anni se ne rileva la crescita (fig. 5).

Studi specifici vengono dedicati alle molteplici cause di tale complessa situazione, tra i quali quelli effettuati dalla Commissione Europea, che sta analizzando con grande attenzione questi fenomeni¹. Le istituzioni comunitarie europee, per prime, hanno sentito la necessità di conoscere i dati sulla scarsa presenza femminile nella ricerca, e nel mercato del lavoro in generale, per misurare le disuguaglianze di genere e analizzarne le cause. Da qui nasce *Women and Science Statistics and Indicators – She Figures 2006* [12], la più recente raccolta di dati della Unione Europea, il cui ruolo propulsivo ha fornito e continua a fornire risorse e culture di riferimento per l'identificazione e l'attuazione di politiche finalizzate alla partecipazione delle donne alla ricerca. Purtroppo le donne italiane non riescono ancora a beneficiare di questo ruolo dell'Europa, per la forte resistenza delle istituzioni nazionali e forse anche per la scarsa efficienza delle figure che dovrebbero dare sostanza ed efficacia ai rapporti tra strutture politiche e scientifiche nazionali e istituzioni comunitarie.

Gli ostacoli più ricorrenti alla presenza delle donne nella ricerca possono così riassumersi [3,13,14]:

- gli stereotipi e i preconcetti sulle abilità delle donne (solo il 18% delle ragazze è convinto che le donne

¹ Vedi, ad esempio, il progetto Diva (<http://www.irpps.cnr.it/diva/index.php>), iniziativa europea del FP6 finalizzata a incoraggiare ragazze e ragazzi a intraprendere studi di carattere scientifico.

- siano portate per la ricerca, mentre i ragazzi ignorano del tutto il problema);
- i modelli di ruolo per le ragazze, storicamente determinati e ancora profondamente operanti;
- la carenza di modelli di ruolo di donne di successo nella ricerca, tanto che molte giovani ricercatrici ritengono improbabile il successo nella scienza a meno che non si conduca una vita che escluda amici, famiglia e altri interessi, oltre la ricerca;
- la mancanza di figure femminili di mentore per le studentesse che, se alle scuole secondarie e superiori incontrano molte insegnanti donne – il cui modello di ruolo non è, tuttavia, sempre di alto profilo – nella società civile e nei corsi universitari ne incontrano poche e sempre di meno tra i professori ordinari e i direttori di ricerca, come eventuali relatrici per la loro tesi;
- la difficoltà di conciliare lavoro professionale e vita familiare; inoltre, attualmente, data l'età sempre più alta alla quale si realizza l'accesso a posizioni permanenti nelle università e nelle istituzioni di ricerca, la scelta della maternità può influire sulla possibilità di competere e può essere addirittura considerata dalle giovani ricercatrici un'alternativa alla carriera.

Per risolvere questo problema è indispensabile l'accettazione sociale condivisa che entrambi, uomini e donne, facciano lavoro professionale e lavoro di cura, per affrontarne la conciliazione

La ricerca non è un settore di lavoro ben remunerato e la prospettiva di una lunga serie di posizioni temporanee mal pagate è un deterrente significativo per chiunque sia interessato ad avere una famiglia. Inoltre, un lavoro coinvolgente, impegnativo, competitivo, che si svolge spesso in sedi diverse e lontane rispetto alla sede di lavoro del coniuge, mal si concilia con la suddivisione totalmente squilibrata, a sfavore delle donne, del lavoro familiare. Peraltro se è vero che, attualmente, l'avere una carriera lavorativa appagante sia spesso ritenuto dalle ricercatrici quasi antitetico ad una vita privata soddisfacente, è altrettanto vero che questo problema riguarda uomini e donne, e che la presa di coscienza dell'inadeguatezza alla sua soluzione dei modelli sociali esistenti deve stimolare tutti a definirne di migliori.

E' interessante notare che, durante la I Conferenza Internazionale *Women in Physics* promossa dalla IUPAP², tenuta a Parigi nel marzo 2002 – con più di 300 partecipanti da 65 paesi, il 15% dei quali uomini – gli elementi più citati dalle fisiche come rilevanti per il loro successo di ricercatrici sia stato [13]:

- l'incoraggiamento da parte degli insegnanti delle scuole medie superiori e dell'università;
- il forte sostegno dei loro familiari: genitori e mariti;
- la propria determinazione ad un duro e faticoso lavoro;
- la partecipazione a progetti internazionali di ricerca.

Riguardo al numero di ricercatori *per 1000 occupati*, parametro significativo per la misura della rilevanza della ricerca scientifica in un paese, si osserva che la percentuale italiana è tra le più basse nell'UE [12] (fig. 6,7), mentre, sorprendentemente, la spesa pro capite (fig. 8; FTE significa “in Full Time Equivalent”) per la ricerca è addirittura superiore alla media europea: e ciò non perché la ricerca italiana sia ben finanziata ma perché in Italia è particolarmente basso il numero dei ricercatori e delle ricercatrici.

