

Riflessioni sulla fenomenologia di genere per il personale INFN: tecnologi, tecnici e amministrativi

Presentiamo dati elaborati dal CPO relativi all'evoluzione temporale del personale INFN con contratto a tempo indeterminato dal 2003 al 2008. Alcune analisi includono dati sino a maggio 2010. **Ci scusiamo di eventuali inesattezze che vi preghiamo di segnalarci.**

I dati analizzati fino al 2008 sono quelli del conto economico annuale pubblicati sul sito della Segreteria Generale dello Stato, i dati del 2010 sono stati forniti dall'Amministrazione Centrale, mentre quelli relativi all'Università sono stati estratti dalle banche dati del MIUR.

Come parametro di confronto si utilizza talvolta l'indice di disparità', ovvero il rapporto uomini/donne, **(ID)**

Dalle statistiche di genere alle pari opportunità

Si tratta di un'analisi preliminare, che intendiamo approfondire con l'aiuto delle donne e degli uomini che lavorano nell'INFN.

Lo scopo è di fornire strumenti quantitativi relativi al personale, ed evidenziare possibili criticità nell'ottica di tendere a migliorare le condizioni di vita e di lavoro per uomini e donne.

Chiediamo l'aiuto di tutto il personale per:

- costruire degli indicatori che evidenzino le criticità
- rimuovere le cause, *che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica economica e sociale del paese*, declinando l'art. 3 della Costituzione Italiana alla vita nel nostro ente di ricerca

**le statistiche di genere aiutano a misurare le
disuguaglianze**

**le statistiche di genere sono un indicatore
sensibile per evidenziare le criticità**

gli stereotipi **di genere** sono causa di **discriminazione** il cui
significato è

**una questione di giustizia
uno spreco di risorse
uno spreco di talenti**

gli stereotipi sopravvivono e prosperano **sull'assenza**
di dati, fenomenologia e statistiche di genere



il primo passo è rendere visibile l'invisibile

Dalle statistiche di genere alle pari opportunità

gli enti di ricerca sono un laboratorio particolarmente interessante:

- in essi 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 disuguaglianza legati alle figure vecchie e nuove del lavoro femminile;
- aiutano a capire la generalità delle questioni di genere necessaria a definire azioni specifiche per le varie discriminazioni **in un quadro unitario, senza spaccature ed incomprensioni tra donne e uomini anche di diversi profili**
- a questa visione d'insieme vuole essere improntata tutta l'attività del nostro CPO in cui operano insieme uomini e donne appartenenti a diversi livelli e profili

le pari opportunità sono un responsabilità civile di tutti e dei pubblici dipendenti in particolare; l'uguaglianza (non solo formale) è un diritto umano fondamentale

distribuzione di genere del personale INFN

Distribuzione di genere del personale INFN (dati 2008)

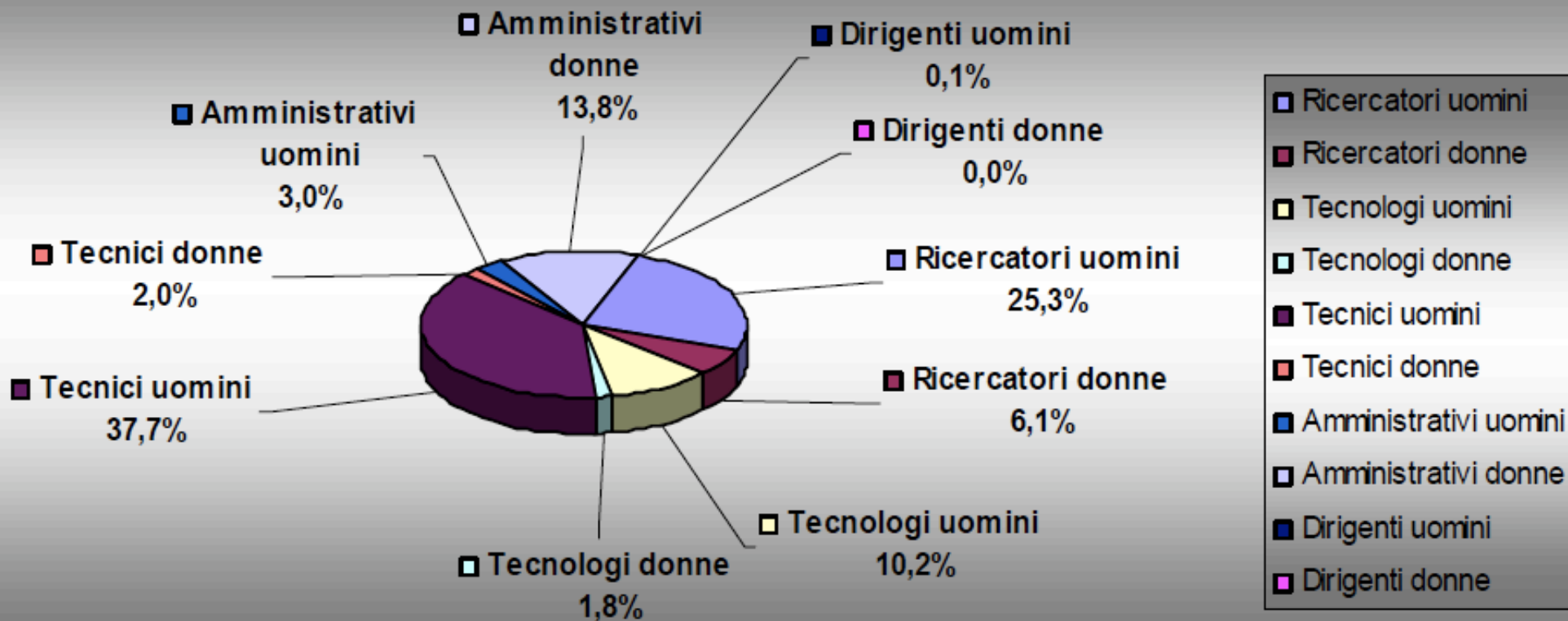
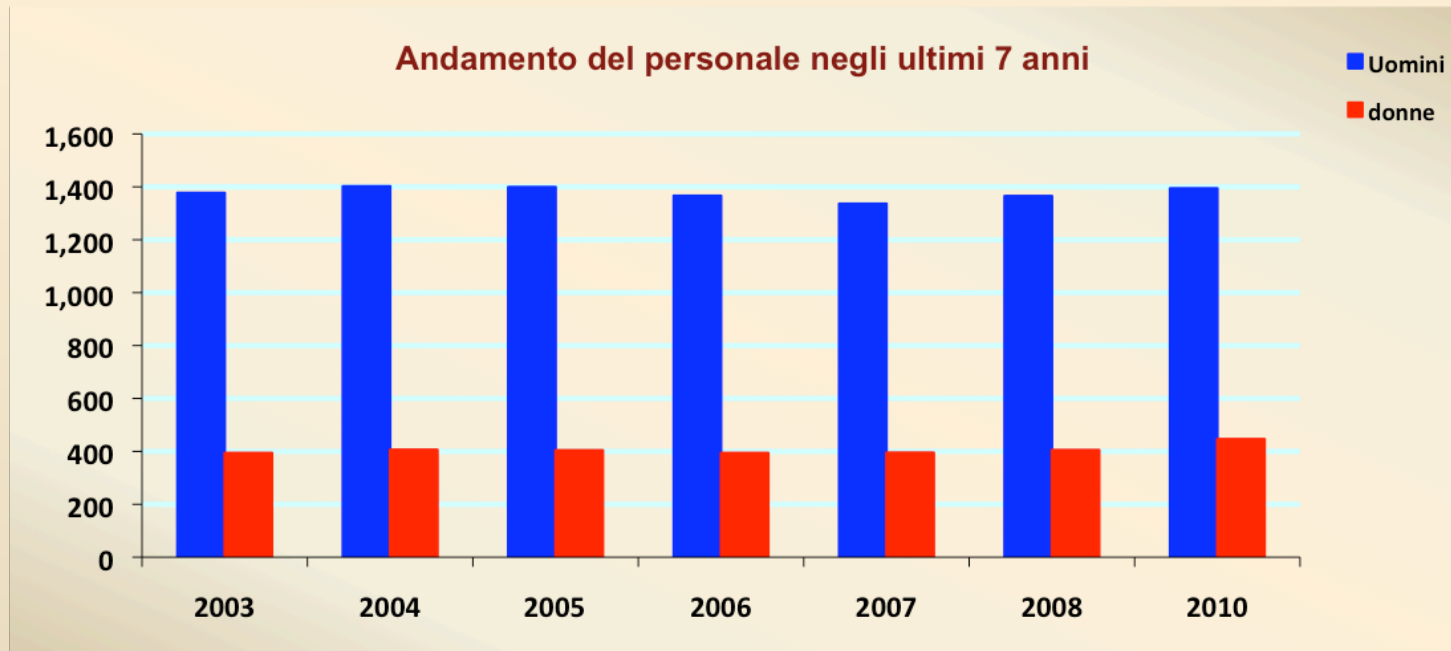


