

Una iniziativa delle ricercatrici napoletane:

## Tavola Rotonda

*Donne tra lavoro e vita privata:  
la conciliazione dei tempi*

Patrizia Cenci

*Istituto Nazionale di Fisica Nucleare - Sezione di Perugia*

**Le Donne nella Scienza**

*Una serie di incontri  
a cura delle ricercatrici napoletane*



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

**Complesso Universitario di Monte S. Angelo**  
**Napoli, 10 marzo 2008**



## Donne tra lavoro e vita privata: la conciliazione dei tempi

- ❖ Livello di istruzione e occupazione femminile
- ❖ Alcuni dati europei:
  - occupazione femminile
  - le donne in ambiente accademico
- ❖ Uno sguardo all'INFN
- ❖ Le pari opportunità: definizione e strategie
- ❖ La conciliazione dei tempi



## La buona notizia:

il livello di istruzione delle donne  
in Europa è elevato

(ed è costantemente cresciuto nell'ultimo decennio)

Nella Unione Europea le donne costituiscono  
la maggioranza dei diplomati e  
almeno la metà degli studenti universitari

I dati italiani sono in linea con la media europea

☺ Le donne ottengono all'Università risultati migliori rispetto agli uomini:

- ☞ costituiscono il maggior numero dei diplomati, delle matricole e dei laureati
- ☞ si laureano in corso con maggiore frequenza
- ☞ si laureano con risultati migliori
- ☞ presentano un minore tasso di rinuncia allo studio

☺ Alcuni dati (MUR): nel 2005 le donne costituiscono il 57.2% dei laureati

- ☞ il 33.2% dei laureati nel gruppo scientifico (fisica, matematica, informatica)
- ☞ il 20.2% dei laureati nel gruppo ingegneria
- ☞ il 64.3% dei laureati nel gruppo geo-biologico
- ☞ il 64.2% dei laureati nel gruppo chimico-farmaceutico
- ☞ il 65.3% dei laureati nel gruppo medico
- ☞ il 59.1% dei laureati nel gruppo giuridico
- ☞ il 72.9% dei laureati nel gruppo letterario



☺ Le donne tendono a preferire discipline di carattere umanistico o scientifico applicativo piuttosto che discipline di carattere scientifico puro o tecnologico

- La presenza femminile diminuisce drasticamente nel passaggio al mercato del lavoro
- La progressione di carriera delle donne è molto più lenta di quella maschile
- Percentuali minime di donne raggiungono le posizioni di vertice e gli incarichi di responsabilità
- Tutto questo è sperimentato ampiamente anche nel caso delle professioni scientifiche, sia in istituzioni pubbliche che private



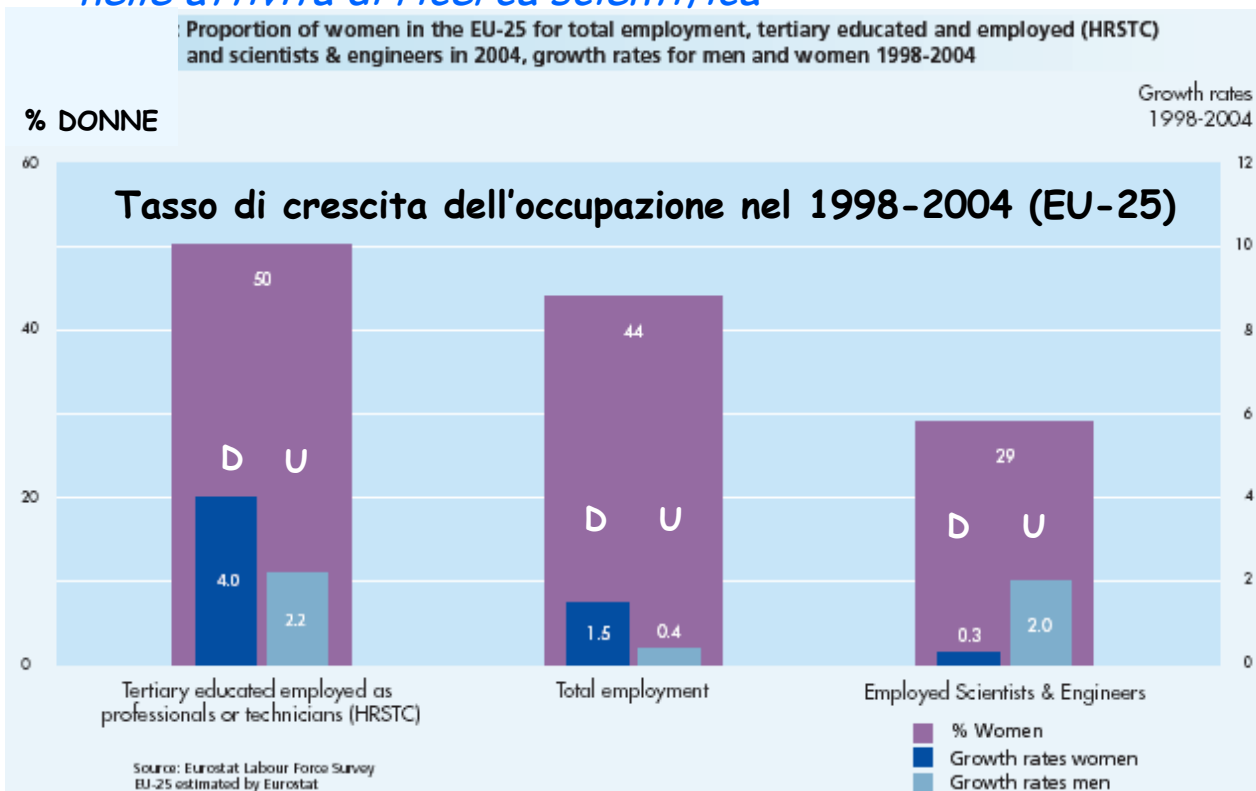
Dal Rapporto ISFOL 2007:

*"Il 2007, Anno europeo per le pari opportunità per tutti, si sta concludendo all'insegna di un paradosso ormai consolidato dalla nostra tradizione nazionale: le donne sono più brave a scuola, ma sul lavoro fanno molta più fatica dei loro colleghi maschi ad affermarsi, in termini di stabilità, retribuzione e carriera".*

---

# Uno sguardo ai dati europei sull'occupazione femminile e sulle donne in ambiente accademico

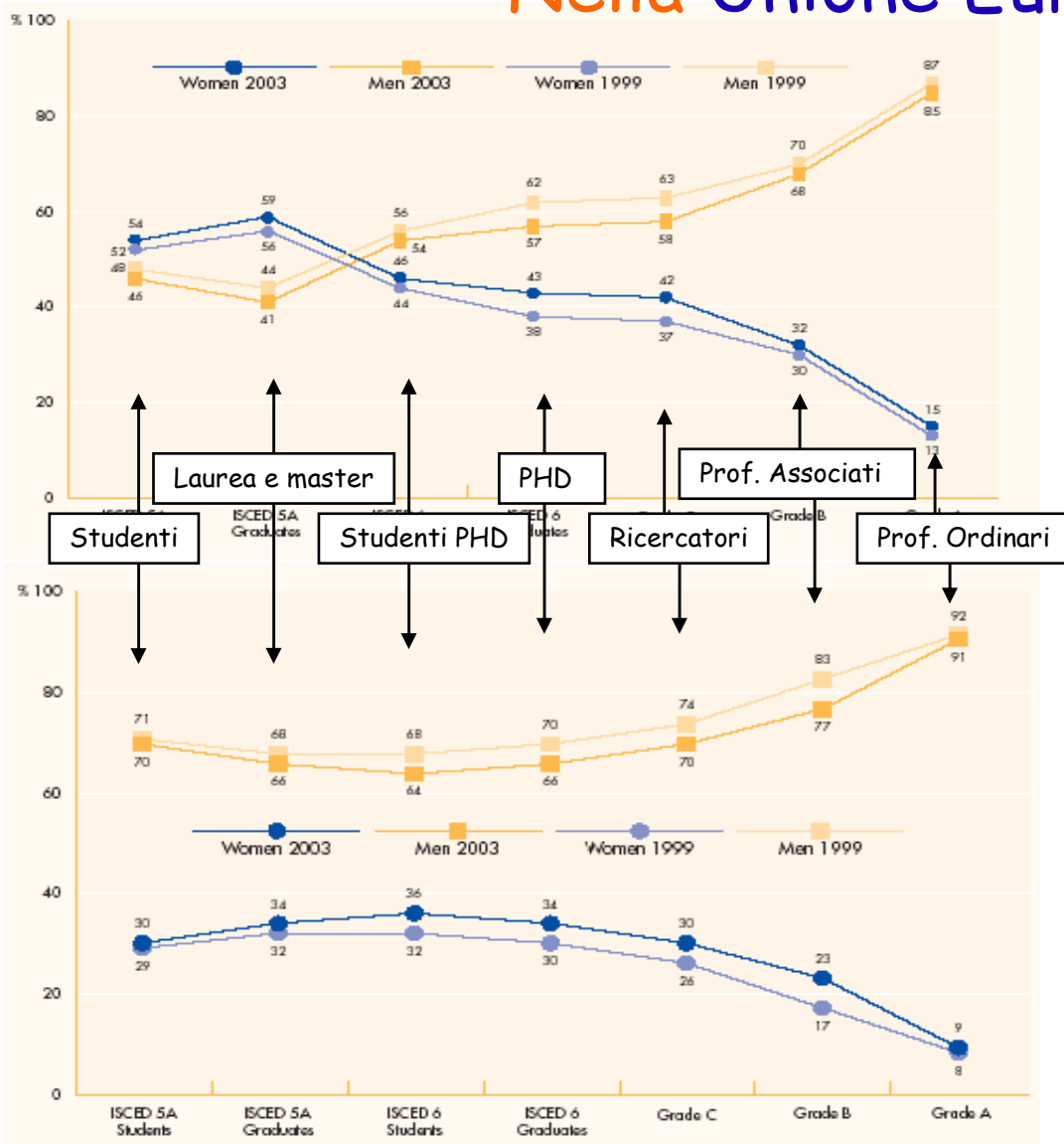
- ❖ Nella Unione Europea (25 paesi, dati 2004) le donne costituiscono, in media:
  - la maggioranza dei diplomati e la metà degli studenti universitari
  - il 44% della forza lavoro e il 50% dei laureati occupati come professionisti e tecnici, con tassi di crescita maggiori di quelli degli uomini nel periodo 1998-2004
  - meno di 1/3 della forza lavoro nel settore scientifico e tecnologico: in questo caso il tasso di crescita è decisamente minore di quello maschile (preoccupazione della UE)
  - percentuali minime di donne raggiungono le posizioni di vertice nella gerarchia accademica e nelle attività di ricerca scientifica