L'analisi delle differenze di genere nei percorsi di carriera nelle istituzioni scientifiche è ben sintetizzata dalla fig. 9, che descrive la progressione professionale delle donne e degli uomini dalla formazione universitaria all'apice della stessa, nei 25 paesi della UE. Nella prima fase, quella della formazione, le donne sono in maggioranza – e il loro profitto risulta, in generale, migliore di quello degli uomini; man mano che si procede, già durante il dottorato, le donne diminuiscono sensibilmente: è il sorpasso; alla fine, nel passaggio al mercato del lavoro, è solo una sparuta minoranza a raggiungere i livelli più alti della carriera: è la forbice! Un altro dato che emerge dalla fig. 9 è l'assenza di variazioni rilevanti tra il 1999 e il 2003, che smentisce lo stereotipo: *il tempo sanerà lo squilibrio tra donne e uomini perché le donne sono entrate dopo gli uomini in alcune professioni*. Le fig. 10, 11, 12 danno altre indicazioni sulla peculiarità della carriera delle donne. Anche negli investimenti spicca il divario di genere (fig. 13)[12]: dove ci sono più donne, l'investimento pro capite è minore.

Riguardo alla valutazione [1,3,6,7,14] e quindi all'esclusione delle donne dagli alti livelli di carriera e dagli organismi decisionali, è documentato che, sia i meccanismi concorsuali per la progressione professionale che

² International Union on Pure and Applied Physics

quelli di nomina per le cariche, si basano sostanzialmente su due criteri: il merito, supposto neutro, e l'appartenenza – un gruppo, una scuola, una cordata. Sempre più spesso sembra prevalere, rispetto al criterio della qualità scientifica e dell'eccellenza, quello dell'appartenenza.

In diversi studi di genere si dimostra che il cosiddetto *old boys network* – l'insieme dei colleghi che si conoscono, che si citano, che si invitano ai congressi – [15] opera per la reciproca cooptazione nelle istituzioni di ricerca³. In effetti il merito e la produttività sono concetti sociali costruiti in base a modelli lavorativi maschili: un esempio ne è il grande peso che, nella valutazione della ricerca, si dà alla continuità della produzione scientifica che, nel caso delle donne, può venir meno proprio in connessione alla maternità. Inoltre, la valutazione della produzione scientifica dovrebbe essere normalizzata sulla base delle risorse a disposizione: laboratori, spazi, strutture e fondi assegnati, anche alla luce dei dati mostrati sul divario di genere negli investimenti per la ricerca. I dati confermano che le donne sono fortemente penalizzate quando le scelte sono di tipo discrezionale e cooptativo, ma non quando le regole sono generali e trasparenti. Spesso emerge che anche le rare donne che sono ammesse nel *old boys network* usano le stesse modalità maschili di valutazione, forse per gratitudine e conformità ad una regola sottintesa, ma anche per l'oggettiva difficoltà, in condizioni di minoranza, di far valere criteri più equi.

Nessuno vuole gabbie protezionistiche in favore delle donne: si chiede solo che vengano revocati i premi e le quote attualmente vigenti, di fatto anche se non scritti, in favore degli uomini. In effetti queste problematiche attengono ai meccanismi di potere che, se più spesso operano contro le donne, si rivolgono talvolta anche contro i ricercatori più innovativi, autonomi e attivi. Pertanto, se meccanismi di valutazione più obiettivi e trasparenti saranno a vantaggio delle donne, lo saranno anche per una migliore qualità delle università e degli enti di ricerca.

Il genere nell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

La situazione dell'INFN, ente pubblico di ricerca⁴, analogamente a quella di altri enti di ricerca, nazionali e internazionali, e di molte istituzioni, sia pubbliche che private, evidenzia la necessità di un percorso di trasformazione culturale per lo sviluppo di nuovi modelli di organizzazione del lavoro, basati su moderni sistemi di gestione delle risorse umane, di relazioni sindacali e di regole contrattuali, finalizzati a valorizzare le differenze tra individui e tra uomini e donne come risorsa e ricchezza, umane e lavorative. L'approccio diversificato nella gestione delle risorse umane, noto come *Diversity Management*, produce l'obiettivo di mettere in condizione qualsiasi persona di realizzare il proprio potenziale e, quindi, di rendere il proprio lavoro più efficace, grazie alla creazione di un ambiente che valorizzi le differenze individuali e tragga vantaggio dalla diversità a tutti i livelli. In questa maniera, attraverso il passaggio culturale dalla amministrazione del personale alla gestione e valorizzazione delle risorse umane, si genera la cultura del rispetto del diverso da sé e si riduce l'area delle discriminazioni dirette e indirette.

Le *statistiche di genere* costituiscono un importante strumento tecnico di osservazione e misura di situazioni di fatto in materia di occupazione femminile, essenziale per la valutazione e l'adozione di iniziative per la promozione delle pari opportunità e della presenza delle donne nei livelli decisionali.

La distribuzione di genere del personale INFN con contratti di lavoro a tempo indeterminato, aggiornata a dicembre 2005, è rappresentata nella fig. 14. L'evoluzione temporale tra il 2001 e il 2005 della presenza femminile nelle diverse categorie del personale è rappresentata nella fig. 15. I dati mostrano una percentuale di donne sostanzialmente invariata in ogni ruolo, nel periodo considerato.

I dati di genere relativi alla progressione di carriera del personale ricercatore dell'INFN sono riprodotti nella fig. 16. L'andamento a forbice del diagramma indica la nota differenza nella evoluzione professionale per uomini e donne, evidenziando un fenomeno di segregazione verticale sostanzialmente costante nel tempo, come indica la fig. 17, che rappresenta la presenza del personale femminile ricercatore ai diversi livelli di carriera tra il 2001 e il 2005.

