

l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

Patrizia Cenci - *INFN Sezione di Perugia*

Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN



Forum P.A. 2004

Pari opportunità e ruolo delle donne nei processi decisionali e nelle posizioni apicali

Fiera di Roma - 10 maggio 2004

- Il contesto generale delle Pari Opportunità:
 - quadro normativo europeo
 - donne e scienza
- Istruzione e donne nella ricerca nella Unione Europea
- L' Istituto Nazionale di Fisica Nucleare:
 - Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN
 - Presenza femminile nell'INFN
 - Piano Triennale di Azioni Positive dell'INFN
- Donne nei processi decisionali e nelle posizioni apicali
- Conclusioni

- Trattato Istitutivo della Comunità Europea (1957)
 - sancisce il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore

- Trattato di Amsterdam (1999)
 - aggiorna il Trattato Istitutivo ampliando la portata del principio di parità con l'inserimento della promozione dell'eguaglianza tra uomini e donne nell'elenco delle finalità perseguite dalla Comunità fornendo quindi una base giuridica specifica alla parità di trattamento tra uomini e donne

- Carta dei Diritti Fondamentali della Unione Europea
 - sancita da Parlamento Europeo, Consiglio e Commissione, stabilisce il principio fondamentale di parità tra uomini e donne (Nizza, 2000):

"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio di parità non osta al mantenimento o alla adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"

- **Gender Mainstreaming:** valorizzare le prospettive di genere
 - strategia operativa alla base della politica della U.E. per promuovere l'uguaglianza di genere sancita a livello di Trattato istitutivo
 - definita come: *"la ri-organizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi politici da parte degli attori coinvolti nei processi di elaborazione delle politiche al fine di incorporare la prospettiva di genere in ogni politica, ad ogni livello ed in ogni fase"*
 - stabilisce che i governi e gli altri attori *"devono impegnarsi attivamente e visibilmente per promuovere il mainstreaming nell'insieme delle politiche e dei programmi, affinché l'adozione delle decisioni sia preceduta da un'analisi delle loro conseguenze per le donne e per gli uomini"*

- **Strategia europea per l'occupazione (Lussemburgo, 1997):**
 - la U.E. annovera la parità di opportunità come uno dei quattro assi attorno ai quali sviluppare una strategia coordinata a favore dell'occupazione

- Crescente preoccupazione nella Unione Europea per la sottorappresentanza delle donne nelle carriere scientifiche:
 - per promuovere l'uguaglianza di genere in ambito scientifico e sviluppare una strategia collettiva sulle problematiche delle pari opportunità, la Commissione Europea ha istituito il Gruppo di Helsinki con le rappresentanti nazionali dei 15 stati membri e dei 15 stati associati al 5° Programma Quadro e commissionato il rapporto ETAN (European Technology Assessment Network) su donne e scienza nella EU
- Il Gruppo di Helsinki su Donne e Scienza:
 - *promuove la discussione e lo scambio di esperienze su misure e politiche elaborate ed attuate a livello locale, regionale, nazionale ed europeo per incoraggiare l'inserimento delle donne in carriere di tipo scientifico e nella ricerca*
 - *fornisce dati statistici nazionali omogenei, disaggregati per genere, e sviluppa indicatori comuni per verificare la partecipazione delle donne nella ricerca europea*
 - *produce il primo rapporto ETAN "Report on Women and Science: promote excellence through mainstreaming gender equality" sulle donne nelle professioni scientifiche in Europa (marzo 2000)*
 - *pubblica il rapporto "National Policies on women and science in Europe " con una sintesi dei rapporti nazionali sulla situazione delle scienziate nei paesi partecipanti (marzo 2002)*

Il livello di istruzione delle donne in Europa è elevato

- **Nella Unione Europea:**
 - le donne costituiscono la maggioranza dei diplomati e metà degli studenti universitari
 - meno di 1/3 della forza lavoro nel settore scientifico e tecnologico è costituito da donne
 - percentuali minime di donne raggiungono le posizioni di vertice nella gerarchia accademica e nelle attività di ricerca scientifica
- **In Italia: dati compatibili con la media europea**
 - il livello globale di istruzione delle donne è costantemente cresciuto nell'ultimo decennio
 - le donne ottengono all'Università risultati migliori:
 - *maggior numero di laureati: nel 2001 le donne sono il 55.6% dei laureati (dati MIUR)*
 - *si laureano in corso: 10.6% donne vs 9% uomini*
 - *si laureano con risultati migliori: 26.9% donne a punteggio massimo vs 17.7% uomini*
 - *minore tasso di rinuncia allo studio: 10.3% donne contro 15.4% uomini*
 - le donne tendono a preferire discipline di carattere umanistico piuttosto che discipline di carattere scientifico-tecnologico: nel 2001 le donne costituiscono (dati MIUR)
 - *il 32% dei laureati in fisica*
 - *il 17% dei laureati in ingegneria*
 - *il 78% dei laureati in discipline umanistiche*
 - *il 59.5% dei laureati in discipline giuridiche*
 - *il 55.9 dei laureati in medicina*

