

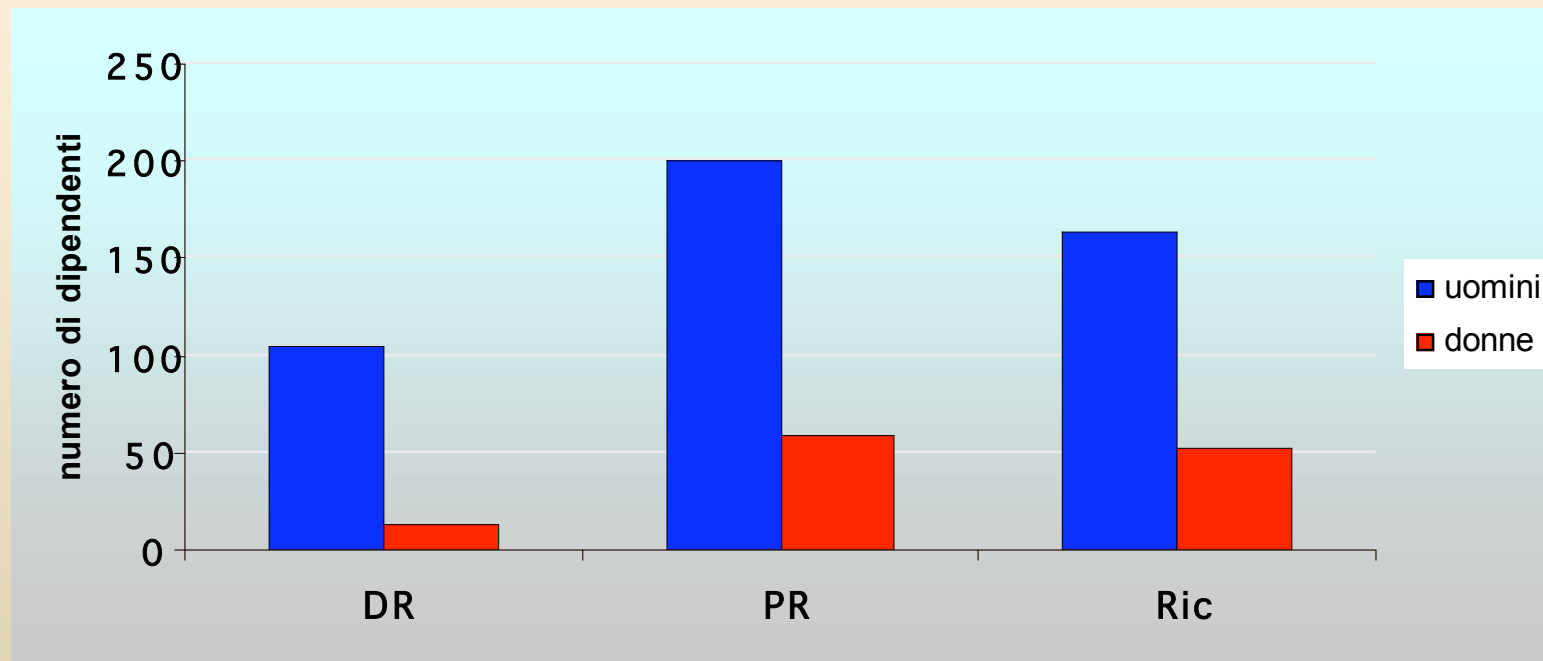
## Riflessioni sulla fenomenologia di genere nelle assunzioni e nelle progressioni in carriera dei ricercatori INFN

Presentiamo dati elaborati dal CPO, considerando l'evoluzione temporale della presenza delle ricercatrici nell'INFN con contratto a tempo indeterminato, dal 2003 al 2008.