³ Si veda, ad es., lo studio *La valutazione e i soggetti deboli*, presentato da B. Fubini e F. Zucco al convegno *Parliamo di eccellenze. Le donne e la valutazione nella ricerca scientifica e tecnologica*

⁴ <http://www.infn.it>

Infine, la fig. 18 mostra i dati di genere per l'inquadramento del personale amministrativo dell'INFN: il grafico a X segnala una situazione di svantaggio maggiore di quello presente nelle carriere scientifiche. Infatti, pur essendo la componente femminile pari al 81.9% del personale amministrativo, se ne osserva la drastica diminuzione ai vertici della carriera e addirittura l'assenza a livello dirigenziale.

In sintesi, anche nell'INFN si verifica il fenomeno, universale nel mondo scientifico e non solo, del progressivo divaricamento tra le carriere maschili e femminili, sempre a svantaggio delle donne⁵. Tale fenomeno, sebbene con alcune differenze tra paese e paese, è trasversale per cultura, lingua e religione, come è chiaramente mostrato dai dati.

Per quello che riguarda il lavoro a tempo determinato nelle sue molteplici forme [16] si vuole sottolineare una situazione generale, che non riguarda solo l'INFN. Per questo tipo di lavoro è usato l'aggettivo *souple* – *l'emploi à temps partiel ou à horaire flexible* – dai francesi e dalla Commissione Europea⁶, per indicare in genere il lavoro atipico. Questo aggettivo può essere tradotto in italiano con *flessibile, elastico*, ma anche con *ossequioso, docile, duttile, servile*, o forse anche con *ricattabile*?

La pratica normativa, istituzionalizzando la precarietà del lavoro di ricerca a scapito della sua libertà e della sua qualità, ha come effetti:

- la rinuncia alla programmazione a tempi lunghi, necessaria per la ricerca di base che richiede prospettive di lungo termine e che rappresenta la fonte della conoscenza, del progresso civile, dell'evoluzione culturale, del progresso delle relazioni sociali oltre che dello sviluppo economico e dell'innovazione di un paese;
- il drammatico peggioramento delle condizioni di lavoro, che ha come prima conseguenza la totale ricattabilità, in termini economici e culturali, dei lavoratori della conoscenza;
- l'esclusione dall'accesso alla ricerca dei soggetti socialmente più deboli, svalutando il ruolo delle effettive competenze nei meccanismi di reclutamento, che generalmente non avviene per concorso per i lavori atipici.

La precarizzazione del lavoro di ricerca ostacola il ricambio generazionale nelle istituzioni e quindi il loro rilancio, lasciando moltissimi ricercatori in un lungo e umiliante stato di subalternità, proprio nella fase in cui la maggiore creatività – specialmente nelle discipline S&E – e la loro autonomia nella ricerca sono condizioni necessarie per la formazione di un pensiero critico e per ottenere risultati importanti, originali e significativi. A questo riguardo, in un'analisi del dottorato nella UE⁷, si sottolinea che il dottorato in Italia è stato, esso stesso, sotto mentite spoglie, una delle prime forme di rapporto di lavoro a tempo determinato: la mancanza di tradizione e i bassi investimenti hanno caratterizzato questo ciclo di studi nei suoi circa 20 anni di vita.

I dati riguardanti i precari in alcuni enti pubblici di ricerca [17] sono riportati nella fig. 19 che evidenzia il loro enorme peso nell'organico degli enti. Nelle università [18, 20] i docenti a contratto nel 2003 erano il 32,7% del totale dei docenti, cioè il 5% in più rispetto all'anno precedente. Il numero dei contratti è aumentato del 24.7% tra il 2002 e il 2003 – università statali +26,1%, università non statali +19,5% – a fronte di una riduzione dell'1,8% di docenti di ruolo – ordinari, associati e ricercatori.

Riguardo all'occupazione in ottica di genere in Italia, si noti che [10,14, 21,22]:

- le donne che hanno un lavoro standard, a tempo pieno e a tempo indeterminato, sono il 22%; gli uomini il 43%;
- una donna in età lavorativa ha il 50% di probabilità in meno che nel resto d'Europa di avere un lavoro standard (2 su 10 anziché 3 su 10);
- anche nel lavoro *souple*, in cui le donne sono più presenti, gli uomini prevalgono nelle posizioni di vertice [8] (fig. 20);
- a tre anni dal conseguimento della laurea lavora con un contratto a tempo parziale il 17,1% delle donne

⁵ Maggiori informazioni sulla fenomenologia di genere nell'INFN sono reperibili nella *Relazione 2003-2005* di attività del CPO, in <http://www.infn.it/cpo>.

⁶ Versione francese della *Raccomandazione sull'attuazione delle politiche degli Stati membri in materia di occupazione*, 97 COM(2003)177 def., 08/04/2003

⁷ III Annual Eurodoc Conference – Uppsala, 2004

contro il 10,6% degli uomini [20].