Dati in:

MIUR - <http://www.miur.it/ustat>

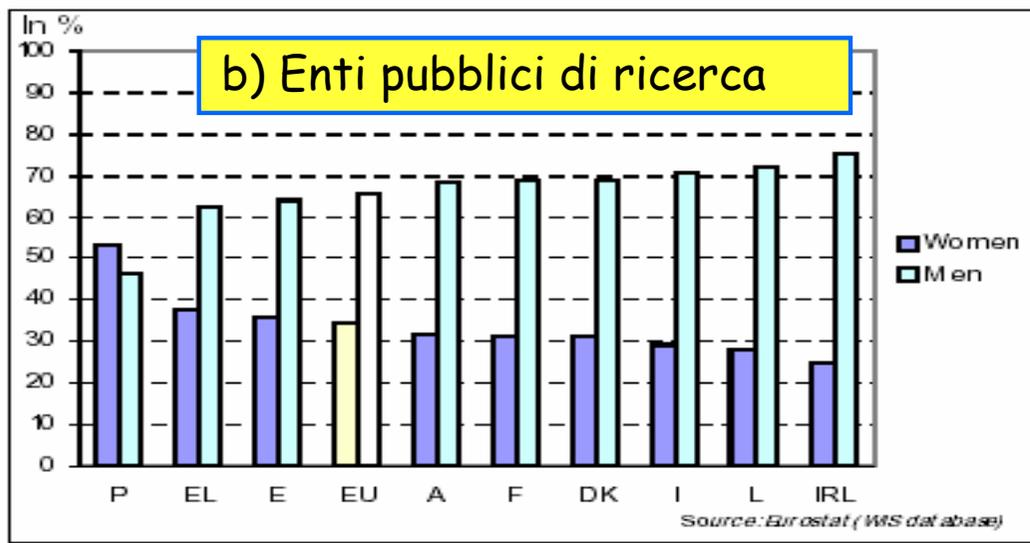
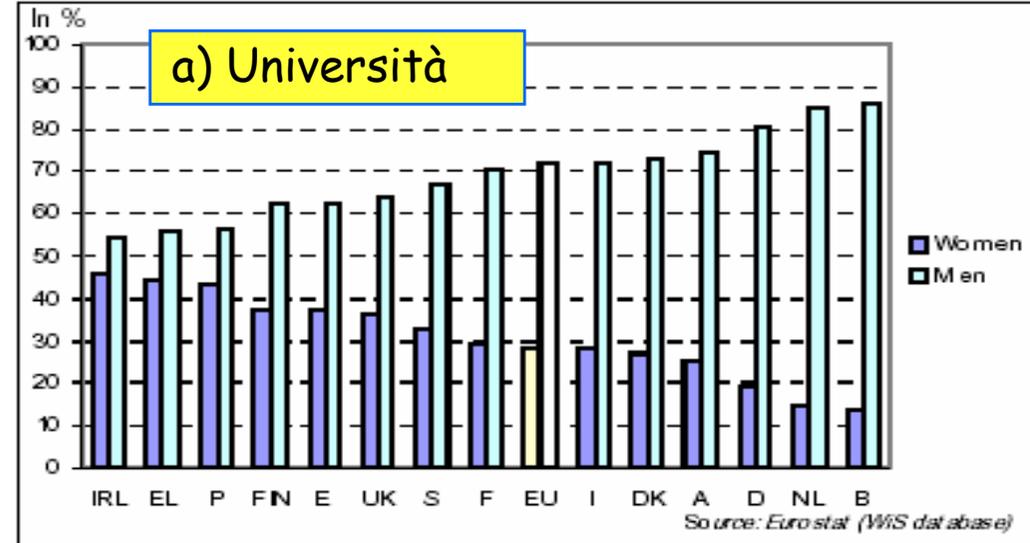
EU, The Human Potential Programme - "National Policies on Women and Science in Europe" - pubblicazione del Gruppo di studio di Helsinki su Women and Science

Dati su donne e ricerca nella Unione Europea

- Distribuzioni percentuali per genere di ricercatori (dati 1999) (a) nelle Università e (b) negli enti pubblici di ricerca