Grafico a cura di di Patrizia Cenci

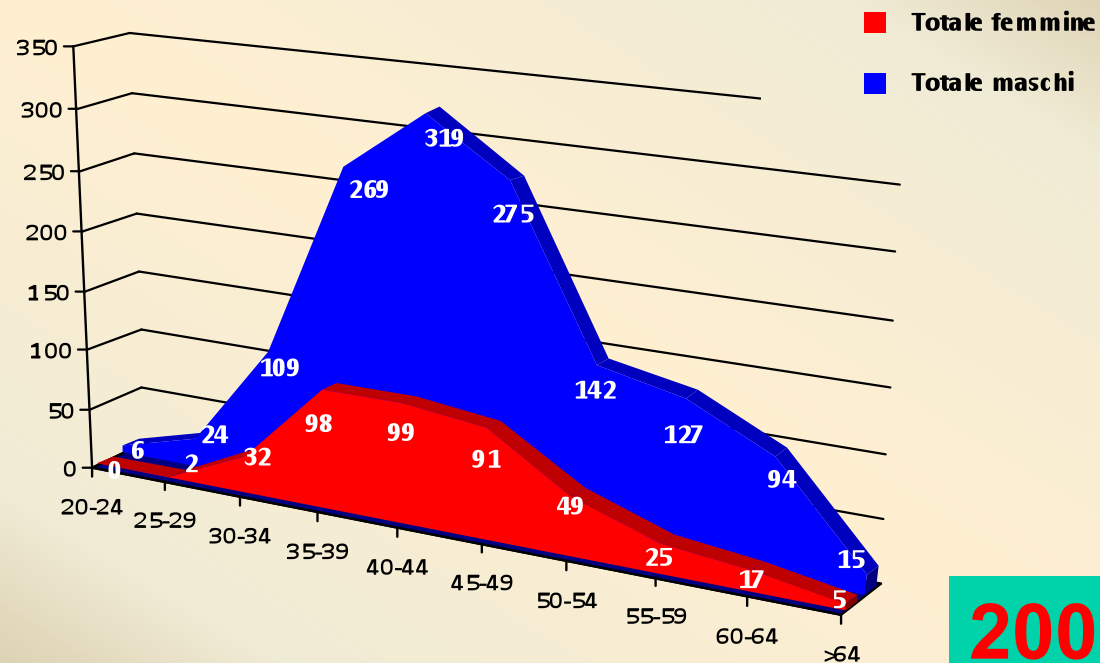
Andamento del personale negli ultimi 7 anni



Il numero totale dei dipendenti, dal 2003 a maggio 2010, appare praticamente costante, passando da 1771 a 1840 (+3.9%). Anche la frazione di donne appare costante, l'ID passa da 3.5 a 3.1.

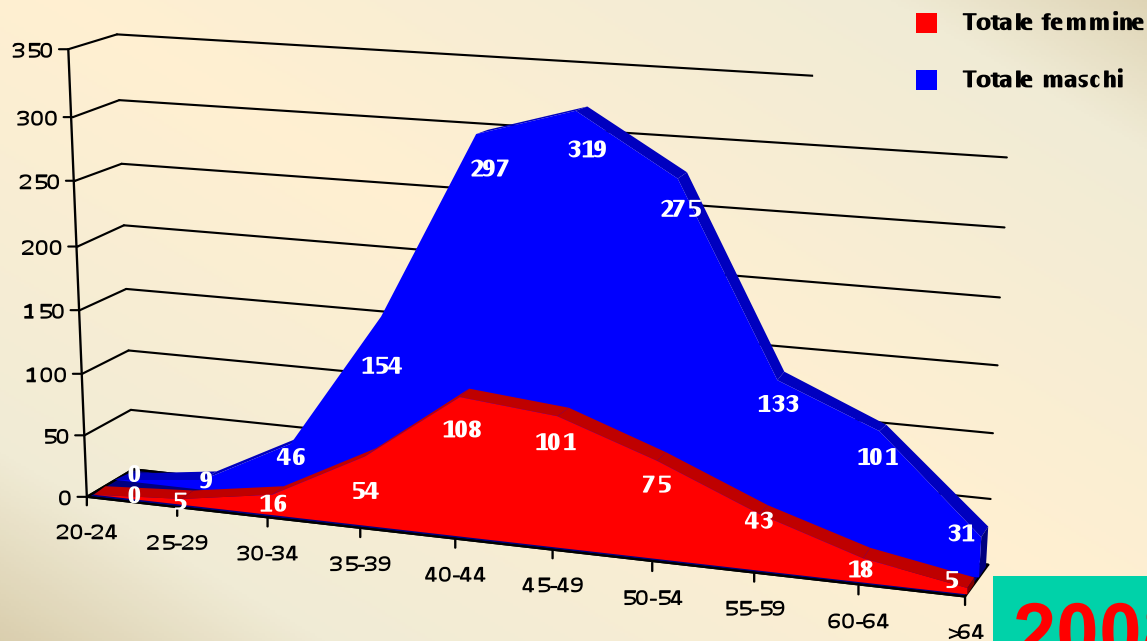
Vedremo nelle analisi seguenti più approfondite che la realtà è più sgradevole.