⇒ Occupazione femminile nella Unione Europea (25 paesi) e tasso di crescita della occupazione femminile e maschile nel periodo 1998-2004

(dati in: *European Commission "She Figures 2006 - Women and Science"*)

## Nella Unione Europea (25 paesi):



⇒ Evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico

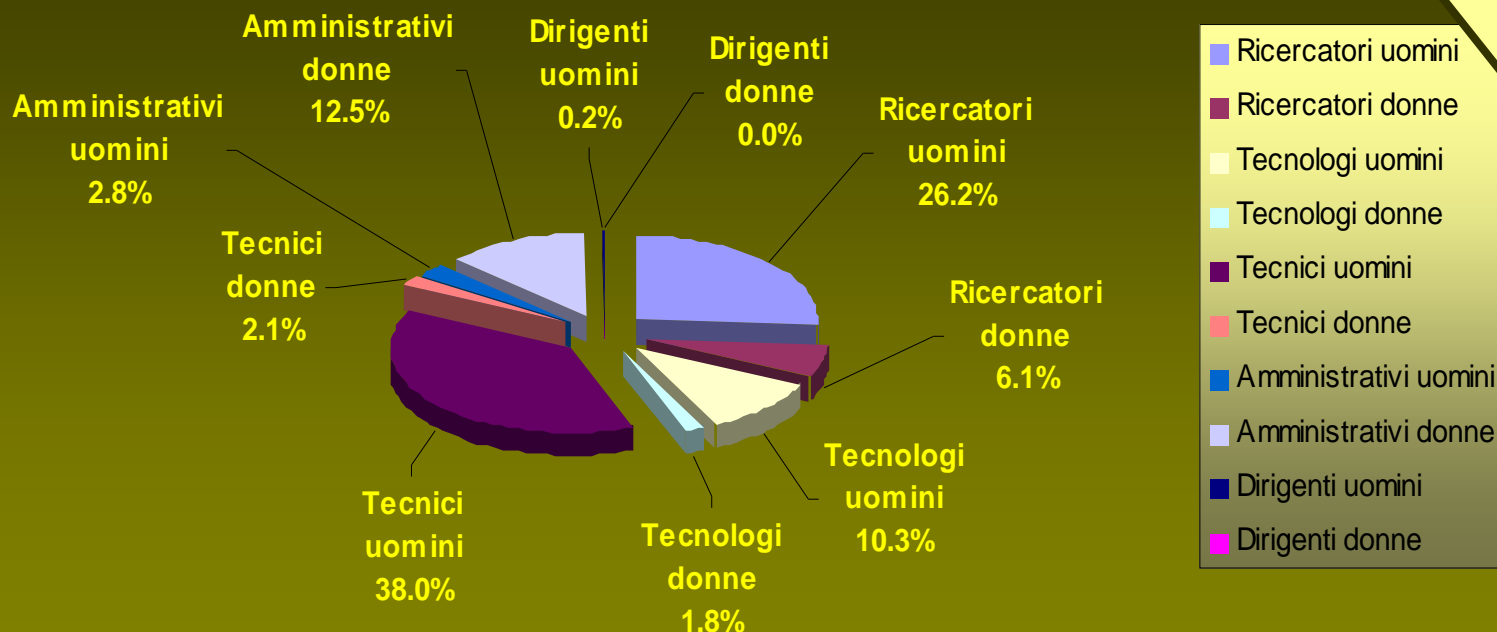
⇒ Evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico nelle facoltà scientifiche (Scienze e Ingegneria)



- L'INFN é l'ente pubblico che finanzia la ricerca scientifica fondamentale nel campo della fisica subnucleare, nucleare e astroparticellare, nonché lo sviluppo tecnologico necessario alle attività in tali settori
- Opera in ambito internazionale, in stretta collaborazione con le Università
- Impiega ricercatori, tecnologi, tecnici e personale amministrativo

## Distribuzione di genere del personale INFN

(dati 2005)