- In Italia:**

- le donne sono in media il 28% di tutti i ricercatori nelle Università e il 29% negli enti pubblici di ricerca;
- queste percentuali scendono drasticamente rispetto alla media nel settore scientifico-tecnologico:
 - 31% in scienze naturali
 - 13% in ingegneria e scienze tecnologiche
 - 23% in medicina
 - 24% in scienze agrarie
 - 36% in scienze sociali ed umanistiche



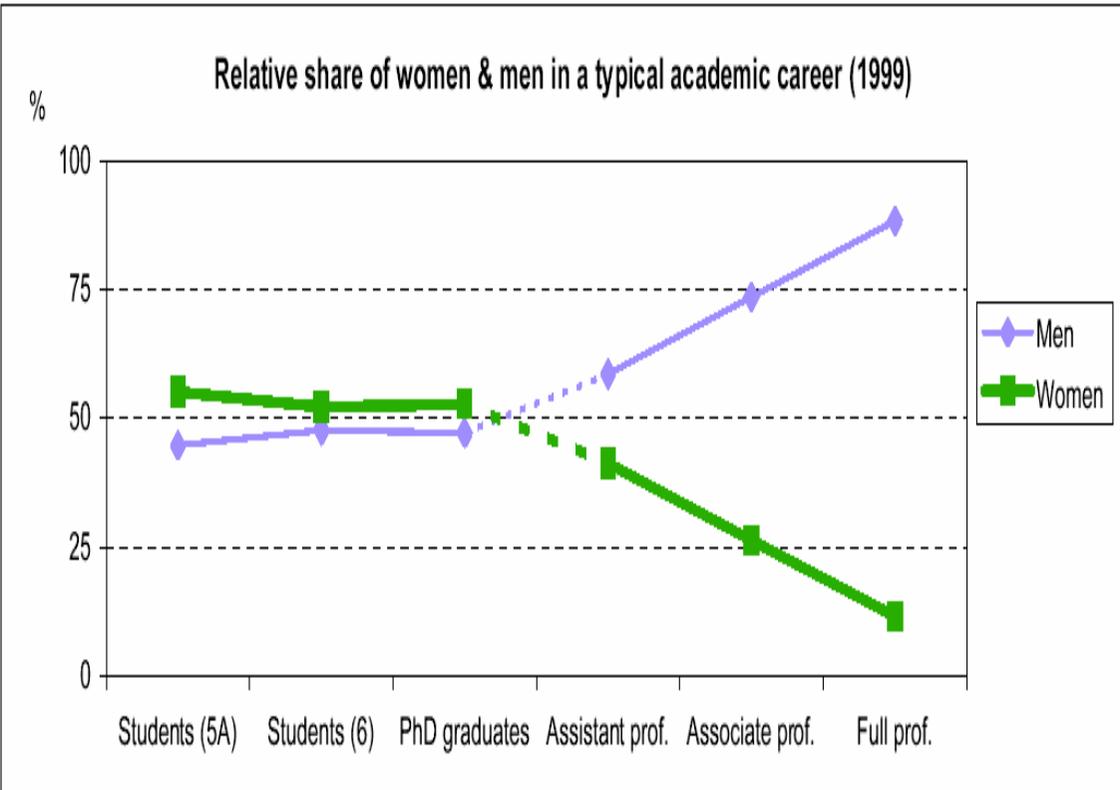
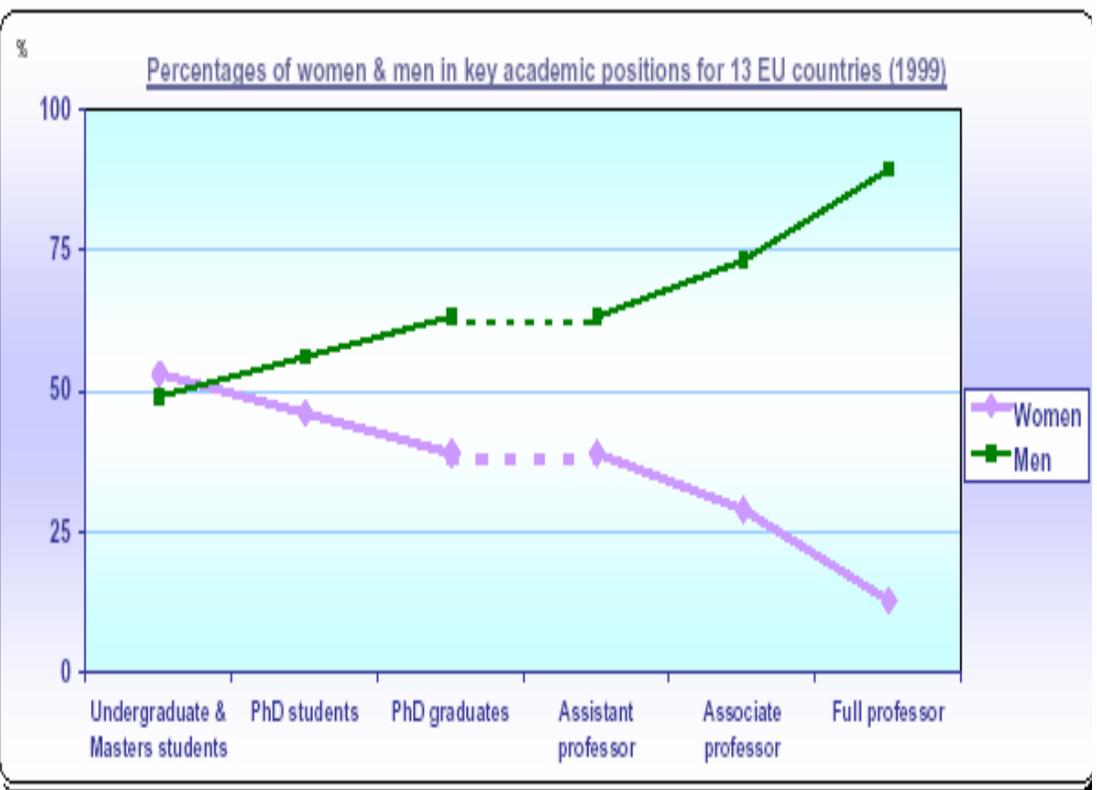
Dati in: "Women in public research and higher education in Europe" - ISSN 1609-5995
Comunità Europea - Statistics in Focus - Science and Technology - Theme 9 - 7/2001