distribuzione del personale per fasce di età - 2003



2003

distribuzione del personale per fasce di età - 2008



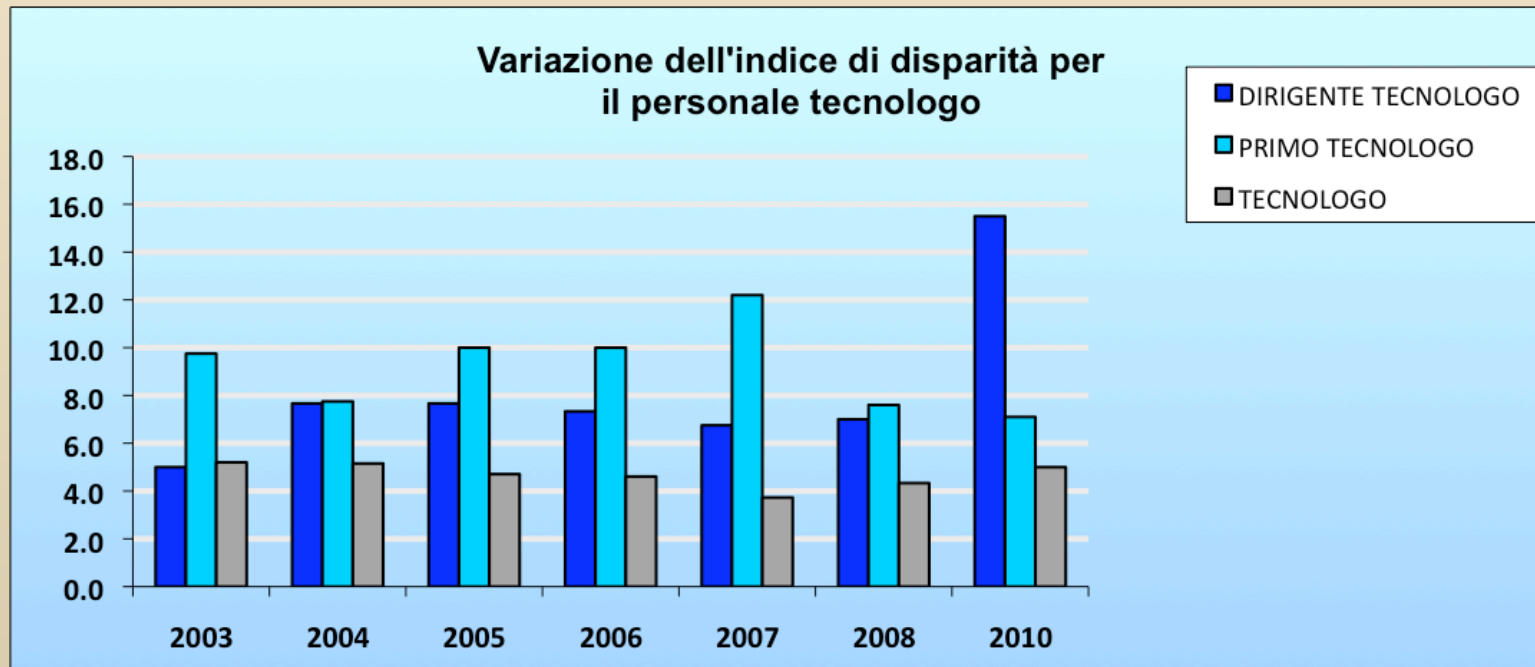
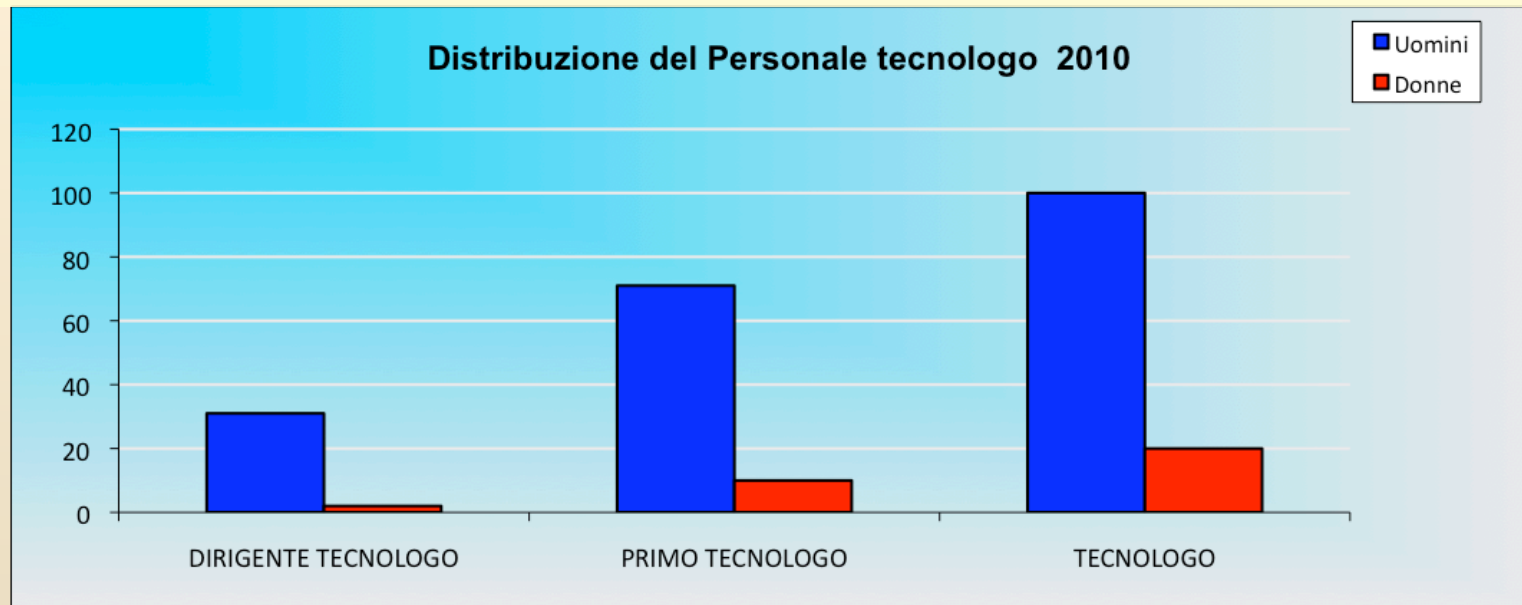
2008

Distribuzione per età e genere del personale

La distribuzione del 2008 è fortemente concentrata nelle fasce di età 40-54 anni, mentre quella del 2003 mostrava un massimo tra 35-49.

I differenti profili hanno distribuzioni diverse, ma un problema comune è quello dell'esiguità del reclutamento legato al turn over.