I dati analizzati, fino al 2008, sono quelli del conto economico annuale pubblicati sul sito della Segreteria Generale dello Stato, i dati di maggio 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 l'indice di disparità, ovvero il rapporto uomini/donne, **(ID)**

## Distribuzione del personale ricercatore per livello maggio 2010

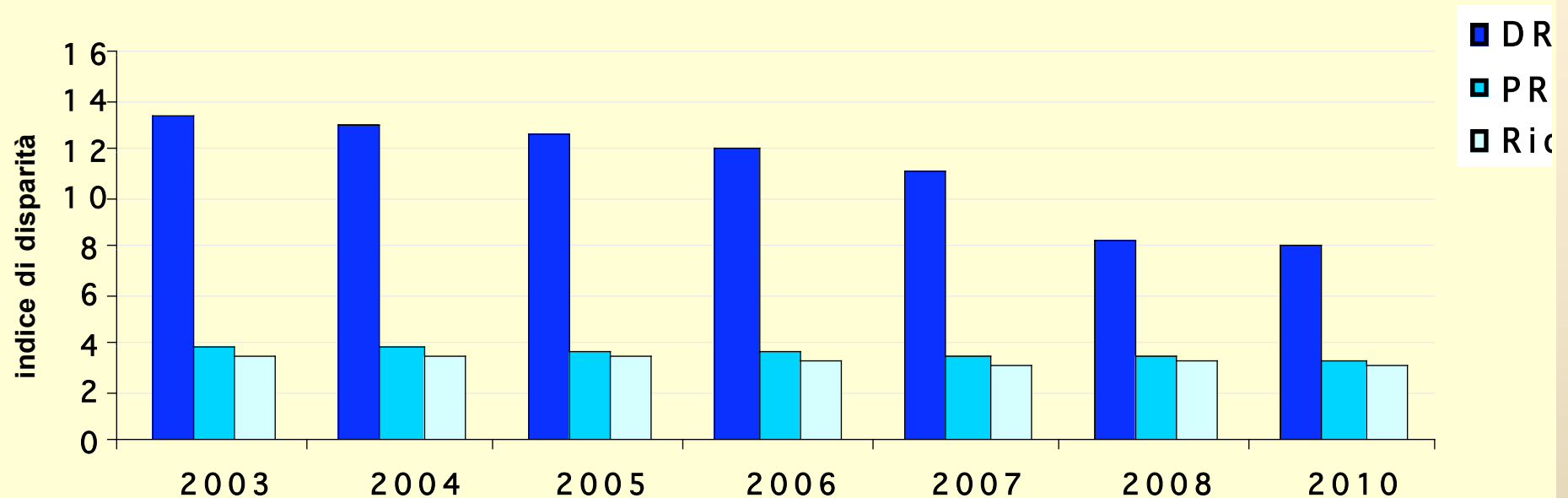


DR dirigenti di ricerca  
PR primo ricercatore  
Ric ricercatore

## Variazione indice di disparità (ID) dal 2003 a maggio 2010

$$\text{Indice di disparità} = \frac{\text{uomini}}{\text{donne}}$$

personale ricercatore



L'evoluzione temporale della presenza femminile tra i ricercatori, dal 2003 al 2010, mostra una diminuzione dell'ID per i DR, che passa da 13 a 8, rimanendo ancora molto basso; mentre è praticamente costante per PR e Ric. (3.5 - 4).

Come vedremo nel seguito, attraverso un'analisi più approfondita, la realtà è anche più sgradevole: **si assiste ad un complessivo invecchiamento dell'Istituto dovuto a una significativa diminuzione di nuove assunzioni. La mancanza di assunzioni colpisce soprattutto le donne** e la costanza dell'ID per PR e Ric si spiega tenendo conto che i pensionamenti in questi ultimi anni hanno riguardato essenzialmente gli uomini.