Donne e ricerca nella Unione Europea: dati sulla evoluzione della carriera

Caratteristico andamento della evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico (a) nella UE e (b) in Italia (dati 1999)

a) Unione Europea (13 paesi)

b) Italia

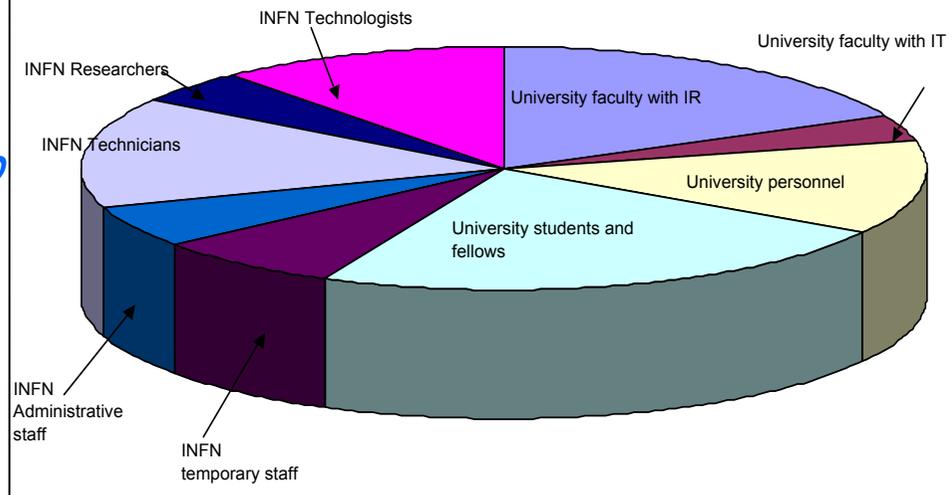


Exceptions to the reference year: PhD graduates and students, 1998

Dati in: EU, The Human Potential Programme - "National Policies on Women and Science in Europe"
pubblicazione del Gruppo di studio di Helsinki su Women and Science

- L' INFN è un ente pubblico di ricerca:
 - *finanzia la ricerca fondamentale e le Università in fisica nucleare, subnucleare e astroparticellare*
 - *impiega ricercatori, tecnologi (fisici degli acceleratori, esperti di calcolo e computer, etc), tecnici (meccanici, elettronici, esperti di criogenia, etc) e personale amministrativo*
 - *collabora con personale docente e non docente delle Università, attraverso contratti di ricerca e di associazione*
 - *ha un bilancio annuale di circa 300 M€*
- Gli enti pubblici di ricerca sono ambienti particolarmente adatti per
 - *studi di genere sulla forza lavoro femminile nei diversi profili, posizioni e livelli, oltre che sulle donne coinvolte in attività di ricerca,*
 - *produrre proposte di azioni specifiche atte a superare difficoltà e rimuovere segregazione nell'ambiente di lavoro*