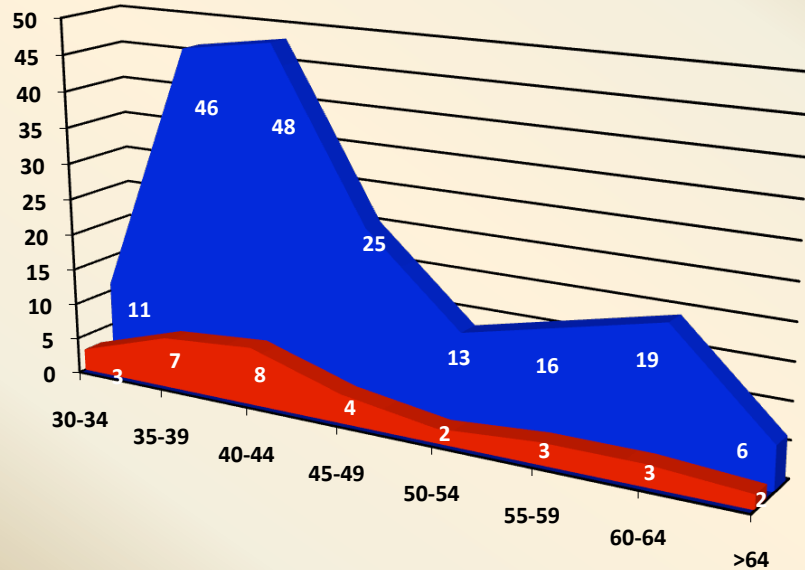
distribuzione del personale tecnologo a maggio 2010



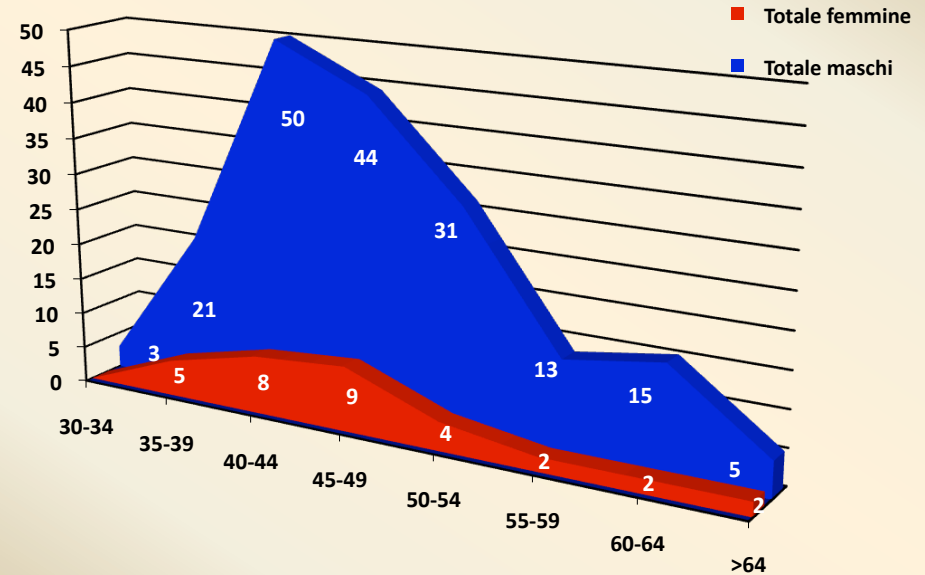
distribuzione del personale tecnologo

distribuzione per fasce di età

distribuzione del personale tecnologo per fasce di età - 2003



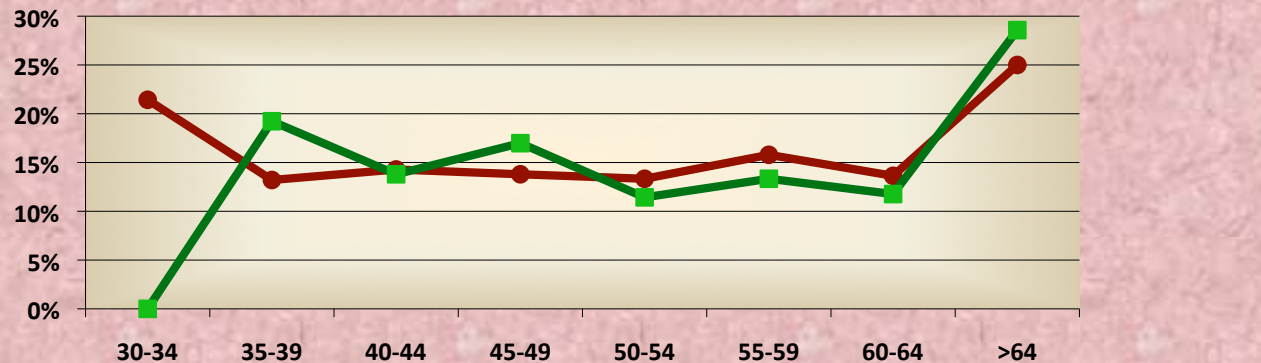
distribuzione del personale tecnolo per fasce di età - 2008