L' INFN: Comitato per le Pari Opportunità e Piani Triennali di Azioni Positive

Nel quadro normativo per la promozione della presenza femminile, sono obbligatori, nelle pubbliche amministrazioni e, quindi, anche nelle università e negli enti pubblici di ricerca:

- i Comitati per le Pari Opportunità (CPO), organismi di natura contrattuale che si occupano dell'attuazione delle pari opportunità intese come sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di uomini e donne, finalizzato alla valorizzazione di tutte le persone;
- i Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP), programma coordinato di misure per la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, per la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e per il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi.

Le carenze dell'Italia riguardo all'attività di valutazione dell'impatto di genere nelle politiche delle istituzioni sono evidenziate in un recente documento della UE [24] sulle politiche nazionali per promuovere l'equità di genere nella scienza, che rileva l'assenza di:

- comitati pubblici per verifica degli obiettivi di pari opportunità;
- comitati universitari per verifica degli obiettivi di pari opportunità;
- pubblicazione di dati disaggregati di genere;
- centri a livello nazionale su donne e scienza.

E' stata recentemente emanata, dal ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dalla ministra per i diritti e le pari opportunità, una *Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*⁸, per sollecitare la piena attuazione delle disposizioni esistenti in materia di parità, mettendo in atto misure a tutela delle lavoratrici. Questa direttiva non ha carattere vincolante, perciò si dovrà operare con decisione affinché non subisca la stessa sorte delle verifiche previste, ma mai attuate, nella direttiva Prodi-Finocchiaro del 2000.

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, che nel 1999 ha istituito il proprio CPO, ha approvato, fino ad ora, due PTAP, per il 2002-2004 e per il 2005-2007. Va sottolineato il lavoro di elaborazione e di stimolo da parte del CPO dell'Istituto, in un percorso di ricerca e di azione, senza il quale i due PTAP approvati non avrebbero visto la luce. La proposta complessiva del CPO per i PTAP dell'INFN, intesi come insieme coordinato di azioni positive e conseguenti obiettivi da realizzare, si riferisce a linee di intervento riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, delineato dalla normativa vigente, quali:

- conciliazione tra vita professionale e vita privata;
- statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali;
- sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione;
- benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro.

Nel PTAP 2005-2007 tali obiettivi vengono ripresi ed ampliati rispetto al piano precedente. E', inoltre, proposta la verifica dell'attuazione del Piano, da effettuare in collaborazione con il CPO, per l'eventuale adeguamento dei tempi e dei modi di realizzazione delle misure previste e per la valutazione dell'impatto delle iniziative intraprese, suggerendo l'istituzione di un Osservatorio ufficiale dell'INFN per le Pari Opportunità, nel quale siano rappresentati il CPO e la dirigenza dell'Istituto, con le seguenti funzioni:

- verifica annuale dell'attuazione del PTAP e del raggiungimento degli obiettivi strategici previsti;
- valutazione della strategia dell'Istituto per l'attuazione delle pari opportunità;
- valutazione dell'impatto di genere dell'azione amministrativa dell'Istituto.

A questi fini sarebbe utile istituire appositi comitati pubblici per la verifica degli obiettivi di pari opportunità, che definirebbero:

- modelli di certificazione con indicatori di qualità e criteri chiari di valutazione, partendo dall'analisi delle buone prassi su scala europea;

⁸ <http://www.consiglieraparitaroma.it/pdf/direttivaPariOpportunitaUltimaVersione.pdf>

- sistemi premianti e sanzionatori in relazione ai comportamenti delle diverse istituzioni.

Informazioni sull'attività realizzata dal CPO dell'INFN sono reperibili nel sito del comitato⁹. Non è facile stabilire gli effetti complessivi di questa attività, né i dati riportati consentono ancora di parlare del conseguimento di risultati significativi riguardo al riequilibrio della condizione di genere nell'organizzazione della vita scientifica e amministrativa dell'INFN. Tuttavia, si osserva un progressivo aumento di attenzione da parte degli organi direttivi nei riguardi dell'attività del CPO e delle potenzialità che le strategie per il conseguimento delle pari opportunità tra donne e uomini nell'ambiente di lavoro rappresentano nella vita amministrativa dell'Istituto, purtroppo ancora soltanto occasionale. E' inoltre carente l'aspetto della realizzazione di misure concrete che modifichino nella sostanza la presenza di genere all'interno del personale dell'Istituto, pur essendo tali misure ben identificate e stabilite nei PTAP fino ad ora adottati.

Buone prassi per le politiche di pari opportunità: strumenti e contenuti

Tre principi fondamentali sono posti alla base dell'uguaglianza di genere:

- la parità di trattamento;
- le azioni positive;
- il *mainstreaming* di genere [23].

Recentemente, il principio della parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito del rapporto di lavoro, uno dei principi fondativi della UE, si è arricchito di un nuovo elemento, nella direttiva 2002/73/CE: è codificato, finalmente, che le discriminazioni dirette ed indirette, le molestie e le molestie sessuali – queste ultime, tra l'altro, definite normativamente per la prima volta – sono violazioni del principio di parità di trattamento e sono pertanto vietate. Il D. Lgs 30/05/2005, n.145¹⁰, lo ha recepito.