Personale INFN ed universitario associato ad attività dell'INFN

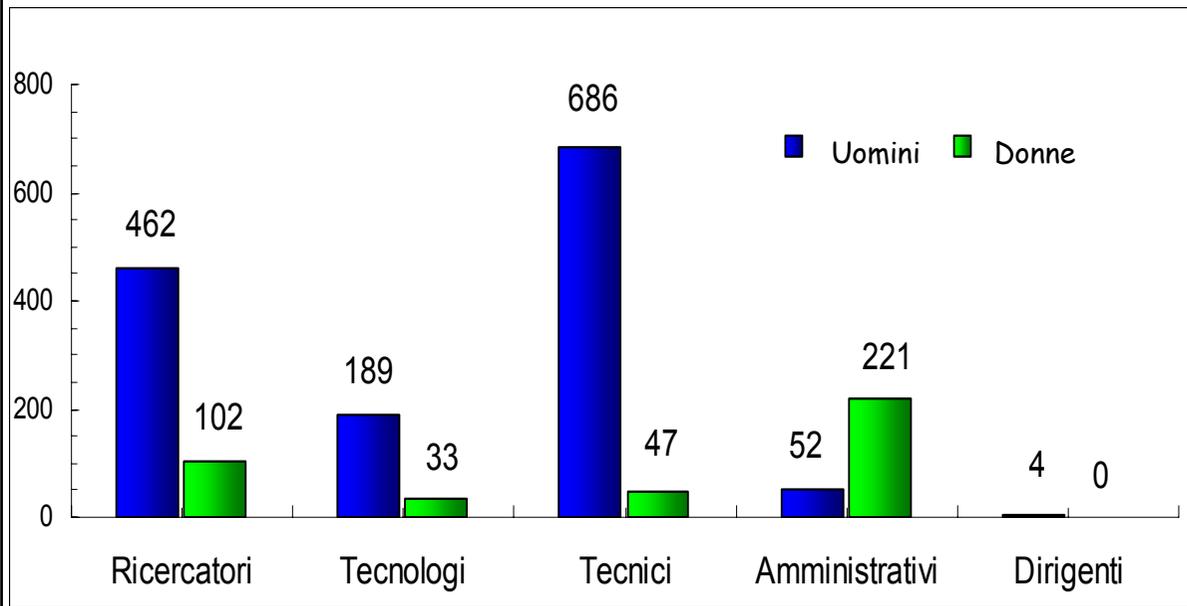


Le donne sono il 22.4% del personale INFN

(dati aggiornati a dicembre 2002)

Per i dati INFN presentati vedi:
Relazione 2000 e 2002 del CPO INFN

Le donne nell'INFN sono il 22.4% del personale (dati dicembre 2002)
 Escludendo i ruoli amministrativi questa percentuale scende a 11.9%



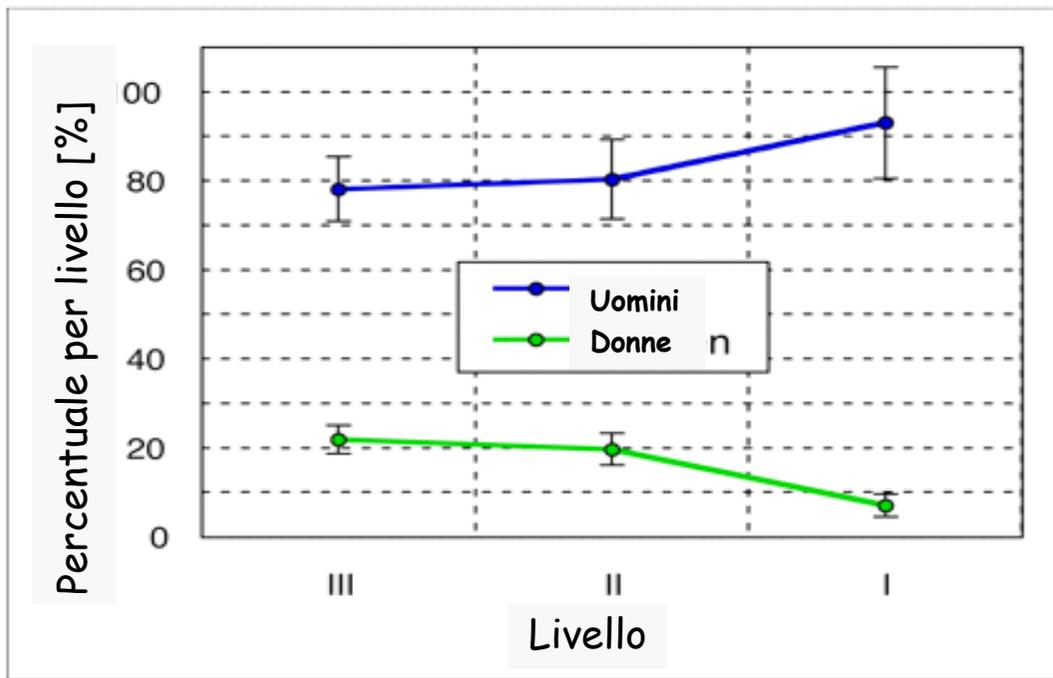
	Totale	Donne	% Donne
Ricercatori	564	102	18.1
Tecnologi	222	32	14.4
Tecnici	733	47	6.4
Amministrativi	273	221	81.0
Dirigenti Amministrativi	4	0	0.0
Totale INFN	1'796	402	22.4