2003

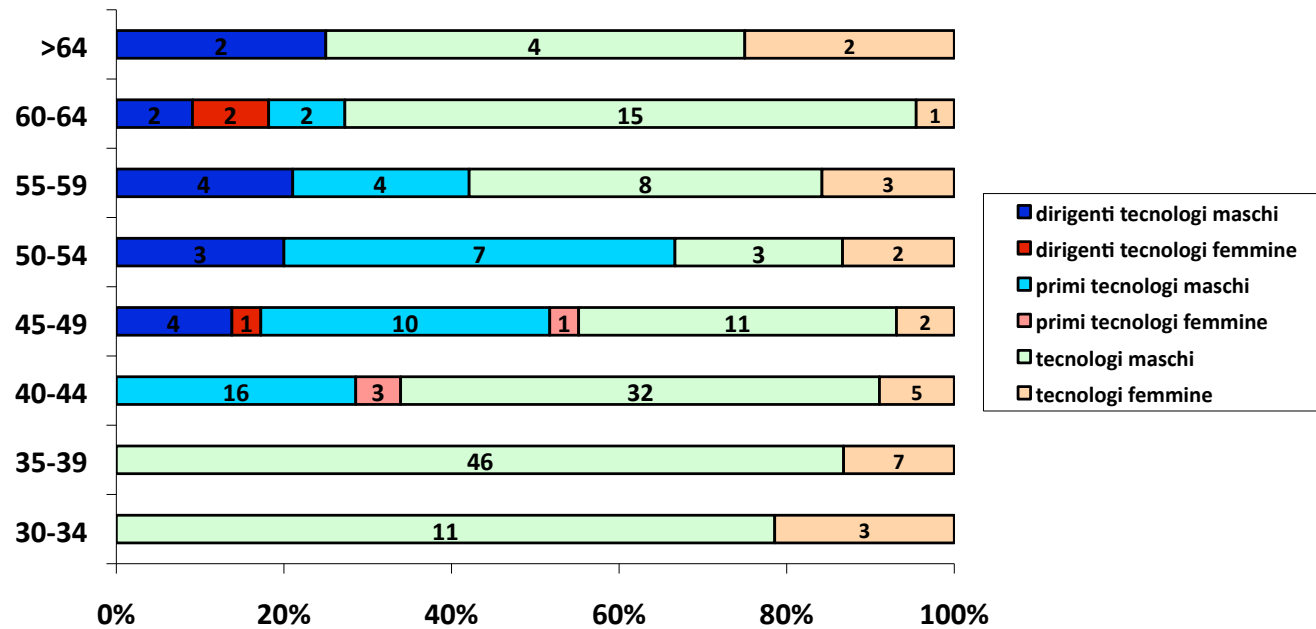
2008

Percentuale di donne

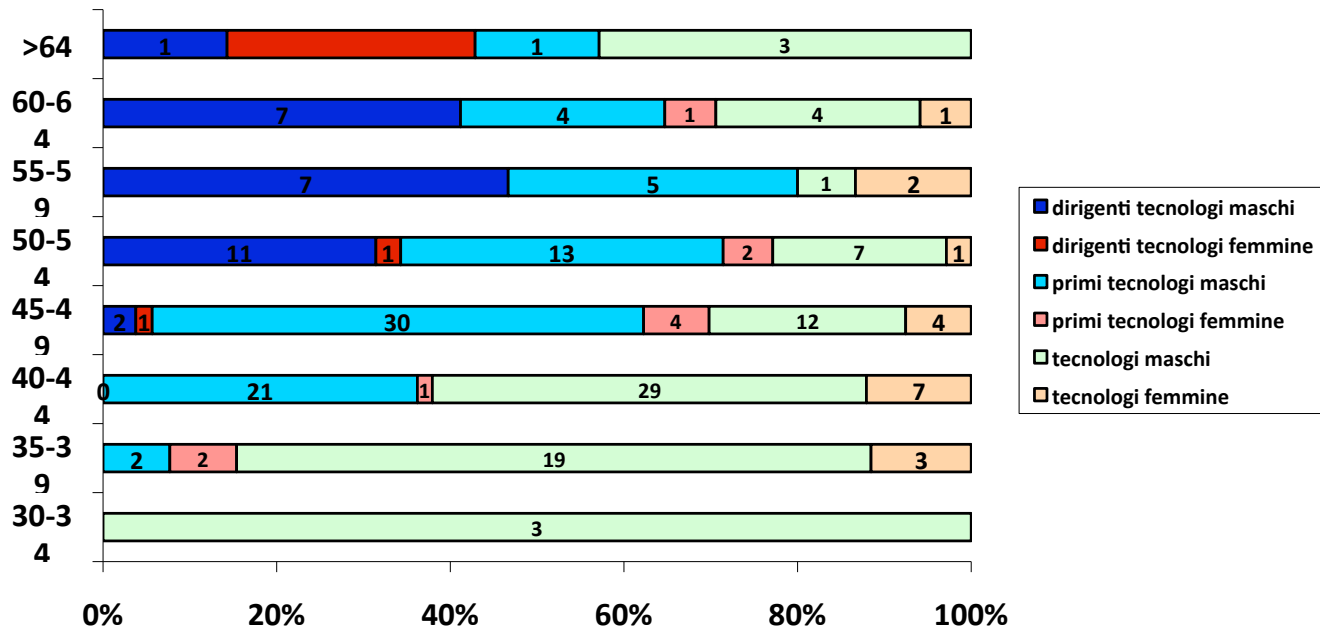


tecnologi

distribuzione età 2003



distribuzione età 2008



distribuzione del personale tecnologo

Dal 2003 al 2008, le fasce di età più popolate si spostano da 35-45 anni a 40-50 anni.

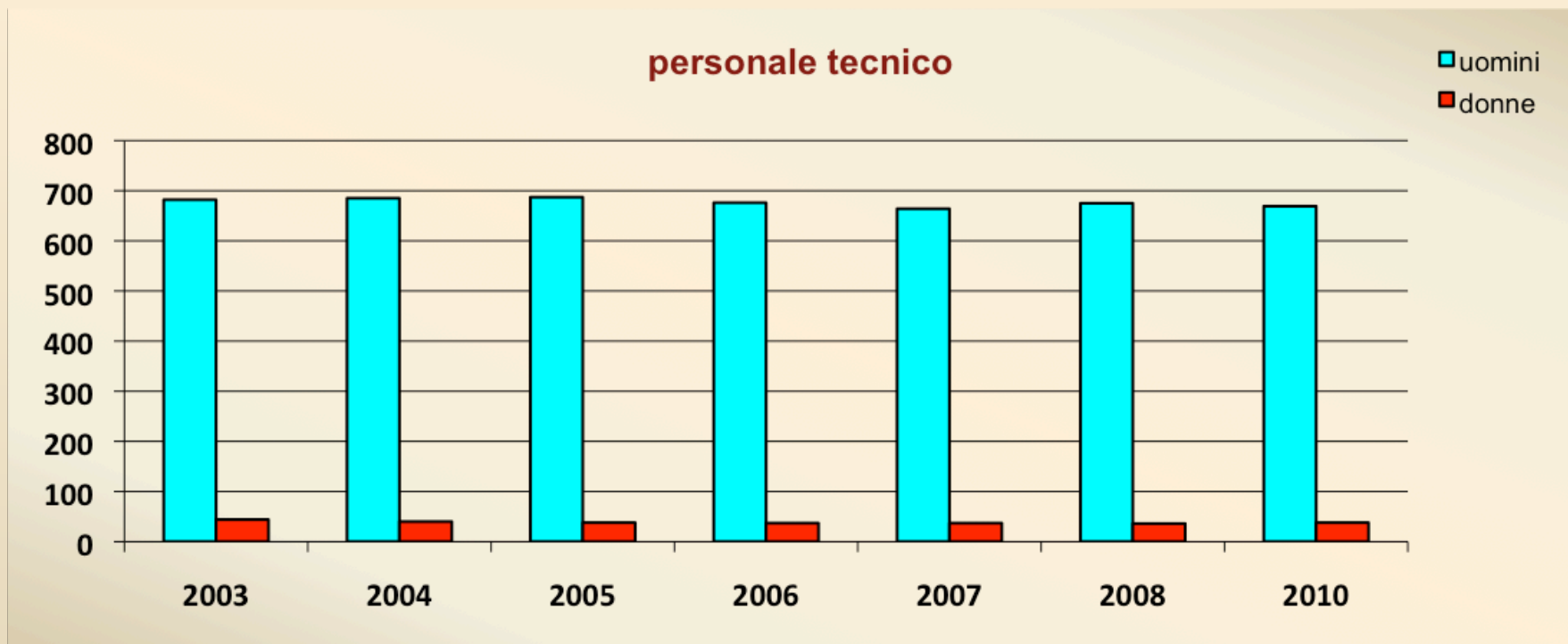
Dal 2003 al 2008 i tecnologi passano da 216 (ID=5.7) a 215, pressoché invariati (sono 234 nel 2010).

Ma i "giovani" sotto i 40 anni, nel 2003, sono 67, il 31% del totale, e diventano 29 nel 2008, il 13%.