## Indice di disparità per i nuovi ingressi dal 2004 al 2008

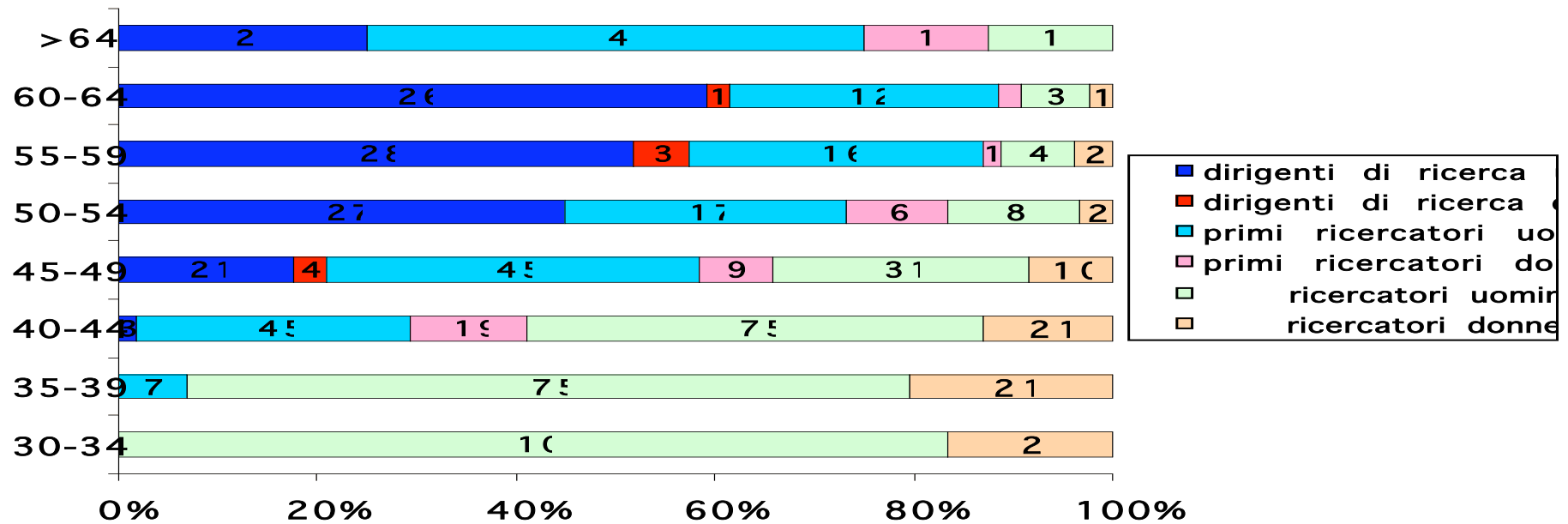


	Media (2004-2008)
DR	4.7
PR	3.9
Ric	4.6

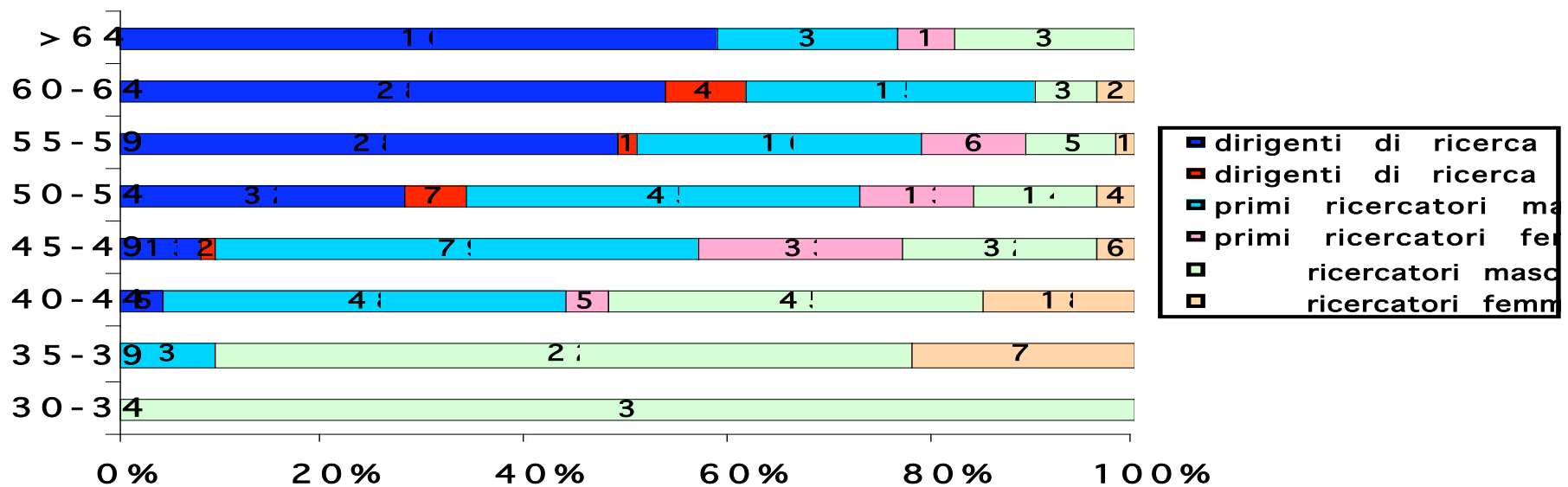
	DR		PR		Ric	
	U	D	U	D	U	D
2004	0	0	0	0	30	7
2005	0	0	0	11	3	1
2006	0	0	0	0	0	0
2007	9	2	2	7	0	0
2008	4	5	3	4	13	2