Per queste discriminazioni sembra particolarmente adatta una nuova tecnica di normazione, che si sta diffondendo negli ordinamenti nazionali sulla spinta del diritto comunitario: i codici di condotta e di autodisciplina. Tali codici non prescrivono un determinato comportamento, ma mirano ad orientare il comportamento per raggiungere determinati obiettivi, prefissati, attraverso strumenti di natura patrizia e convenzionale, per una regolazione negoziata dalle parti sociali. Si interviene con questa tecnica in settori altamente delicati, ad alta conflittualità – tipicamente il rapporto di lavoro – proprio per evitare ulteriori conflitti. C'è una sorta di assunzione di responsabilità da parte dell'istituzione che adotta il codice di condotta, di garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

L'ultimo rapporto del Censis [25] dedica un intero paragrafo a *molestie e abusi sui luoghi di lavoro: il disagio silente*. Il luogo di lavoro non è sempre un posto felice: ogni giorno, vi si consumano, silenziosamente, una varietà di soprusi, alcuni dei quali lesivi dei diritti della persona. Per dare un'idea della loro diffusione si pensi che oltre un individuo su dieci (12,3%) ha dichiarato di aver subito una lesione dei propri diritti di lavoratore e di persona: il 66,7% di questi risulta essere uomo.

Il genere dell'individuo è una delle cause dei comportamenti discriminatori (4,9%), ma il fenomeno coinvolge nella stessa misura sia uomini che donne, anche se la frequenza con cui le donne denunciano discriminazioni in relazione al genere è superiore di alcuni punti percentuali rispetto a quella segnata dagli uomini: 6,9% contro il 3,9%. L'informazione contenuta nel dato è chiara: il fenomeno non sembra avere un connotato esclusivamente femminile, anzi coinvolge spesso anche il sesso maschile. Inoltre, secondo una recente indagine del Censis, un lavoratore su dieci (10,1%) si è dichiarato a rischio di mobbing e quindi bersaglio di forme intenzionali e sistematiche di violenza psicologica sul posto di lavoro.

Alla luce dei dati del Censis emerge in tutta evidenza il tema della percezione e della coscienza della discriminazione: data una qualunque discriminazione, quello che conta della sua dannosità è la relativa percezione nella comunità in cui essa avviene. Importante è l'analisi dei danni e dei danneggiati dalle discriminazioni: senza un'analisi dei costi delle disuguaglianze per i singoli, per la stessa istituzione e quale disvalore sociale, non ci può essere sensibilità pubblica e privata, che è il motore primo, necessario anche se

⁹ <http://www.infn.it/cpo>.

¹⁰ 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

non sufficiente, a rimuoverle.

Va sottolineato che esiste un ampio divario tra la normativa e l'attuazione della stessa. Per superare tale divario occorrerebbero strategie diversificate, che vanno dalle sanzioni per le inadempienze a premi per i raggiungimenti di obiettivi prefissati. In aggiunta, organismi di controllo preposti allo scopo, nonché una solida rete tra i differenti CPO, potrebbero essere strumenti validi, perché, laddove esiste già una normativa e/o un piano di azioni positive, questi vengano applicati.

I codici di autodisciplina: coscienza e percezione, valorizzazione delle persone

L'INFN, su proposta del CPO, in attuazione del PTAP 2002-2004, ha approvato un *Codice di comportamento per la tutela della dignità della persona nel luogo di lavoro* e ha nominato come Consigliere di Fiducia, previsto dal codice, la prof. Laura Calafà, docente di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Verona. Questo codice si occupa dell'intero ventaglio delle ipotesi riconosciute dall'ordinamento: discriminazioni, molestie e mobbing.

La prevenzione come approccio al disagio lavorativo ha un'importanza significativa in termini di ricerca e di orientamento nell'organizzazione del lavoro e deve imperativamente avere il sopravvento sul trattamento.

L'affermazione di principi contenuti nel codice e la loro concretizzazione, che può manifestarsi non solo nel caso della loro violazione – meramente eventuale – passa per la loro ampia e generalizzata interiorizzazione da parte di dirigenti e dipendenti dell'Istituto. La sensibilizzazione del personale INFN sul tema dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici a vivere in un ambiente sereno e a fruire del benessere organizzativo è un elemento importante per raccomandare misure di prevenzione rispetto ad atti e comportamenti che producano effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e di discriminazione; contribuisce inoltre a inibire chi adotti comportamenti prevaricatori o persecutori che provochino disagio e malessere psicofisico nel lavoratore e nella lavoratrice.

Qualsiasi strategia verso il benessere organizzativo, per essere coronata da successo, non può prescindere dall'attività di formazione e informazione. Uno strumento come il codice di condotta può vivere solo se conosciuto: per essere utilizzato e compreso, sono necessari letture ed approfondimenti tematici, che rendano chiari concetti e principi in esso contenuti. L'attività di informazione è essenziale alla stessa gestione ordinaria del codice, che presuppone la fornitura di consulenza e assistenza da parte del consigliere ai dipendenti oggetto di comportamenti lesivi della dignità di donne e uomini sul lavoro.