La frazione maschile di dirigenti o primi tecnologi aumenta

Le donne non sembrano andare in pensione ad un'età più bassa rispetto agli uomini

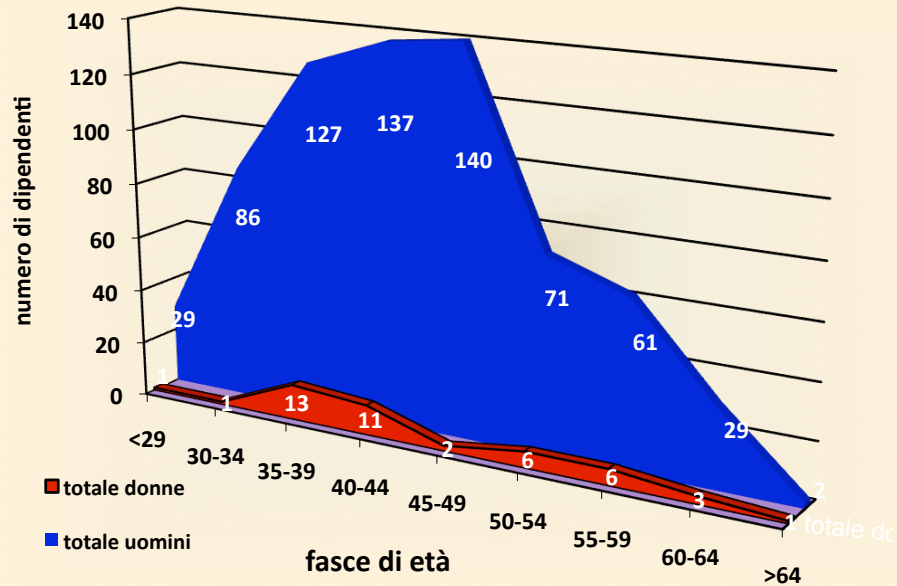
distribuzione del personale tecnico



Leggera diminuzione -2% del personale tecnico.
Gli uomini calano del 1%, le donne del 19%

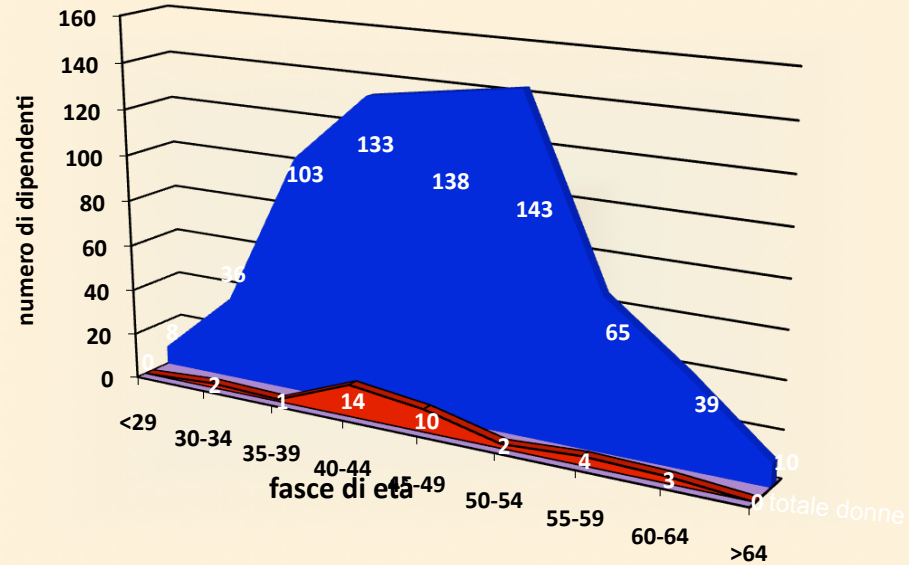
distribuzione del personale tecnico

Distribuzione per fasce di età tecnici-2003



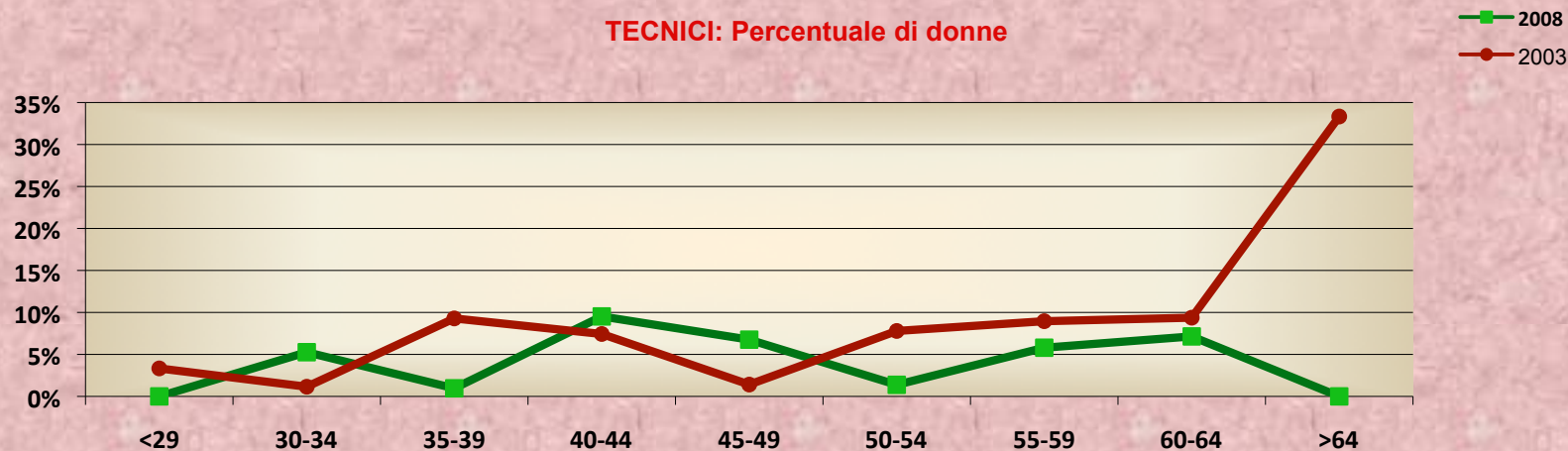
2003

Distribuzione per fasce di età tecnici-2008

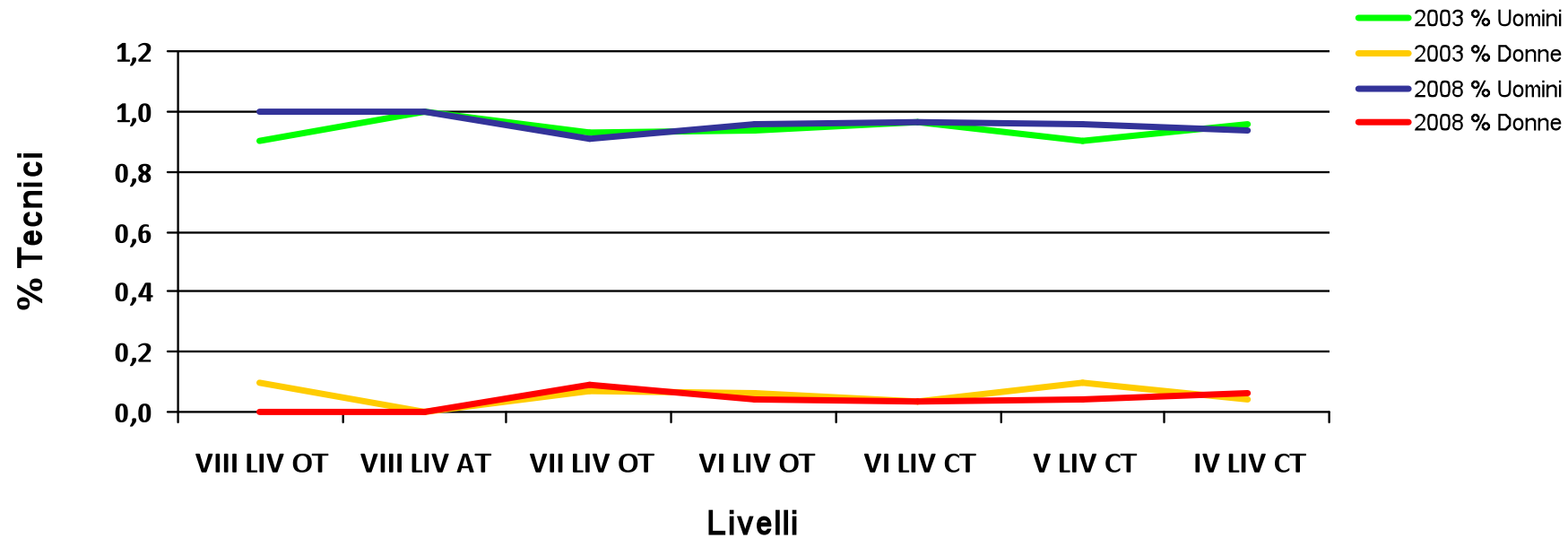


2008

TECNICI: Percentuale di donne



osservazioni sulla distribuzione per livelli del personale tecnico



il grafico per livelli del personale tecnico non mostra variazioni negli anni: di fatto le donne non sono ancora entrate nella carriera professionale dei tecnici

