

*L'isola
che non c'è*

da «donne e scienza» a
«donne, formazione, lavoro e discriminazioni»
fenomenologia 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*

*Trento
25 ottobre 2007*

Facoltà di Sociologia

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

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

L'isola
che non c'è

da «donne e scienza» a
«donne, formazione, lavoro e discriminazioni»
fenomenologia e pratiche di genere

Le tappe dell'itinerario:

- ❖ fenomenologia di genere delle risorse umane
nella ricerca scientifica
- ❖ il genere dell'INFN
- ❖ buone prassi per le politiche di pari opportunità:
strumenti e contenuti

ruolo attivo delle donne, solutrici e non problema,
risorsa e non fardello, per realizzare significativi
profili di *empowerment*, chiave strategica per

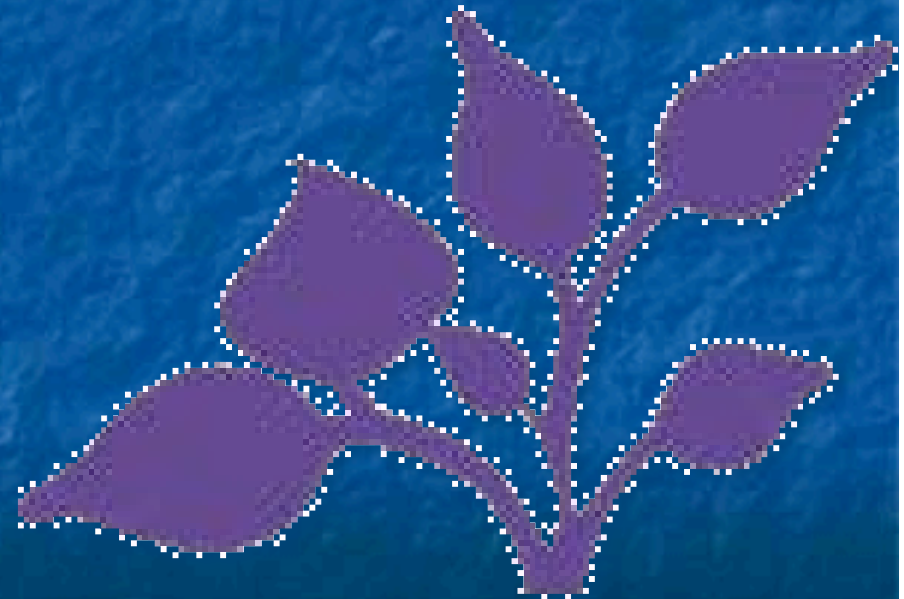
la parità effettiva tra donne e uomini

Trento
25 ottobre 2007
Facoltà di Sociologia



fenomenologia di genere per le risorse umane nella ricerca scientifica:

- gli studi universitari
- i ricercatori e le carriere
- gli investimenti

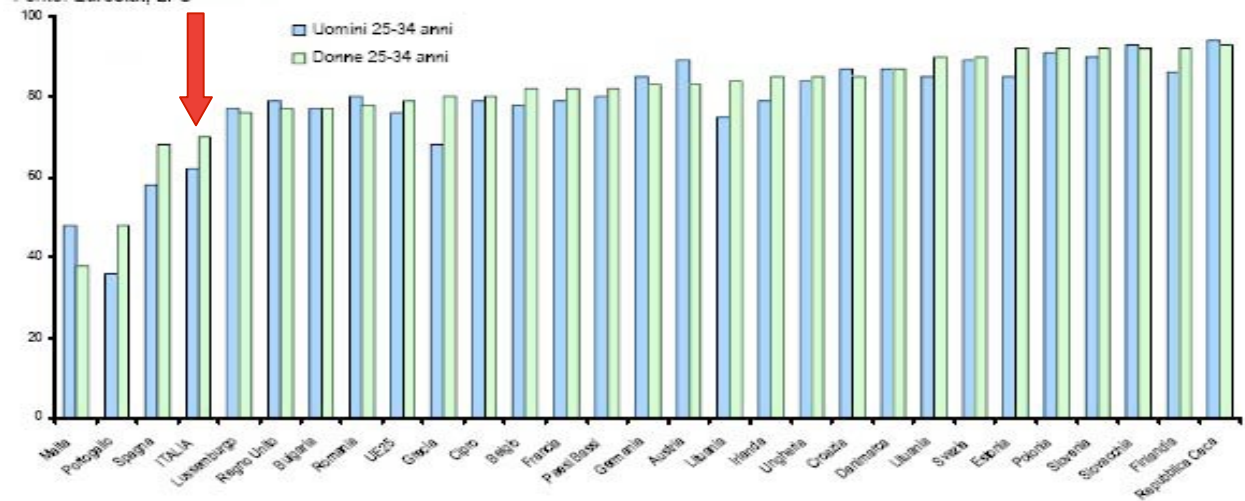


il livello di istruzione nel nostro paese è basso e rimane basso il numero di laureati anche tra i più giovani



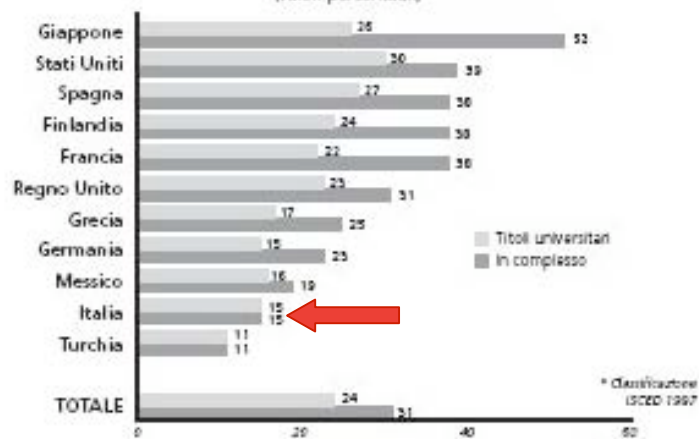
Popolazione 25-34 anni con almeno un titolo di scuola secondaria superiore (ISCED 3-6) per genere nei paesi Ue Anno 2005 (valori percentuali)

Fonte: Eurostat, LFS



ma le donne laureate sono di più

Popolazione di età 25-34 anni con istruzione di terzo livello* (valori percentuali)

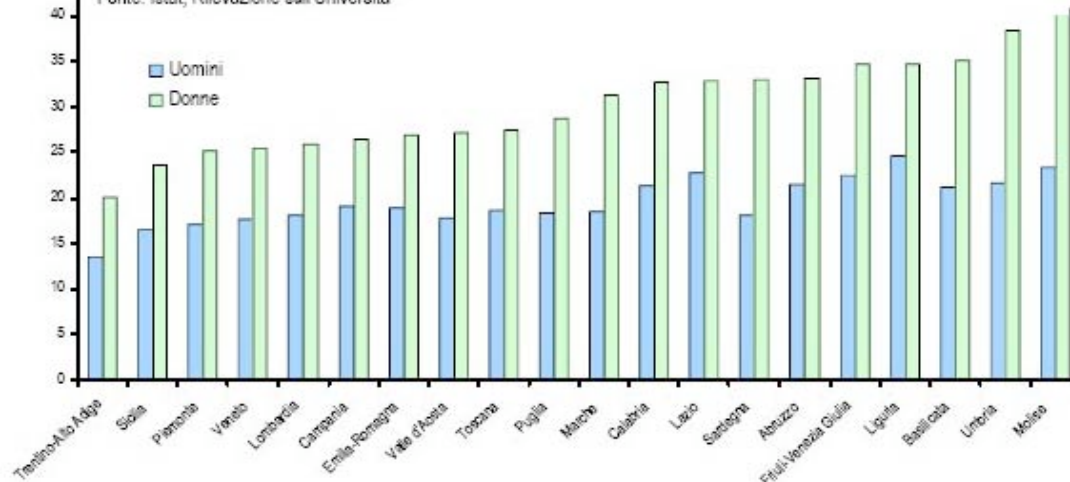


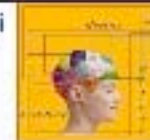
A. Cammelli, XII Orientagiovani - Varese, novembre 2006