Nel 2008, solo l'indice di disparità per i DR e' migliorato, ~ 3. Invece gli ingressi dei PR e Ric sono significativamente diminuiti, abbiamo all'incirca 1 donna ogni 6 uomini.

distribuzione del personale per fasce d'età 2003



distribuzione del personale per fasce d'età 2008



## Tabelle relative alla distribuzione del personale per fasce d'età

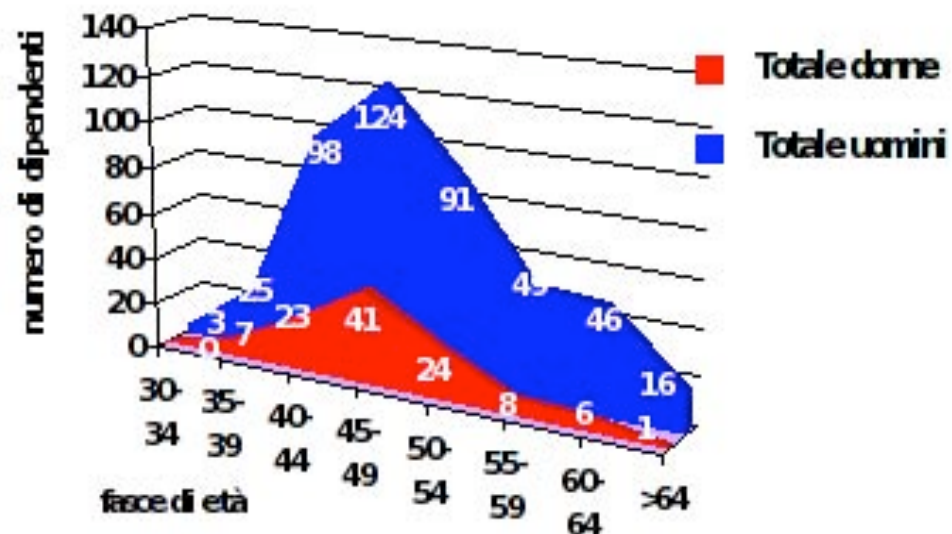
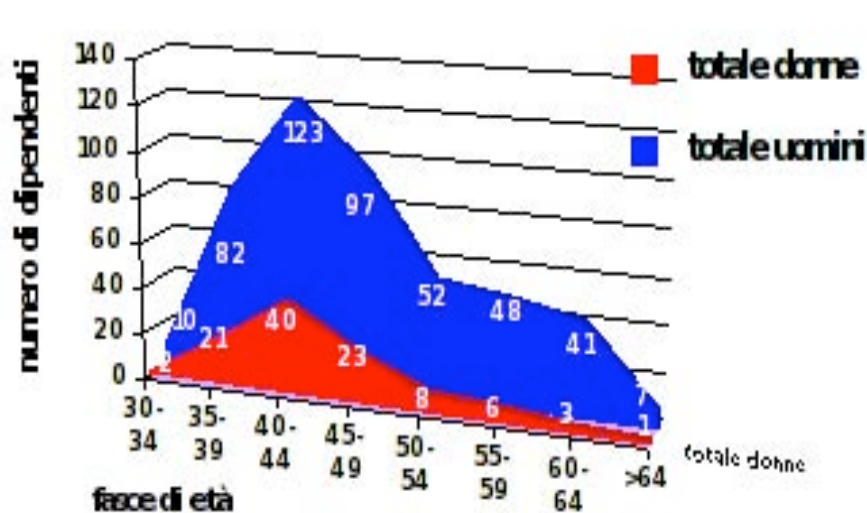
	DR		PR		Ric		Totale	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
<b>30-34</b>	0	0	0	0	10	2	10	2
<b>35-39</b>	0	0	7	0	75	21	82	21
<b>40-44</b>	3	0	45	19	75	21	123	40
<b>45-49</b>	21	4	45	9	31	10	97	23
<b>50-54</b>	27	0	17	6	8	2	52	8
<b>55-59</b>	28	3	16	1	4	2	48	6
<b>60-64</b>	26	1	12	1	3	1	41	3
<b>&gt;64</b>	2	0	4	1	1	0	7	1