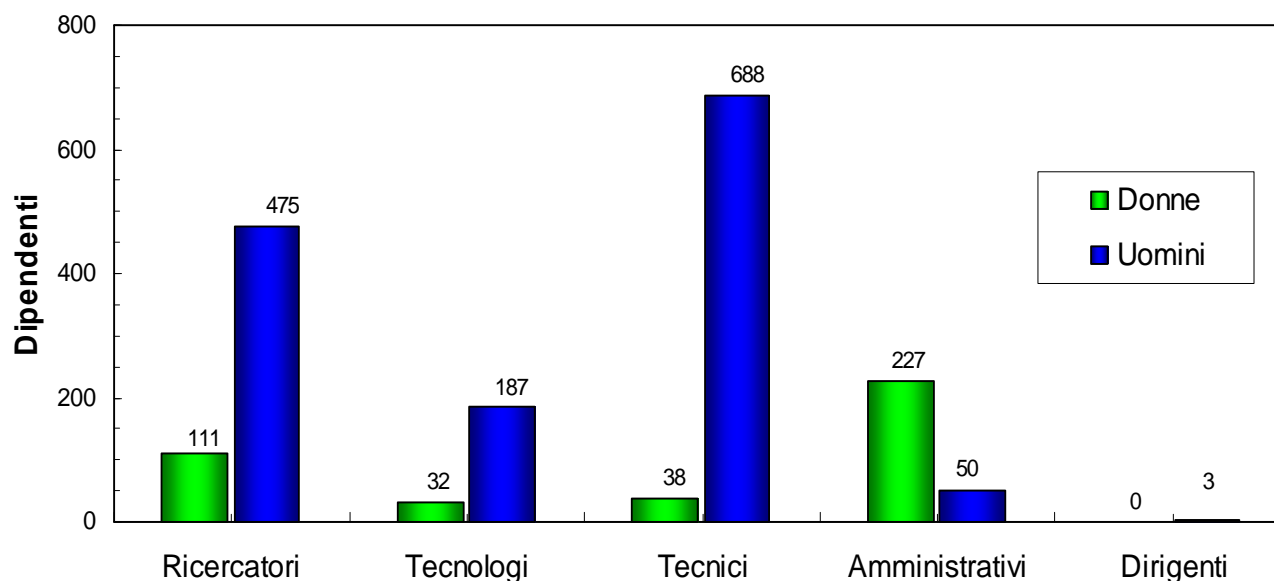
**Nel 2005 le donne nell'INFN costituiscono:**

⇒ **il 22.5%** di tutti i dipendenti

⇒ **il 18.9%** dei ricercatori

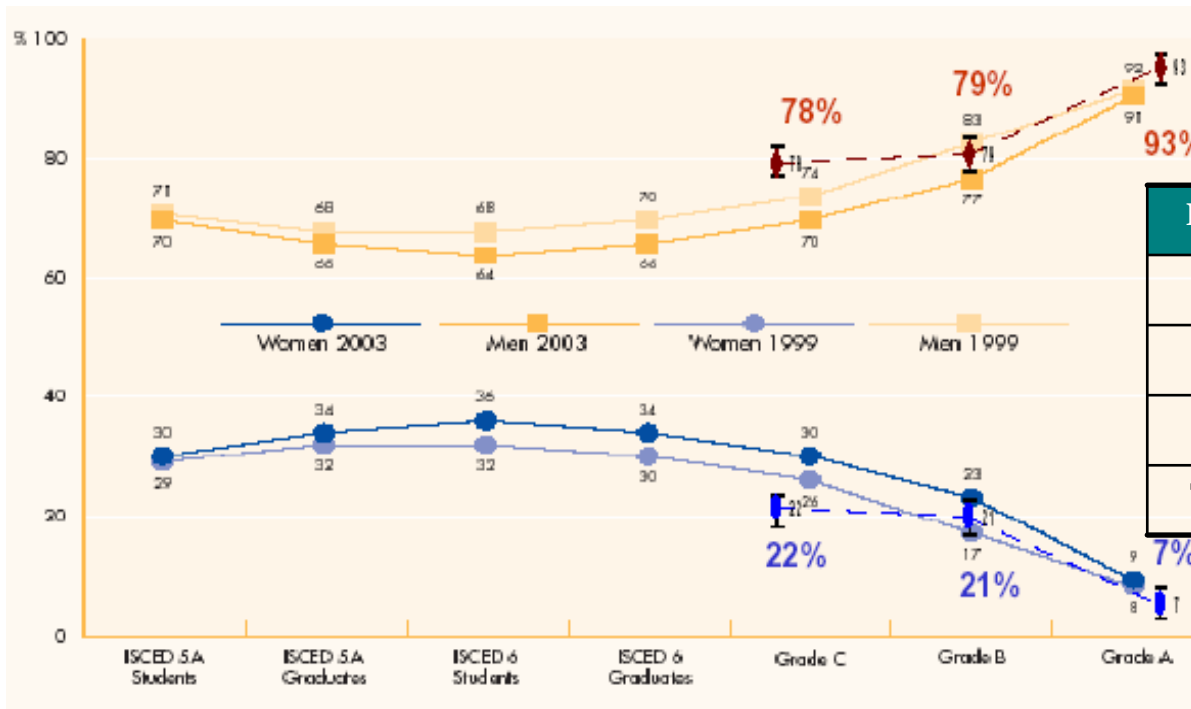
⇒ **il 81.9%** del personale amministrativo