* Classificatore ISCED 1997
Fonte: OECD, 2006
anno di riferimento: 2004

Laureati per genere e regione di residenza - Anno accademico 2004/05 (valori per 100 persone di 25 anni)

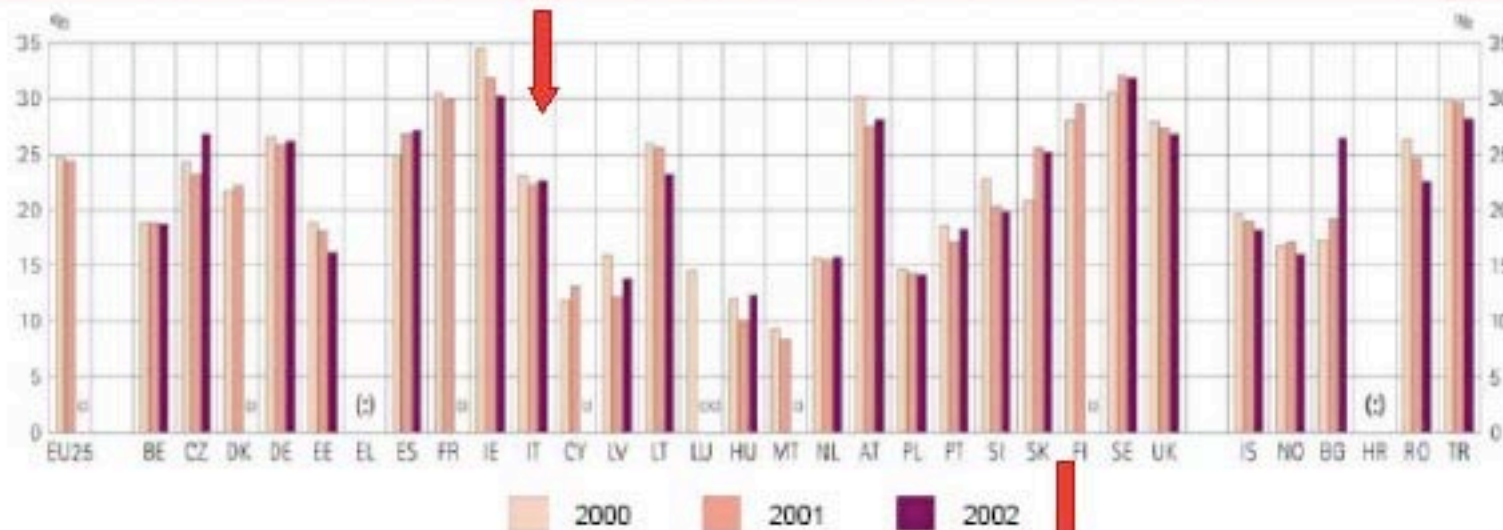
Fonte: Istat, Rilevazione sull'Università





sono ancora meno i laureati italiani nelle discipline scientifiche (S&E)

Graduates in mathematics, science and technology as a percentage of all graduates in tertiary education (2000-2002)