2003

	DR		PR		Ric		Totale	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
<b>30-34</b>	0	0	0	0	3	0	3	0
<b>35-39</b>	0	0	3	0	22	7	25	7
<b>40-44</b>	5	0	48	5	45	18	98	23
<b>45-49</b>	13	2	79	33	32	6	124	41
<b>50-54</b>	32	7	45	13	14	4	91	24
<b>55-59</b>	28	1	16	6	5	1	49	8
<b>60-64</b>	28	4	15	0	3	2	46	6
<b>&gt;64</b>	10	0	3	1	3	0	16	1

2008

## Distribuzione del personale ricercatore (DR+PR+Ric) per fasce di età

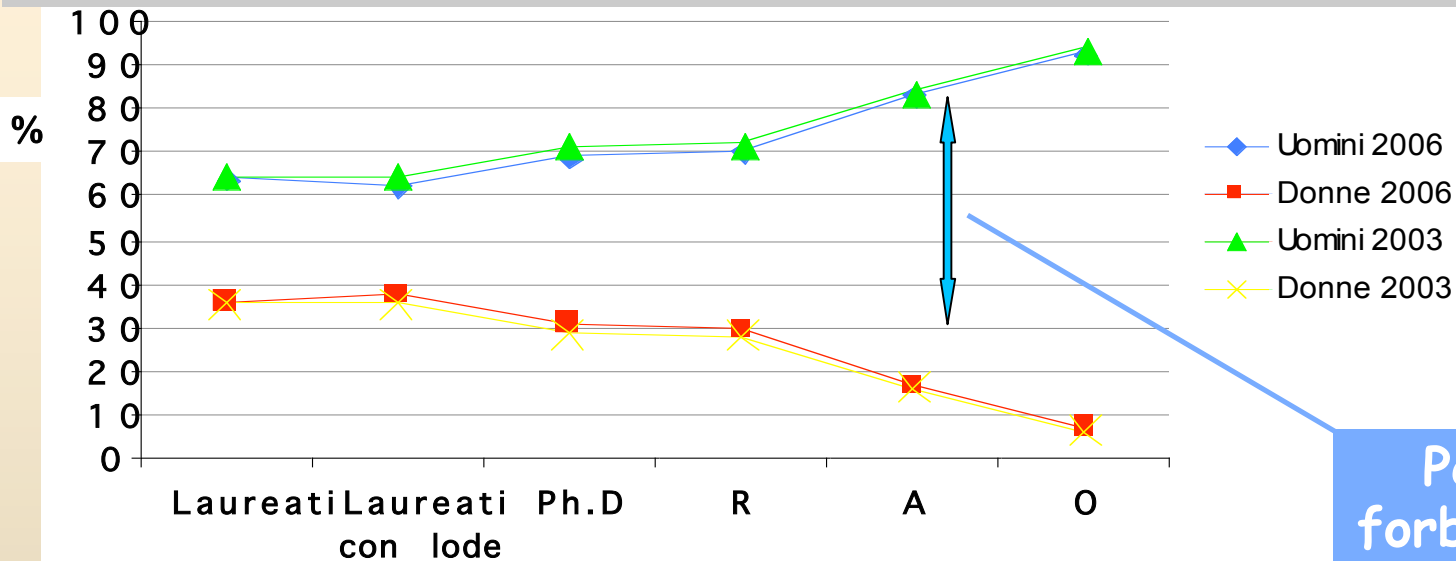


Nel 2008, le fasce di età con la maggiore presenza complessiva è quella tra i 45-49 anni (25%). Tra il 2003 e il 2008, le assunzioni diminuiscono, e nella fascia di età 40-44, le donne diminuiscono del 44% (da 40 