Dipendenti INFN	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Ricercatori	586	475	111	18,9
Tecnologi	219	187	32	14,6
Tecnici	726	688	38	5,2
Amministrativi	277	50	227	81,9
Dirigenti	3	3	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>1811</b>	<b>1403</b>	<b>408</b>	<b>22,5</b>



- Le donne costituiscono il **22,5%** del personale dipendente INFN
- La loro presenza passa al **11,8%** escludendo i ruoli amministrativi
- I dati INFN mostrano una **divaricazione nelle carriere** delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore tecnico e amministrativo

## Evoluzione della carriera delle ricercatrici INFN (dati 2005) confrontata con i dati dell'Unione Europea (25 paesi):



Nell'INFN:

- il **18.9%** del personale dipendente ricercatore è costituito da donne

Livello	Totale	Uomini	Donne	%Donne
I	110	102	8	<b>7.3</b>
II	223	176	47	<b>21.1</b>
III	253	197	56	<b>22.1</b>
<b>Totale</b>	<b>586</b>	<b>475</b>	<b>111</b>	<b>18.9</b>

- la presenza femminile **diminuisce ai vertici della carriera**
- la componente femminile:

- ⇒ *é quasi assente negli organi direttivi INFN,*
- ⇒ *é sottorappresentata in organi scientifici di nomina dirigenziale,*
- ⇒ *é rappresentata meglio negli organi scientifici elettivi (CSN)*<sup>11</sup>

La situazione delle donne nell'INFN rispecchia quella della media europea.

evoluzione della carriera del personale ricercatore nell'INFN (dati 2005)

Quale soluzione per affrontare la situazione descritta?

⇒ una politica ufficiale, europea e nazionale, per le pari opportunità

Cosa si intende per "pari opportunità"?

1. Diritti dell'individuo (non solo delle donne, ma di ogni minoranza sottorappresentata)

2. Parità di trattamento uomo-donna nel lavoro

⇒ le **pari opportunità** non sono "una cosa da donne" ma una reale prospettiva di crescita e sviluppo sia dal punto di vista sociale che economico

⇒ rappresentano uno strumento concreto per realizzare lo *"sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di donne ed uomini finalizzato alla valorizzazione di tutte le persone"* (art 32 DPR 568 del 28/09/1987)

⇒ costituiscono la base della più moderna strategia economica e occupazionale europea e quindi una effettiva possibilità di guadagno e miglioramento della qualità della vita sia per gli uomini che per le donne, ovvero per tutta la società

Nascono come principio per stabilire l'uguaglianza dei diritti umani e la parità di trattamento tra donne e uomini nel lavoro, sin dalla istituzione della Comunità Economica Europea (*Trattato di Roma, 1957*)

Diventano parità di diritti e opportunità tra donne e uomini in ogni campo, come stabilito nella *Carta dei Diritti Fondamentali nella Unione Europea*

Costituiscono uno degli **assi fondamentali** per lo sviluppo della moderna **strategia economica e occupazionale** nell'Unione Europea (Consiglio di Lisbona, 2000)

⇒ 50 anni di Pari Opportunità: per questo il 2007 è stato designato Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti

- Conciliazione tra lavoro e vita privata
- Benessere e qualità nell'ambiente di lavoro
- Salute, sicurezza e prevenzione in ottica di genere
- Formazione: educazione nelle scuole di ogni ordine e grado, educazione del personale, in ogni ruolo e livello, negli ambienti di lavoro
- Informazione e comunicazione

⇒ *si tratta di affrontare e risolvere problemi di natura essenzialmente culturale con importanti risvolti e implicazioni sia dal punto di vista sociale che economico*

## Definizione

*(dal Glossario a cura ISFOL - SNS Occupazione Now, 02/2001):*

*Introduzione di azioni sistemiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativi tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini*

⇒ Il tema della conciliazione riguarda, quindi, la qualità della vita di uomini e donne nel momento cruciale della gestione del tempo per il lavoro produttivo, per la famiglia e per sé