A questo fine nell'INFN, dopo l'approvazione del codice, sono stati organizzati, congiuntamente dall'Istituto e dal CPO, alcuni seminari pubblici, rilevanti come esercizi di consapevolezza, per dirigenti e dipendenti: per tutti la sfida è e tradurre questa consapevolezza in azione. La relazione annuale 2005-2006 sull'attività della consigliera di fiducia, assieme ad altre informazioni inerenti il suo ruolo e le sue funzioni, sono reperibili sia sul sito del CPO dell'INFN che in quello della consigliera¹¹.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è necessaria a migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale, promuovere relazioni interne più salde e capaci di produrre valori reali, rimuovere ostacoli di varia natura che si frappongono ad un corretto sviluppo di carriera tra donne e uomini, impegnandosi sul fronte delle pari opportunità. E' necessario pensare l'amministrazione come entità non neutra ma composta di donne e uomini e valorizzarne le differenze e competenze come risorsa dell'organizzazione: questo è il punto di partenza per offrire loro pari opportunità di crescita e per promuovere un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, senza lasciare spazio ad alcun meccanismo di umiliazione.

Il *mainstreaming* di genere e l'Italia

Nella IV conferenza mondiale dell'ONU sulle donne (Pechino, 1995) è stato introdotto il concetto di

¹¹ <http://www.infn.consigliera>

mainstreaming di genere come approccio strategico a lungo termine per la parità dei sessi:

- è la presa in considerazione sistematica di pari opportunità per le donne e gli uomini nell'organizzazione sociale, nella cultura e in tutti i programmi, le politiche e le pratiche delle istituzioni e delle strutture, in altre parole nella maniera di concepire le cose e di agire;
- significa il superamento di qualsiasi ottica di *specifico femminile*, il superamento delle *due righe aggiunte* ai documenti sul lavoro e sull'occupazione, al documento di programmazione economica, alla prossima relazione di una qualche istituzionale su una qualsivoglia questione;
- è l'esigenza di un'iniziativa trasversale a tutte le azioni di governo che necessita dell'*empowerment* – un concetto anch'esso nato a Pechino – cioè l'acquisizione di poteri e responsabilità da parte delle donne e la partecipazione significativa delle donne ai processi decisionali: *mainstreaming* ed *empowerment* sono dunque le facce di una stessa medaglia.

Ai singoli stati è stato affidato il compito di individuare ed attuare le misure adeguate a questa strategia, a seconda delle loro specificità e delle condizioni di partenza riguardo alle questioni di genere¹².

Nel marzo del 2005 si è tenuta a New York la V Conferenza Mondiale dell'ONU sulle donne. Il bilancio sulla condizione femminile non è molto positivo: pochi i risultati realizzati in 10 anni di lavoro, in alcune aree del mondo essa è addirittura peggiorata.

In Italia, il *Comitato internazionale per l'eliminazione della discriminazione contro le donne*, riguardo alle politiche di parità, ha espresso la sua preoccupazione:

- per la grave 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 fondamentale 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;
- per la grave sottorappresentanza delle donne tra le cariche pubbliche – compresi gli enti elettivi, la magistratura e a livello internazionale – e per la partecipazione politica delle donne a livello nazionale, che è tra le più basse in Europa.

Lo stesso Comitato ha raccomandato che si realizzi una struttura istituzionale che riconosca la specificità della discriminazione delle donne e che sia l'unica responsabile del progresso delle donne e del monitoraggio della realizzazione pratica del principio di parità sostanziale di uomini e donne nel godimento dei diritti umani e per sostenere il godimento da parte delle donne dei loro diritti umani in tutti i campi.

Ai principi sopra citati è riconducibile il quadro generale della strategia dell'UE che, nel suo importante ruolo propulsivo, ha fornito e continua a proporre risorse e culture di riferimento per l'identificazione e l'attuazione di politiche finalizzate all'uguaglianza di genere.

Per quanto riguarda l'Italia, la promozione delle pari opportunità è da tempo nel patrimonio giuridico che, anche in recepimento delle indicazioni comunitarie, ha declinato in chiave di pari opportunità il principio della uguaglianza giuridica dell'articolo 3 della Costituzione definendo un sistema normativo la cui lettura consente di delineare il ruolo concepito dal legislatore per l'attuazione del principio di parità nella società italiana.

Riguardo alle amministrazioni pubbliche, dalla lettura della normativa vigente, il legislatore dimostra consapevolezza che per realizzare le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori è necessario agevolare un cambiamento culturale atto a sviluppare la cultura di genere, anche informando a questo principio i programmi formativi per tutto il personale, incluso quello dirigenziale. In altre parole, per il legislatore italiano, realizzare l'effettiva parità tra lavoratrici e lavoratori pubblici è strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza e all'efficacia dell'azione amministrativa, perché consente un migliore impiego delle risorse umane, e, per essere raggiunta, richiede innanzi tutto un cambiamento culturale in tutti i pubblici dipendenti e non solo delle misure

¹² Vedi, ad es., in www.womentaskforces.harvard.edu, le *task force* istituite nel 2005 per studi di genere presso l'Università di Harvard

e azioni specifiche, peraltro, comunque previste.

Recentemente é entrato in vigore il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*¹³ che contiene la sintesi delle normative riguardanti pari opportunità e uguaglianza di genere in Italia.