a 23), a fronte di una diminuzione fra gli uomini del 21% (da 123 a 98). Le fasce di età sotto i 40 anni si svuotano per entrambi i generi.

**in effetti ci si sta allontanando dalle pari opportunità per i giovani in generale e per le donne in particolare**

# Confronto INFN-UNIVERSITÀ (Fisica)

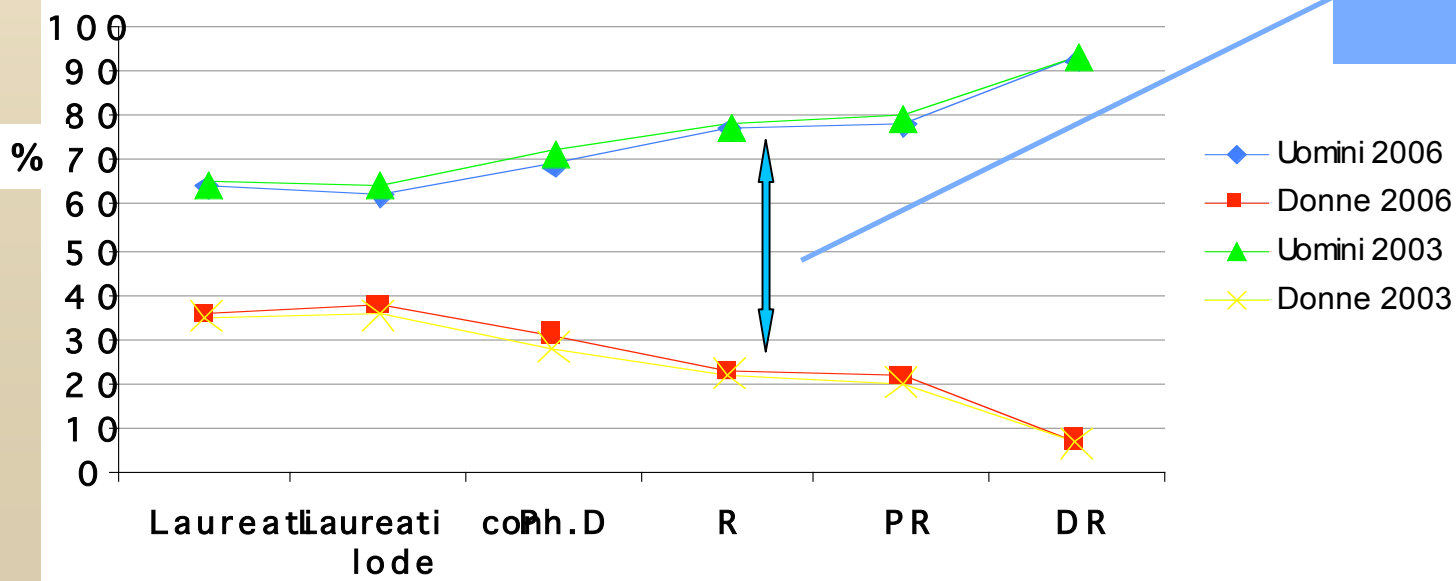
Composizione percentuale rispetto al genere maschile e femminile a partire dalla formazione



O ordinari  
 A associati  
 R ricercatori

**UNIVERSITÀ FISICA**

Per l'INFN la forbice si apre già a partire dai Ricercatori



**INFN**



eppure I giovani nell'INFN lavorano, ma sono **precari**,  
come risulta dai consuntivi scientifici..