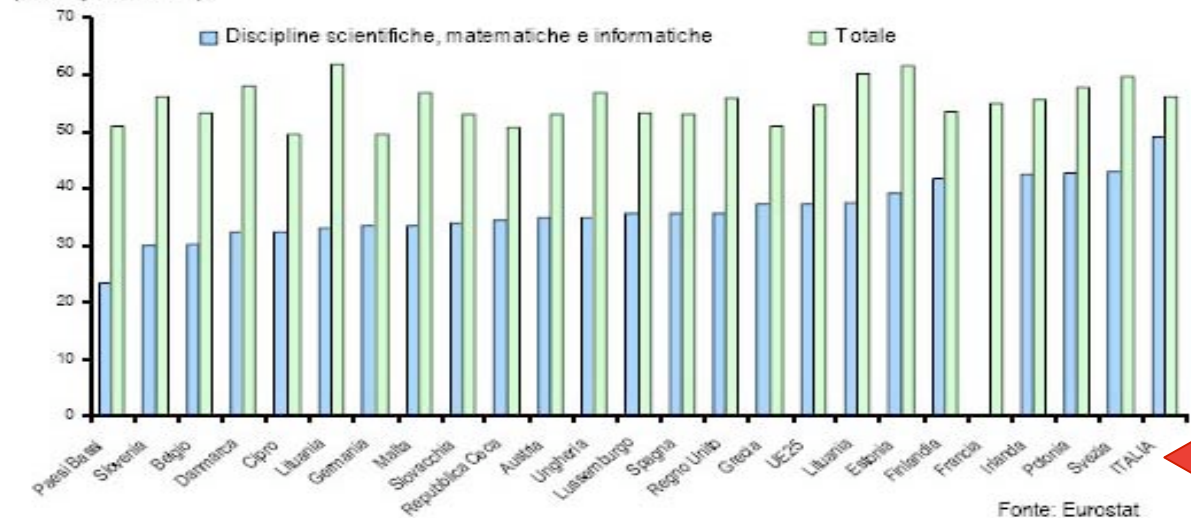
	EU25	BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU
2000	24.8	18.9	24.4	21.7	26.6	18.9	:	25.0	30.5	34.5	23.1	11.9	15.9	26.0	14.6	12.0
2001	24.4	18.9	23.2	22.2	25.9	18.1	:	26.8	29.9	31.9	22.3	13.1	12.2	25.6	:	10.1
2002	:	18.8	26.8	:	26.2	16.2	:	27.2	:	30.2	22.7	12.8	13.9	23.2	:	12.4

	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SE	UK	IS	NO	BG	HR	RO	TR
2000	9.3	15.7	30.1	14.7	18.6	22.8	20.8	28.0	30.6	27.9	19.7	16.8	17.3	:	26.3	30.0
2001	8.4	15.5	27.5	14.3	17.1	20.3	25.6	29.5	32.1	27.3	19.0	17.1	19.2	:	24.7	29.7
2002	8.9	15.8	28.1	14.2	18.3	19.9	25.2	28.7	31.9	26.8	18.2	16.0	26.5	:	22.6	28.2

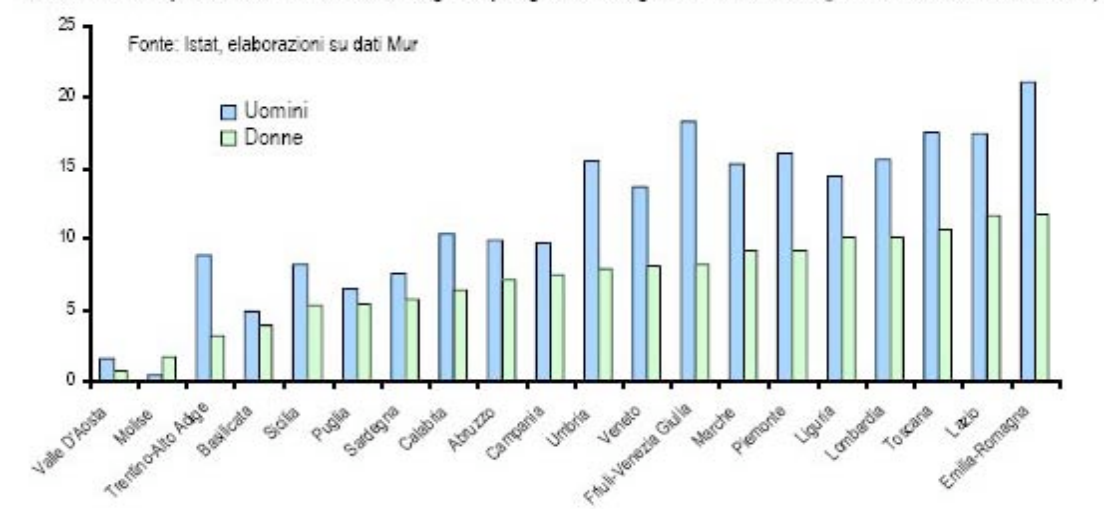
ed ancora meno le laureate nelle discipline scientifiche (S&E)