La complessità delle disuguaglianze e delle discriminazioni di genere non permettono di compilare un manuale assertivo e prescrittivo per il superamento del divario di genere. Va, tuttavia, sottolineato il tema della coscienza della discriminazione: data una qualunque violazione dell'equità di genere, quello che conta é la relativa coscienza nella comunità in cui essa é svolta; infatti, quanto meno chi subisce i danni di un illecito ne é conscio, tanto più è probabile che tale illecito sia sviluppato e tollerato. Ma bisogna evitare la trappola del danno individuale: ad inanellare informazioni su casi specifici, magari numerosi, senza il supporto di un robusto apparato concettuale o di una rigorosa analisi empirica, si rischiano analisi generiche e superficiali; in tal modo, l'obiettivo di aumentare la corretta coscienza del fenomeno viene mancato in pieno. Mentre é proprio su questo piano che si gioca il presente e il futuro della lotta alla disuguaglianza di genere: solo l'analisi dei costi e dei benefici della disuguaglianza di genere – non solo per le donne ma anche come disvalore sociale – può portare allo sviluppo della sensibilità, pubblica e privata, indispensabile per concretizzare ogni politica di pari opportunità.

Quando il meccanismo di trasmissione *conoscenza scientifica - sensibilità diffusa - azione istituzionale* funziona, possiamo sperare in un superamento, o quantomeno in una riduzione, delle disuguaglianze di genere e in organizzazioni che valorizzino al meglio le loro risorse umane ed economiche. Tuttavia, questo meccanismo potrà funzionare soltanto se le donne assumeranno un ruolo attivo al suo interno, realizzando significativi profili di *empowerment* che, insieme al *mainstreaming*, sono la chiave strategica per la realizzazione effettiva delle pari opportunità tra donne e uomini.

Conclusioni e Prospettive

Il percorso verso le pari opportunità richiede il coinvolgimento e la collaborazione stretta tra tutti gli attori all'interno di enti e istituzioni – dirigenza, personale, CPO, organizzazioni sindacali.

Grazie alla Comunità Europea, si sono fatti passi da gigante in termini legislativi per le pari opportunità, riconosciute come diritto della democrazia oltre che economico e sociale. Oggi, in Italia, il problema non è più l'esistenza, ma l'accesso a tali diritti. Nel campo della ricerca scientifica, come negli ambiti più diversi, l'idea è quella di offrire strumenti formativi per ridurre l'ampio scarto, che esiste tangibile, tra una parità formale e una parità sostanziale:

- *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*¹⁴.
- *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*¹⁵.

¹³ D. Lgs. 11/04/2006, n. 198

¹⁴ *L'inserimento delle pari opportunità per uomini e donne in tutte le politiche e l'attività della Comunità Europea - COM(96)67 finale.*

¹⁵ Amartya Sen, Premio Nobel per l'Economia. 1998

Bibliografia:

- 1) Bertolazzi P., Bucci G., Liberati G., Muscolino D., Paciello M.L., Paoletti A.M., *Pari opportunità nelle istituzioni di ricerca: statistiche - normativa - azioni positive*; Atti del convegno – Roma 04/06/2002, 2004; C. Porta: Italia, Pubblica Amministrazione; p.29;
G. Barbiero: Le statistiche e gli studi di genere nel CNR; p. 39; M.L. Paciello: Fenomenologia di genere nell'INFN; p. 53; M.G. Betti: Pari opportunità nell'Istituto di Fisica della Materia; p. 62; M. Torre: Il personale femminile dell'Istituto Superiore di Sanità; p. 69
- 2) Istat (2007): *Le statistiche di genere* – Comunicato 07 marzo 2007
- 3) R. Palomba: Figlie di Minerva. Primo rapporto sulle carriere femminili negli enti pubblici di ricerca italiani. Milano: Franco Angeli, 2000.
- 4) ISTAT, Rapporto sull'Italia (Il Mulino, Bologna, 1999).
- 5) "Donne all'Università", (Il Mulino, Bologna, 2001).
- 6) F. Zucco: "Partecipare per contare" Sapere, Aprile 2001, 15.
- 7) S. Coaud, "Zitte e assenti" Sapere, Aprile 2001, 6.
- 8) E. Molinari, M.G. Betti, A. Bonfiglio, A.G. Magnani, M.L. Paciello: "Women in physics in Italy: the leaky pipeline", Women in Physics: The IUPAP Conference on Women in Physics - ed. Beverly K. Hartline and Dongqi Li - AIP Conference Proceedings, 2002, Vol. 628, pag.181.
- 9) M.L. Paciello, "Poche donne in carriera" Sapere, agosto 2002..
- 10) L.L. Sabbadini: "Come cambia la vita delle donne", Istat e Ministro per le Pari Opportunità, 2004.
- 11) "Donne e scienza. Tre incontri con/tra donne di scienza", Padova 11-18-25 marzo 2003, organizzati dal CPO dell'Università degli Studi di Padova - Cleup 2003.
- 12) She Figures 2006 – Women and science – Statistic and indicators - European Commission; Key Figures 2003-2004 – Towards a European research Area Scince, Technology and Innovation - European Commission.
- 13) Women in Physics :The IUPAP Conference on Women in Physics - ed. Beverly K. Hartline and Dongqi Li - AIP Conference Proceedings, 2002, Vol. 628: Topic 1 p. 9; Topic 2 p. 13; Topic 3 p. 17 ; Topic 4 p. 21; Topic 5 p. 25; Topic 6 p. 29;
- 14) Atti del convegno: *Donne, scienza e potere – Oseremo disturbare l'universo?*, Lecce 2005. Università degli Studi di Lecce.
- 15) Rapporto Etan : Commissione europea, "Politiche scientifiche nell'Unione Europea - Promuovere l'eccellenza attraverso l'uguaglianza di genere." Rapporto preparato dal gruppo di lavoro "Donne e scienza" della rete ETAN (European Technology Assessment Network), 2000; "Promuovere l'eccellenza mediante il mainstreaming sull'uguaglianza di genere" p. 5; "Qualità ed equità nelle professioni scientifiche" p. 21.
- 16) Dipartimento della funzione pubblica: *I rapporti di lavoro flessibile nelle amministrazioni pubbliche*, Rubettino, 2000
- 17) Istat, (2005), *I precari della ricerca*
- 18) 39° Rapporto annuale sulla situazione sociale del Paese – Fondazione Censis: *I processi formativi*
- 19) A. Menniti e R. Palomba: *Genere, lavoro atipico e leadership*, su Demotrends N.1/2004 - Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali - CNR
- 20) 39° Rapporto annuale sulla situazione sociale del Paese - Fondazione Censis: Il futuro della flessibilità nel tempo di lavoro
- 21) Istat, (2004): *I laureati e lo studio: Inserimento professionale dei laureati*. Indagine 2001. Roma, Collana Informazioni n. 8; Istat, (2003): *I laureati e il mercato del lavoro: Inserimento professionale dei laureati*. Indagine 2001. Roma, Collana Informazioni n. 31.
- 22) Istat – Cnel, *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione*; Seminario, Roma 02/12/2003;
- 23) Rees Teresa, *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labor Market Policies*, New York, Routledge, 1998
- 24) Commission Staff Working Document, Women and Science: *Excellence and Innovation -Gender Equality in Science* - Brussels, 11.3.2005 SEC(2005) 370
- 25) Censis: il Rapporto Annuale 2005: *Lavoro professionalità, rappresentanze*