**le giovani donne ne costituiscono una larga frazione:  
sono il 29% tra i ricercatori INFN a tempo determinato.**

Questi dati sfatano un altro stereotipo: lo scorrere del tempo non porta la parità in modo deterministico, anzi la condizione delle donne può anche peggiorare negli anni. Il tempo non sanera' lo squilibrio di genere che esisterebbe solo perché le donne sono entrate più recentemente in questa professione

Tali disuguaglianze traducono la difficoltà di riconoscere i meriti.

L'impiego costante di meccanismi di valutazione più obiettivi e trasparenti sarà pertanto a vantaggio di tutti, donne ed uomini, e della eccellenza in generale del nostro istituto di ricerca.

## partecipanti al concorso per ricercatore 2010

	Uomini	Donne	% donne	Ind. disparità
GR I	154	54	26	2.9
GR II	94	52	36	1.8
GR III	49	21	30	2.3
GR IV	120	21	15	5.7
GR V	76	35	32	2.2
Tot	493	183	27	2.7

	Situazione 2010	Ingressi 2008	Valor Medio per i nuovi ingressi dal 2004 al 2008
Ric	3.1	6.5	4.6

L'ID dei partecipanti (2.7) è ben più piccolo di quello relativo agli ingressi del 2008 (6.5). I concorsi sono l'occasione per inserire nell'INFN ricercatrici e ricercatori eccellenti. Ampia è la partecipazione di donne e uomini con curricula altamente qualificati.

Il numero di donne laureate con lode in fisica è superiore a quello degli uomini, proporzionalmente. Le donne che conseguono il dottorato in fisica sono circa il 30%, una percentuale che è rimasta costante negli ultimi 20 anni.

Lo squilibrio di genere nelle domande di concorso per i differenti gruppi nazionali traduce il problema che ambienti scientifici che si pensano neutri, cioè indifferenti all'appartenenza di genere dei soggetti, in realtà non lo sono.

Sono in effetti condizionati dalla costruzione sociale dell'esperienza maschile.

# Norme europee e leggi italiane per la valutazione dei ricercatori

Nel 2005 l'INFN ha ratificato la **Carta europea dei ricercatori**, formulata dalla UE, impegnandosi ad applicare il **Codice di condotta** per la loro assunzione e progressione in carriera.

La Ue ha inoltre elaborato nel **Codice Minerva** norme per la valutazione dei ricercatori nei concorsi:

- ★ bando di concorso pubblicato almeno 2 mesi prima del concorso
- ★ criteri di valutazione pubblicati nel bando
- ★ pubblicazione dei curricula dei commissari
- ★ pubblicazione dei curricula dei concorrenti

Il piano triennale di azioni positive 2008 - 2010, approvato dall'INFN, annovera, tra le azioni positive da adottare, il

**Codice Minerva**

C'è inoltre, per le pubbliche amministrazioni, compresi gli enti non economici come il nostro, un decreto legislativo che prevede:

**48. Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni.**

**( decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, comma 1)**

*....A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

Pertanto sia le indicazioni europee che la legge italiana prevedono che la priorità nelle assunzioni sia data all'eccellenza, e, a parità di eccellenza, alle donne:

**il primo criterio nelle assunzioni sia l'eccellenza, il secondo la preferenza alle donne**

Attualmente nell'INFN non c'è alcun organismo istituzionale specifico che verifichi nel tempo, con frequenza costante, l'applicazione delle norme riguardanti le pari opportunità, le eventuali misure applicate e i loro esiti.

Il CPO intende incoraggiare una nuova prassi proprio su questi temi e a tal fine ha elaborato le considerazioni qui presentate come punto di partenza.

# 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.

gli strumenti per la parità devono diventare patrimonio culturale degli  
uomini e delle donne dell'INFN

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