- I dati INFN mostrano una divaricazione nelle carriere delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore amministrativo:
 - *il 7% del totale dei Dirigenti di Ricerca è costituito da donne*
 - *nessuna donna è presente tra i Dirigenti Amministrativi*
 - *una sola donna - rappresentante ministeriale - è presente attualmente tra i membri del Consiglio Direttivo, organo dirigente di livello massimo nell'Ente*

INFN: presenza femminile nel personale ricercatore

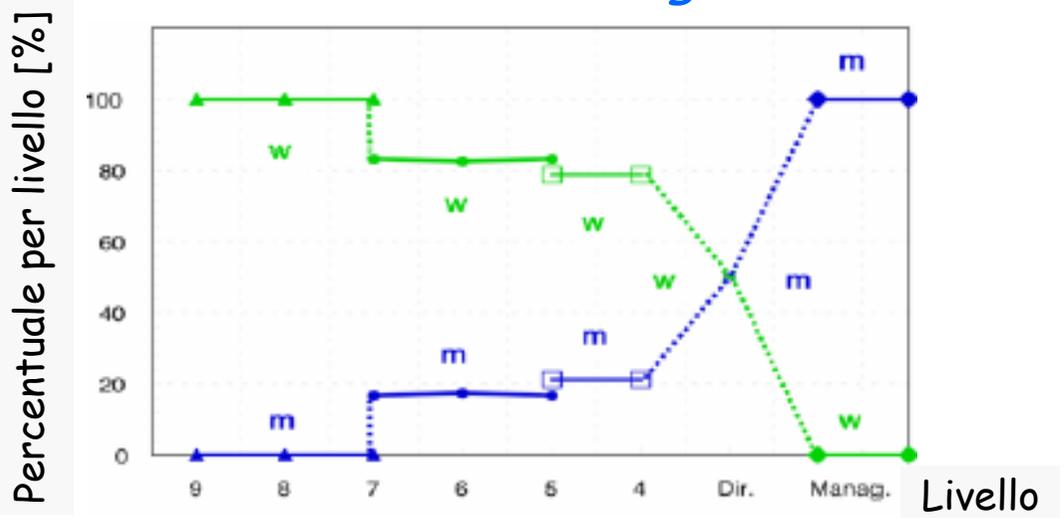
Dati per genere sul personale ricercatore nell'INFN: presenza femminile in diminuzione ai vertici della carriera (aggiornamento a dicembre 2002)

INFN Personale Ricercatore (dicembre 2002)				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
I	115	107	8	7.0
II	183	147	36	19.7
III	266	208	58	21.8
Totale	564	462	102	18.1



INFN: presenza femminile nei ruoli amministrativi

- Dati per genere sul personale amministrativo INFN (12/2002):
 - presenza femminile: 81%
 - drastica diminuzione della presenza femminile ai vertici della carriera
 - assenza a livello dirigenziale



DIRIGENTI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
I	1	1	0	0.0
II	3	3	0	0.0
Totale	4	4	0	0.0

PERSONALE AMMINISTRATIVO

Direttori di divisione

	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Totale	4	2	2	50.0

Funzionari Amministrativi

Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
IV	33	7	26	78.8
V	34	8	26	76.5
Totale	67	15	52	77.6

Collaboratori Amministrativi

Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
V	36	6	30	83.3
VI	46	8	38	82.6
VII	106	17	89	84.0
Totale	188	31	157	83.5

Operatori Amministrativi

Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
VII	2	0	2	100
VIII	4	0	4	100
IX	4	0	4	100
Totale	10	0	10	100

INFN: presenza femminile in organismi dirigenziali e di gestione

- Dati per genere negli organismi dirigenziali e di gestione dell' INFN (dati marzo 2002)
- Organismi di nomina presidenziale: assenza quasi totale di donne
- Organismi elettivi: membri scelti dal personale ricercatore (elettorato attivo e passivo) in ogni Unità INFN
 - maggiore percentuale di donne elette tra i membri dei Comitati Scientifici (non remunerativi)
- Solo l'8.3% degli incarichi che prevedono una retribuzione (utili anche per la progressione della carriera) vengono assegnati a donne