Figura 1: popolazione di 25-34 anni con almeno un titolo di scuola secondaria superiore per genere nei paesi UE, anno 2005 (valori percentuali).

Fonte: Eurostat, LFS

Figura 2: laureati per genere e regione di residenza, anno accademico 2004/05 (valori per 100 persone di 25 anni).

Fonte: ISTAT, Rilevazione sull'Università

Figura 3: studentesse universitarie in totale e nelle discipline scientifiche e tecnologiche nei paesi della U.E., anno 2003 (valori percentuali).

Fonte: EUROSTAT

Figura 4: laureati in discipline scientifiche e tecnologiche per genere e region, anno 2005 (per n100 abitanti di 20-29 anni).

Fonte: ISTAT, elaborazioni su dati MIUR

Figura 5: crescita media annuale di laureati e dottorati nel campo della Ricerca e Sviluppo.
Fonte: OECD 2005

Figura 6: distribuzione di genere del numero di ricercatori per 1000 unità di forza lavoro disponibile (occupati e disoccupati), anno 2003.
Fonte: Eurostat

Figura 7: distribuzione di genere della frazione di scienziati e di ingegneri rispetto alla forza lavoro totale disponibile (occupati e disoccupati), anno 2004.
Fonte: Eurostat

Figura 8: spesa nel settore dalla Ricerca e Sviluppo (in unità di 1000 €) per ricercatore, anno 2001.
Fonte: Commissione Europea, Key Figure 2003-2004

Figura 9: dati di genere sulla evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico nella U.E.

Fonte: Commissione Europea,
She Figures 2006 – Women and Science

Figura 10: dati di genere sulla evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico in 13 stati membri della U.E.

Fonte: Commissione Europea,
WIS Database, DG Research
Third European Report on S&T
Indicators, 2004

Figura 11: Presenza percentuale femminile ai vertici della carriera in ambiente accademico nella U.E. (2004)

Fonte: Commissione Europea,
WIS Database, DG Research

Figura 12: Distribuzione di genere del personale docente dell'Università degli Studi di Pisa (luglio 2004)

Figura 13: presenza percentuale femminile finanziamenti per R&D per ricercatore equivalente (2003)
Fonte: Eurostat, S&T Statistics

Figura 14: Distribuzione di genere del personale a tempo indeterminato dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare
Fonte: CPO dell'INFN (dati 2005)
Relazione di attività 2003-2005

Figura 15: Distribuzione di genere del personale dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare: evoluzione temporale della presenza femminile nei diversi ruoli
Fonte: CPO dell'INFN (2005)
Relazione di attività 2003-2005

Figura 16: Distribuzione di genere del personale dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (dicembre 2005): inquadramento del personale ricercatore
Fonte: CPO dell'INFN,
Relazione di attività 2003-2005

Figura 17: Distribuzione di genere del personale dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare: evoluzione temporale della carriera delle ricercatrici
Fonte: CPO dell'INFN (dati 2005)
Relazione di attività 2003-2005

Figura 18: Distribuzione di genere del personale dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (dati 2005): carriere femminili nel settore amministrativo
Fonte: CPO dell'INFN (dati 2005)
Relazione di attività 2003-2005

Figura 19: Ricerca e precariato: i precari in alcuni enti pubblici di ricerca
Fonte: ISTAT [17]

Figura 20: Distribuzione di genere di alcune tipologie di lavoratori con contratti temporanei e part-time: presenza percentuale rispetto agli occupati con lo stesso tipo di contratto (dati 2003) [8]