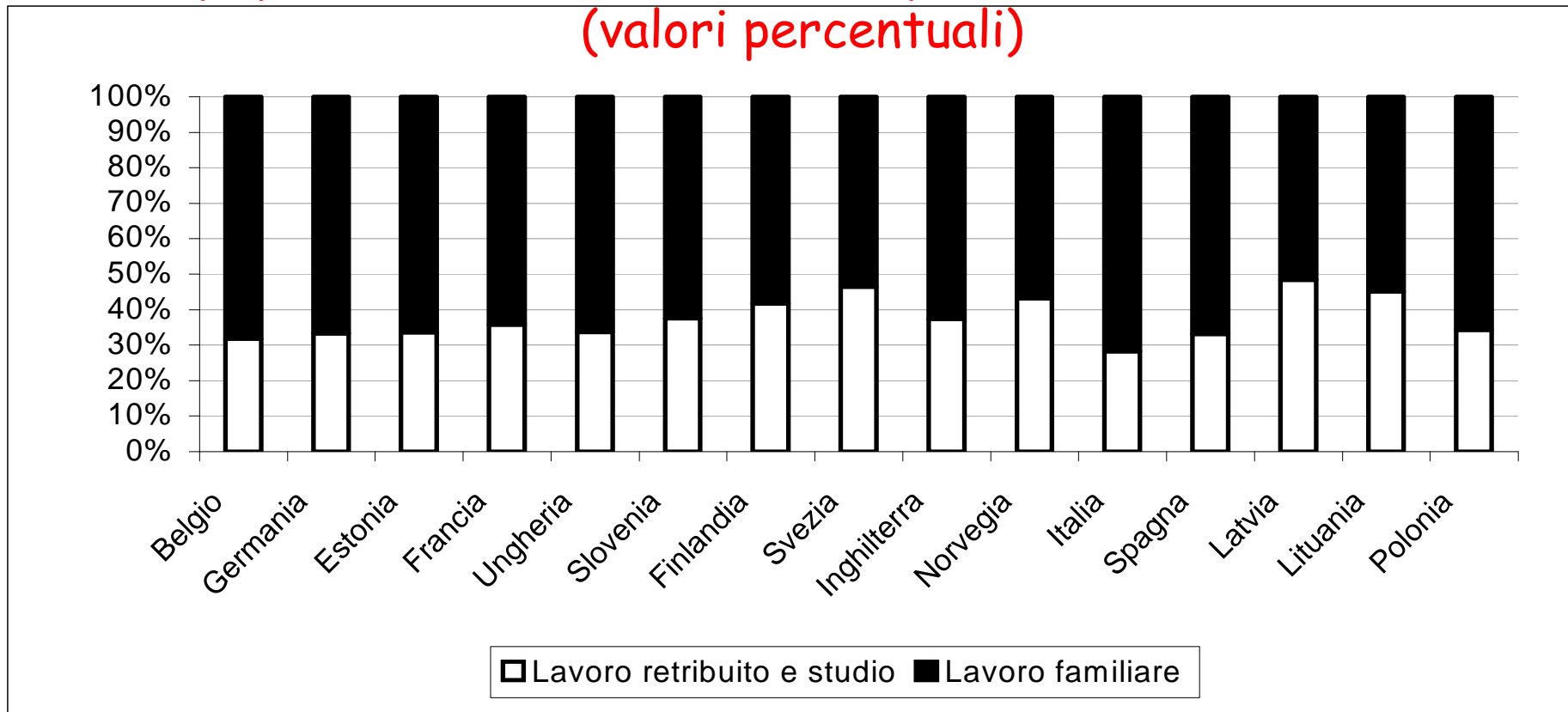
La **natura culturale** del problema dell'**uguaglianza di genere** si manifesta chiaramente nella **conciliazione dei tempi di vita**, la cui realizzazione necessita la **accettazione sociale condivisa** che entrambi, uomini e donne, si occupino del lavoro professionale e del lavoro di cura, potendo contare, entrambi, sia su orari di lavoro favorevoli, sia su servizi di supporto per la cura della famiglia

La **responsabilità della custodia** dei figli, degli anziani e di persone con bisogni particolari rappresenta di fatto un **freno per la partecipazione delle donne nel campo del lavoro** in quanto le donne sono i soggetti più impegnati nel lavoro di cura



Tempo dedicato al lavoro (retribuito e familiare) dalla popolazione femminile europea di 20-74 anni