	Total e	Donne	% Donne
Organismi di Nomina Presidenziale			
Presidente e Giunta Esecutiva	5	0	0
Consiglio Direttivo (include Presidente e Giunta Esecutiva)*	35	0	0
Commissioni Scientifiche e Tecniche (computing, formazione, etc)	60	9	15.0
Commissioni sociali, culturali, assistenziali, e CPO	73	30	41.1
Organismi elettivi			
Commissioni Scientifiche Nazionali	108	20	18.5
Rappresentanti del Personale	111	20	18.0

* da fine 2002 una donna fa parte del Consigli Direttivo INFN come rappresentante ministeriale

Organismo istituzionale di natura contrattuale che si occupa della attuazione delle pari opportunità intese come:

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)

FUNZIONI:

- **DI RIFLESSIONE:** *per mettere a fuoco problemi concreti inerenti le pari opportunità e individuare azioni in favore del personale allo scopo di migliorarne la qualità della vita e valorizzarne le capacità, coinvolgendolo nel conseguimento degli obiettivi dell'azione amministrativa*
- **CONSULTIVA:** *per definire in modo dinamico il flusso delle informazioni tra Ente e CPO, con particolare riferimento ai dati statistici, e per la formulazione, attuazione e definizione di proposte e iniziative in tema di pari opportunità*
- **PROPOSITIVA:** *di azioni positive di cui alla l. 125/91, come misure tese a rimuovere gli ostacoli, le situazioni, gli atteggiamenti culturali e organizzativi che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità*

- Il Comitato per le Pari Opportunità dell' INFN è stato istituito con disposizione del Presidente dell'ente nel dicembre 1999
- Composizione del CPO dell'INFN per il triennio 2003-2005:
 - **Presidente:** *Patrizia Cenci (Sez. di Perugia)*
 - **Titolari:** *Rosa Alba (Lab. Naz. del Sud - Catania), Paola Fabbri (Sez. di Ferrara), Loredana Fioretti (Lab. Naz. di Frascati), Domenico Rizzi (Sez. di Pisa), Irene Romalli (Amm. Centrale - Frascati), Maria Luigia Paciello (Sez. di Roma1), Paola Spolaore (Lab. Naz. di Legnaro), Liliana Ubaldini (Amm. Centrale - Frascati)*
 - **Supplenti:** *Silvia Cappelli (Sez. di Firenze), Antonia Ghiselli (Centro Naz. A.F. - Bologna), Daniela Muscolino (Amm. Centrale - Frascati), Patrizia Nicoli (Sez. di Bologna), Giovanni Passaleva (Sez. di Firenze), Paola Piloni (Sez. di Torino), Giovanna Ruggieri (Lab. Naz. del Sud - Catania)*
- Informazioni in: <http://www.infn.it/cpo/Welcome.html>



- La legge 125/91 codifica, per la prima volta in Italia, le AZIONI POSITIVE come misure tese a
 - *realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*
 - *rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità*
 - *favorire l'occupazione femminile*

- **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE INFN (2002-04):** i punti più rilevanti riguardano l'attuazione di azioni relative a:
 - *Statistiche di genere*
 - *Trasparenza nella gestione dell'ente*
 - *Conciliazione: armonizzazione tra vita professionale e privata*
 - *Sensibilizzazione: formazione e informazione*
 - *Qualità dell'ambiente di lavoro: codice di comportamento*

2002-2004 - I

Statistiche di genere:

- *diffusione di dati per genere sul personale dipendente ed associato sia su web che nella documentazione ufficiale*

Trasparenza:

- *pubblicazione su web della composizione degli Organi Istituzionali dell'Istituto, di commissioni, comitati e gruppi di lavoro nominati dal Presidente, degli incarichi attribuiti dai Direttori e di tutte le cariche elettive locali;*
- *istituzione di una anagrafe delle competenze del personale - censimento di esperienze e conoscenze - su base volontaria, alla quale riferirsi per l'attribuzione di mansioni ed incarichi*

Armonizzazione tra la vita personale e professionale:

- *destinazione di risorse per contributi a favore dei dipendenti con figli in età prescolare;*
- *sostegno alla maternità e alla paternità di assegnatari di borse di studio e assegni di ricerca dell'INFN*
- *sperimentazione di telelavoro ed orario flessibile;*

Formazione e Informazione:

- *diffusione di informazioni ed organizzazione di iniziative ed incontri in cui si espone la situazione di genere del personale;*
- *ammissione delle donne ai corsi di formazione in proporzione alla richiesta di partecipazione;*
- *riferimento, nei programmi divulgativi, al contributo delle donne nella ricerca*
- *formazione del personale ai vari livelli in materia di pari opportunità*
- *formazione del personale femminile per la valorizzazione di risorse e capacità*