distribuzione del personale tecnico

Dal 2003 al 2008 c'è una leggera riduzione del numero totale, e un significativo invecchiamento.

Il numero di "giovani" sotto i 40 anni passa da 242 a 147 per gli uomini (-40%) e da 15 a 3 per le donne (-80%)

La forte diminuzione dei giovani tecnici ha portato ad una diversa organizzazione dell'attività scientifica?

C'è un adeguato trasferimento di competenze e un'acquisizione di nuove competenze tra le diverse generazioni professionali?

distribuzione del personale amministrativo

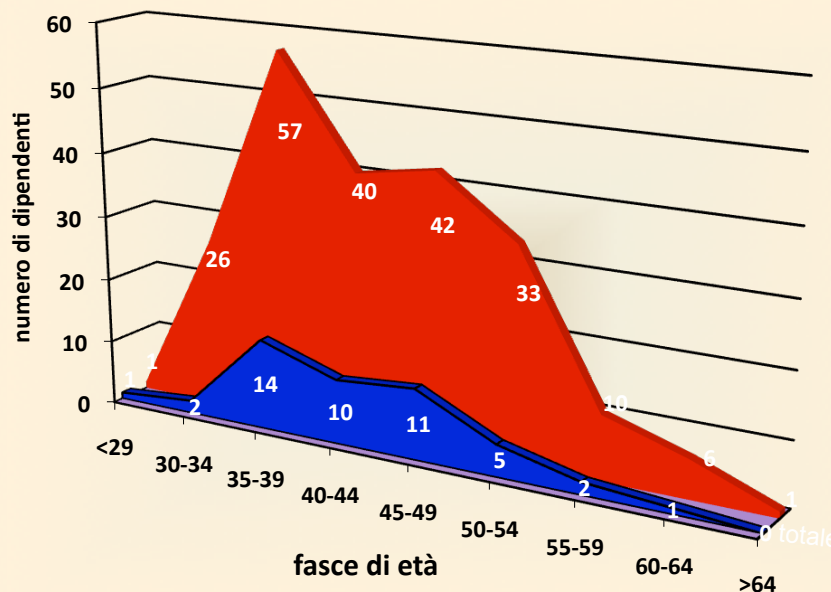


Il personale amministrativo è cresciuto in 7 anni del 15%. Gli uomini aumentano del 15%, le donne del 14% (i dati del 2010 sono relativi a maggio 2010)