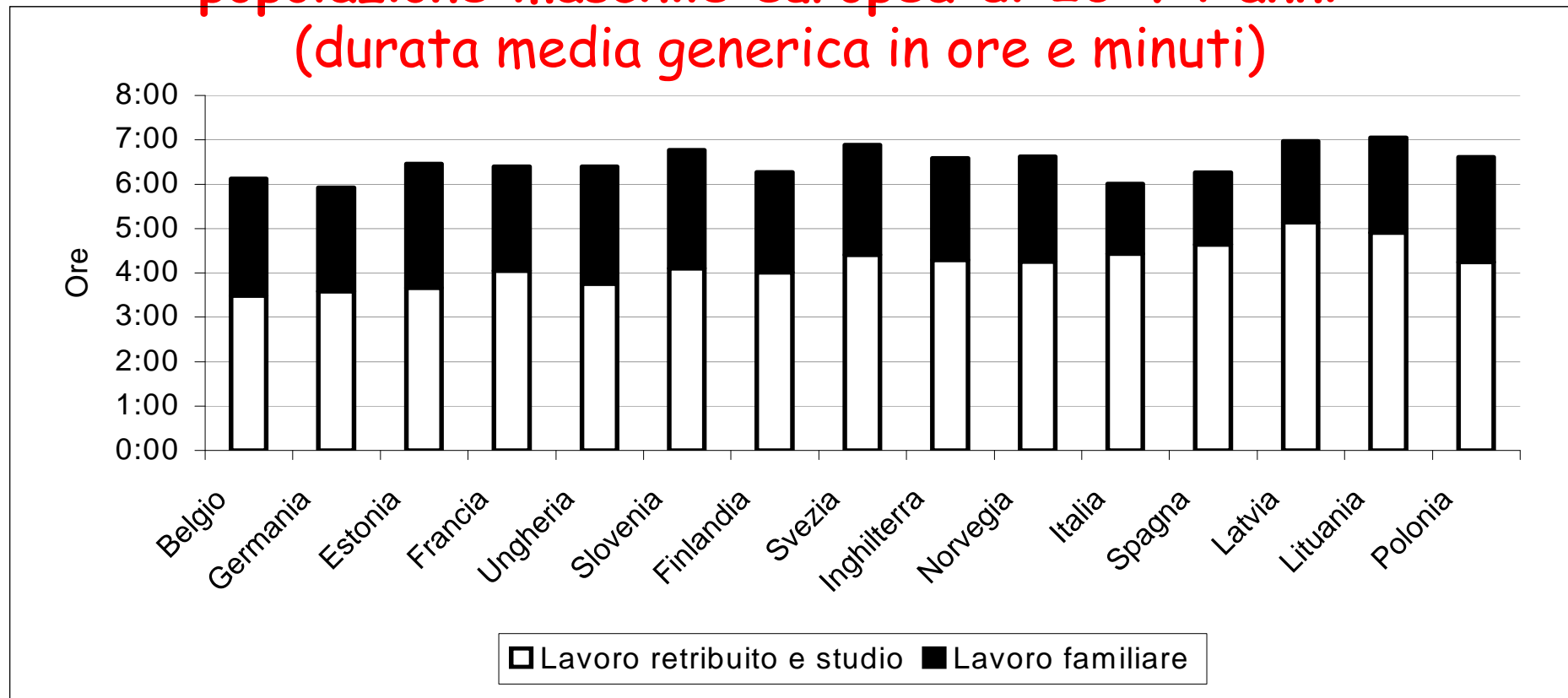
(valori percentuali)



⇒ le donne italiane risultano le più cariche di lavoro familiare, le donne svedesi sono quelle che vi dedicano meno tempo

Fonte: Eurostat Time Use

**Tempo dedicato al lavoro (retribuito e familiare) dalla popolazione maschile europea di 20-74 anni (durata media generica in ore e minuti)**



⇒ gli uomini italiani dedicano meno tempo degli altri al lavoro familiare e più tempo al lavoro retribuito

Fonte: Eurostat Time Use

L'esigenza di conciliare i tempi della vita privata e professionale non costituisce una questione privata dei soggetti, ma un problema sociale ed economico da affrontare attraverso interventi a più livelli:

- *nelle forme di regolazione del mercato del lavoro,*
- *nell'offerta dei servizi,*
- *nei modelli culturali di ruolo e di socializzazione,*
- *nei modelli di organizzazione del lavoro*



Gli strumenti adottabili in materia di conciliazione sono di diversa natura:

- *strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro: part-time, job sharing, banche del tempo, flessibilità in entrata e uscita, telelavoro, lavoro a termine, etc*
- *strumenti che liberano tempo: articolazioni differenziate dei congedi parentali, congedi di paternità, schemi di interruzione di carriera, nidi aziendali, strutture di supporto aggiuntive per bambini e anziani, etc*

Le leve di cambiamento:

- *politiche di servizi per la famiglia*
- *riforma degli orari di lavoro (personalizzazione, flessibilità family-friendly)*
- *cambiamento culturale: nuovo ruolo degli uomini, pienezza del diritto alla cura*