Codice di comportamento

- *per la tutela della dignità della persona nel luogo di lavoro*
- *adozione di procedure interne che regolamentino casi di molestia e discriminazione nell'ambiente di lavoro*

Donne nei processi decisionali e nelle posizioni apicali - I

- Alcune considerazioni (selezione limitata di argomenti!):
 - valorizzazione della componente femminile nella ricerca scientifica e tecnologica: scarsa visibilità delle donne nei luoghi decisionali
 - ★ *minori problemi per le donne nel caso di cariche elettive che nel caso di nomine*
 - ★ *importanza dell'ottica di genere nella ristrutturazione delle attività di ricerca*
 - processo valutativo: corretta analisi e valutazione delle competenze
 - ★ *selezioni basate non solo sul merito oggettivamente riscontrabile, ma anche sull'appartenenza a particolari gruppi, su attività extra professionali, su protagonismo e visibilità, talvolta non giustificati, costituiscono fattori soggettivi di valutazione che spesso svantaggiano le donne*
 - autovalutazione del lavoro delle donne: le donne tendono ad autoescludersi nella progressione professionale per vari motivi:
 - ★ *le carriere scientifiche e tecnologiche mal si conciliano con i tempi femminili*
 - ★ *l'attività di ricerca ha futuro incerto dal punto di vista economico e professionale*
 - ★ *importanza della conciliazione tra tempi di lavoro e vita familiare*

Donne nei processi decisionali e nelle posizioni apicali - II

- Alcuni progetti ed azioni specifiche per promuovere la progressione di carriera femminile:
 - *Dati oggettivi: relazioni sulle carriere femminili*
 - *Sensibilizzazione: corsi di formazione del personale femminile, formazione del personale in generale, ai vari livelli, in materia di pari opportunità*
 - *Rappresentanza femminile al 30% nelle commissioni di concorso (anche quando non previsto per legge, come nel caso di contratti a termine)*
 - *Modifica dei processi di valutazione: banca delle competenze*
- Il CPO dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare - rappresentato da M.L. Paciello e D. Muscolino - ha partecipato al laboratorio "Donne e leadership" del Programma Cantieri, iniziativa del Dipartimento della Funzione Pubblica per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle Amministrazioni Pubbliche in ottica di genere (vd rapporto *Donne e Leadership*, Rubbettino Ed., 2003)
 - *un progetto del CPO dell' INFN presentato nell'ambito del Laboratorio "Donne e leadership" riguarda la creazione di una **Banca delle competenze** per affrontare i punti critici dei percorsi di carriera delle donne*

- Nel Piano Triennale delle Azioni Positive approvato dall'INFN e' prevista la realizzazione di una **anagrafe delle competenze** per il censimento delle conoscenze e delle esperienze del personale dipendente e associato
- **La banca dati delle competenze**, progetto sperimentale in corso di definizione in un gruppo di lavoro del CPO dell'INFN, è utile per diversi scopi:
 - rendere disponibili agli organi deliberanti informazioni per facilitare e rendere più trasparenti nomine, incarichi, attribuzioni di responsabilità suggerendo nominativi di donne particolarmente preparate in determinate discipline o settori lavorativi;
 - monitorare l'evoluzione dei percorsi di carriera, permettendo eventualmente di intervenire con meccanismi correttivi che favoriscano le pari opportunità;
 - disporre di una base di dati completa, oggettiva e aggiornata per il corretto sviluppo di politiche retributive incentivanti equamente distribuite fra i due sessi.
- Questa iniziativa e' congrua alla Direttiva del 20-12-2002 *Linee guida in materia di digitalizzazione dell'Amministrazione* della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie - che individua tra gli obiettivi prioritari *"la migliore gestione delle risorse umane attraverso l'utilizzo delle tecnologie informatiche, per la creazione di banche dati sul personale che aiutino la pianificazione e la programmazione dell'impiego del personale stesso e della sua formazione e valorizzazione"*

- *Le anomalie riscontrate in campo occupazionale per quello che riguarda le opportunità di lavoro, l'evoluzione della carriera e la condivisione delle responsabilità per le donne rappresentano un serio problema culturale*
- *Sono molte le barriere che impediscono alle donne di realizzare il proprio potenziale in campo scientifico e tecnologico*
- *La seria preoccupazione per la sottorappresentanza delle donne in molti settori occupazionali ha portato l'Unione Europea a promuovere una esplicita politica di pari opportunità*
- *La valorizzazione della donna e delle differenze di genere intese come risorsa ed opportunità sono fondamentali per l'ottimizzazione delle risorse economiche e lo sviluppo di una nuova cultura organizzativa*
- *Le amministrazioni pubbliche possono svolgere un ruolo di primaria importanza per valorizzare le differenze di genere nelle loro politiche per il personale*