distribuzione del personale amministrativo

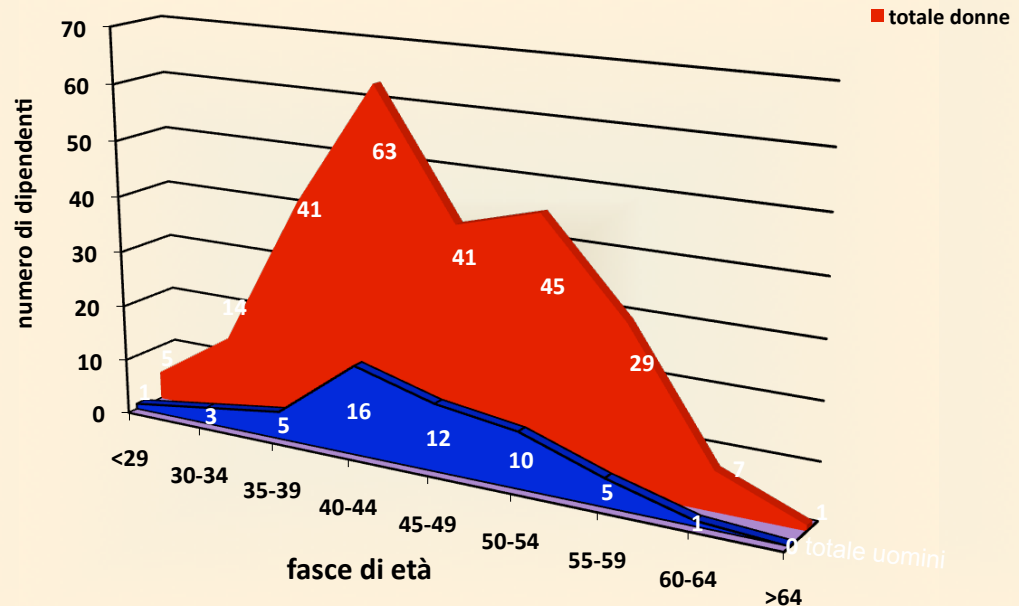
distribuzione per fasce di età

Distribuzione per fasce di età amministrativi-2003



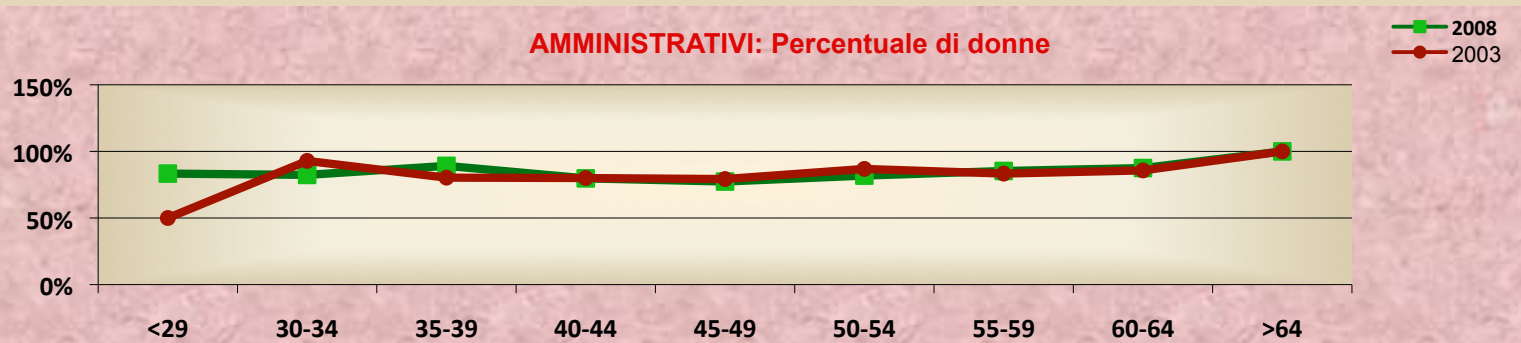
2003

Distribuzione per fasce di età amministrativi-2008

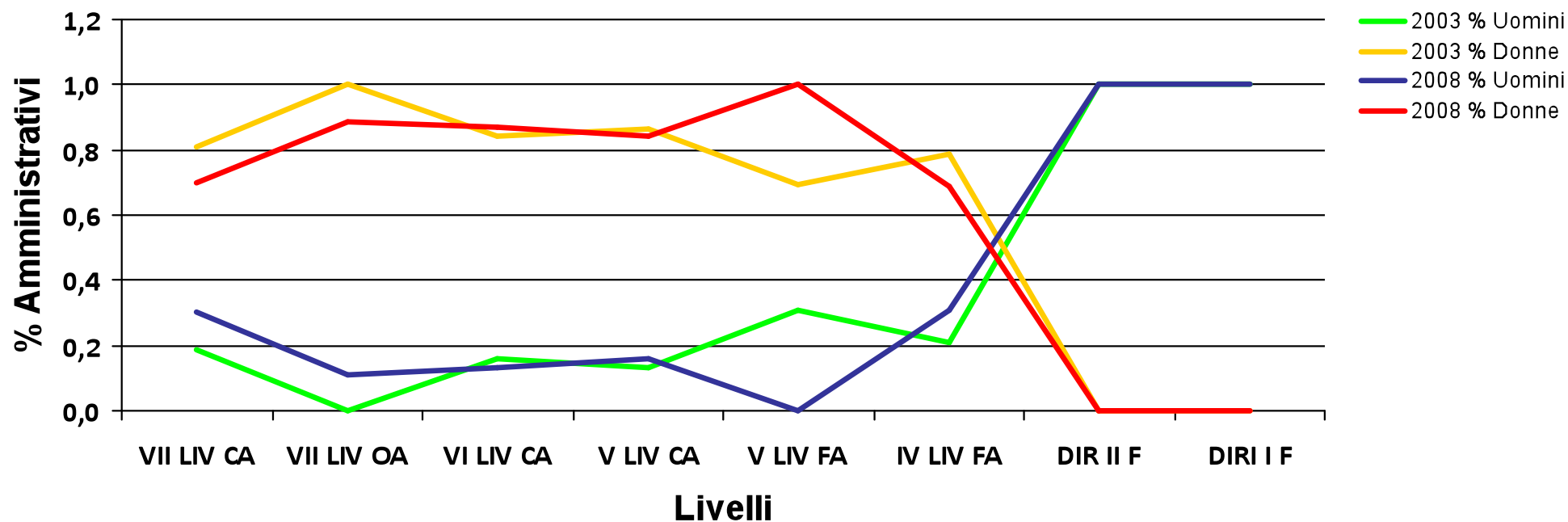


2008

AMMINISTRATIVI: Percentuale di donne



osservazioni sulla distribuzione per livelli del personale amministrativo



il grafico ad "X" (per livelli) del personale amministrativo mostra una chiara situazione di svantaggio per le donne che sono numerose ai livelli bassi ed "evaporano" ai livelli alti, disparità inalterata negli anni. (I dirigenti sono 3 nel 2003, 2 nel 2008)

Osservazioni governative

dalla Nota governativa *Donne, Innovazione e crescita*, nota aggiuntiva al *Rapporto sullo stato di attuazione del Programma Nazionale di Riforma 2006-2008*:

".. Si discute molto di meritocrazia, ma non si osserva che lo sbilanciamento di genere .. al crescere dei livelli possa essere un indicatore di scarsa meritocrazia e di processi di valutazione e promozione poco trasparenti"

"E' anche necessario considerare la permanenza di una cultura di discriminazione che relega le donne in lavori di servizio "femminili" meno pagati, piu' precari e in ogni caso rende piu' difficile il progredire nelle carriere"

osservazioni sulla distribuzione del personale amministrativo

- dall'analisi dei livelli stipendiali contrattuali succedutisi nel tempo si rileva che la carriera amministrativa è sempre stata meno remunerativa : per un amministrativo, a parità di titolo di studio , lo stipendio è inferiore di un livello rispetto a quello di un tecnico;
- il livello più basso di accesso per i laureati amministrativi è il V e si passa al IV per progressione di carriera

Cosa ci proponiamo di investigare

- Età di assunzione, passaggio di livello, uscita
 - Anni di permanenza nei livelli
 - Incarichi di responsabilità
 - Differenziale retributivo
-
- I suggerimenti del personale

tecnologi

	dirigenti tecnologici		primi tecnologici		tecnologi		Totale	
	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine
30-34	0	0	0	0	11	3	11	3
35-39	0	0	0	0	46	7	46	7
40-44	0	0	16	3	32	5	48	8
45-49	4	1	10	1	11	2	25	4
50-54	3	0	7	0	3	2	13	2
55-59	4	0	4	0	8	3	16	3
60-64	2	2	2	0	15	1	19	3
>64	2	0	0	0	4	2	6	2
totale	15	3	39	4	130	25	184	32

2003

	dirigenti tecnologici		primi tecnologici		tecnologi		Totale	
	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine
30-34	0	0	0	0	3	0	3	0
35-39	0	0	2	2	19	3	21	5
40-44	0	0	21	1	29	7	50	8
45-49	2	1	30	4	12	4	44	9
50-54	11	1	13	2	7	1	31	4
55-59	7	0	5	0	1	2	13	2
60-64	7	0	4	1	4	1	15	2
>64	1	2	1	0	3	0	5	2
0	28	4	76	10	78	18	182	32

2008

Personale tecnico e amministrativo

2003

	tecnic		D/tot	amministrativi	
	maschi	femmine		maschi	femmine
<29	29	1	3.33%	1	1
30-34	86	1	1.15%	2	26
35-39	127	13	9.29%	14	57
40-44	137	11	7.43%	10	40
45-49	140	2	1.41%	11	42
50-54	71	6	7.79%	5	33
55-59	61	6	8.96%	2	10
60-64	29	3	9.38%	1	6
>64	2	1	33.33%	0	1
totale	682	44		46	216

2008

	tecnic		D/tot	amministrativi	
	maschi	femmine		maschi	femmine
<29	8	0	0.00%	1	5
30-34	36	2	5.26%	3	14
35-39	103	1	0.96%	5	41
40-44	133	14	9.52%	16	63
45-49	138	10	6.76%	12	41
50-54	143	2	1.38%	10	45
55-59	65	4	5.80%	5	29
60-64	39	3	7.14%	1	7
>64	10	0	0.00%	0	1
	675	36		53	246

costruzione di un ambiente di lavoro di eccellenza per le donne e per gli uomini

La discriminazione è un problema che riguarda tutti, uomini e donne. Il fatto che le donne appaiano più colpite non significa che gli uomini ne siano al riparo.

Finché le donne saranno discriminate, anche gli uomini lo saranno.

Eliminare gli elementi che si oppongono alla parità significa costruire un ambiente di lavoro che sia il posto delle donne e degli uomini

La costruzione di un ambiente per le donne e per gli uomini è una responsabilità di ognuno di noi e richiede un cambiamento nella nostra cultura