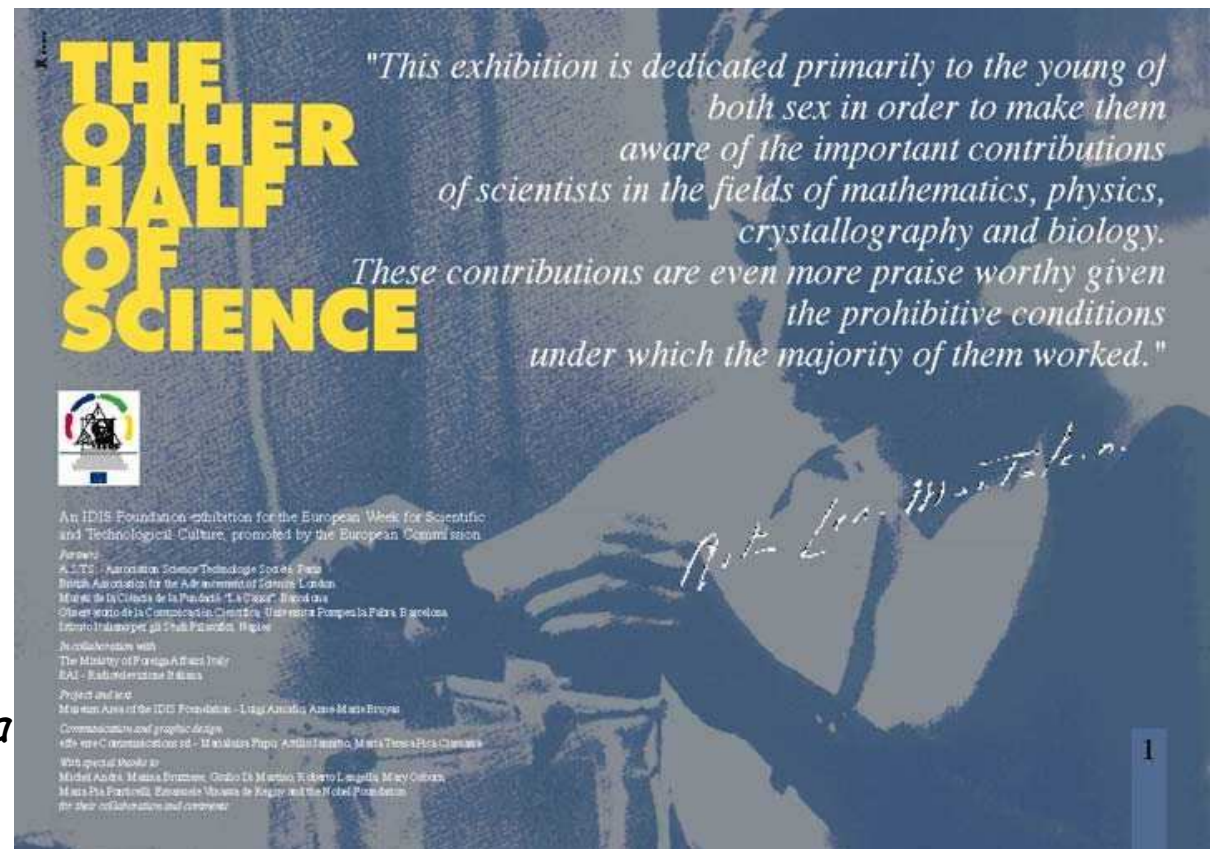
---

Uno sguardo ai contributi delle donne alla  
ricerca scientifica nel corso della Storia:  
"L'altra metà della Scienza"

Riflessione sul contributo delle donne alla ricerca scientifica, attraverso una mostra organizzata nel novembre 1995 dalla Commissione Europea in occasione della Settimana Europea della Cultura Scientifica e Tecnologica

Il messaggio di questa iniziativa divulgativa è chiaramente espresso nelle parole di Rita Levi Montalcini:

*"Questa mostra è dedicata innanzi tutto ai giovani d'ambo i sessi perché vengano a conoscenza dell'alto contributo portato da scienziate nei campi della matematica, della fisica, della cristallografia e della biologia. Apporto tanto più meritevole dato le condizioni proibitive nelle quali la maggioranza di loro ha operato".*



✧ La Storia dell'uomo, rivisitata attraverso i contributi di qualità forniti dalle donne di scienza in ogni tempo, riveste un indiscutibile ruolo formativo

⇒ non solo a livello documentaristico

⇒ ma anche nello sviluppo della **consapevolezza delle possibilità e potenzialità delle donne in campo scientifico**, proseguendo lungo un percorso ben stabilito nel tempo.

✧ Ci auguriamo che questa interessante iniziativa di divulgazione scientifica delle colleghe napoletane

⇒ costituisca un momento di riflessione per tutti e, in particolare per le ragazze giovani, interessate allo studio e all'approfondimento di discipline di carattere scientifico,

in modo da sviluppare una chiara coscienza della qualità e della quantità dei contributi delle donne alla ricerca scientifica in ogni tempo

✧ I problemi alla base delle difficoltà in campo di occupazione femminile sono simili in ogni professione:

⇒ non sono le peculiarità della professione del ricercatore a costituire un ostacolo per le donne

⇒ il problema rimane di natura essenzialmente culturale

⇒ da questo conseguono anche la inadeguatezza di servizi e la scarsa diffusione di politiche family-friendly

⇒ la società non è attrezzata a mettere in grado lavoratrici e lavoratori di conciliare i propri tempi di vita privata con quella professionale

✧ Si osserva una crescente presa di coscienza della situazione:

⇒ il Parlamento Europeo promuove, sin dalla sua istituzione, l'occupazione femminile e pone particolare attenzione alle donne nelle professioni scientifiche

✧ Qualcosa sta cambiando nella direzione del riequilibrio di genere nel mondo del lavoro e nelle professioni scientifiche

✧ Occorre comunque molta pazienza e perseveranza per continuare a parlare, chiedere, denunciare, interrogarsi, ricordando sempre che:

⇒ il lungo cammino per la realizzazione concreta di pari opportunità è la via che conduce verso una società - e quindi un mondo - migliore per tutti