Studentesse universitarie in totale e nelle discipline scientifiche e tecnologiche nei paesi Ue - Anno 2003
(valori percentuali)



Laureati in discipline scientifiche e tecnologiche per genere e regione - Anno 2005 (per 100 abitanti di 20-29 anni)



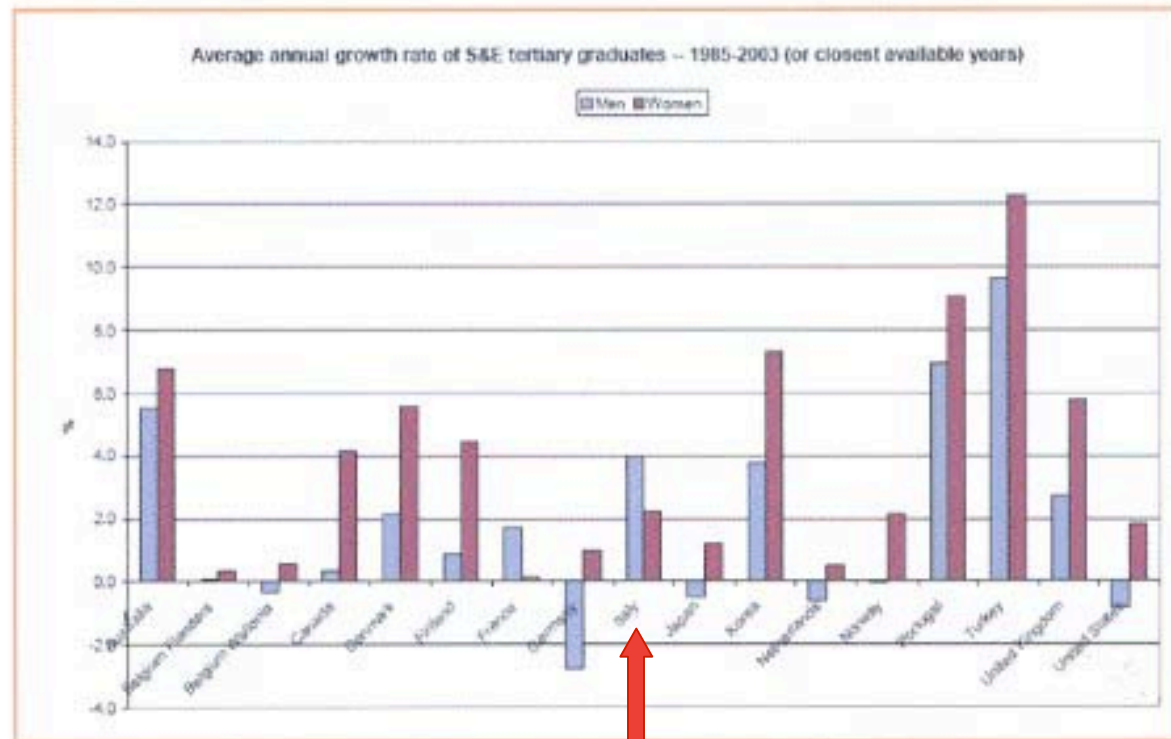


stanno crescendo ma in Italia meno degli uomini

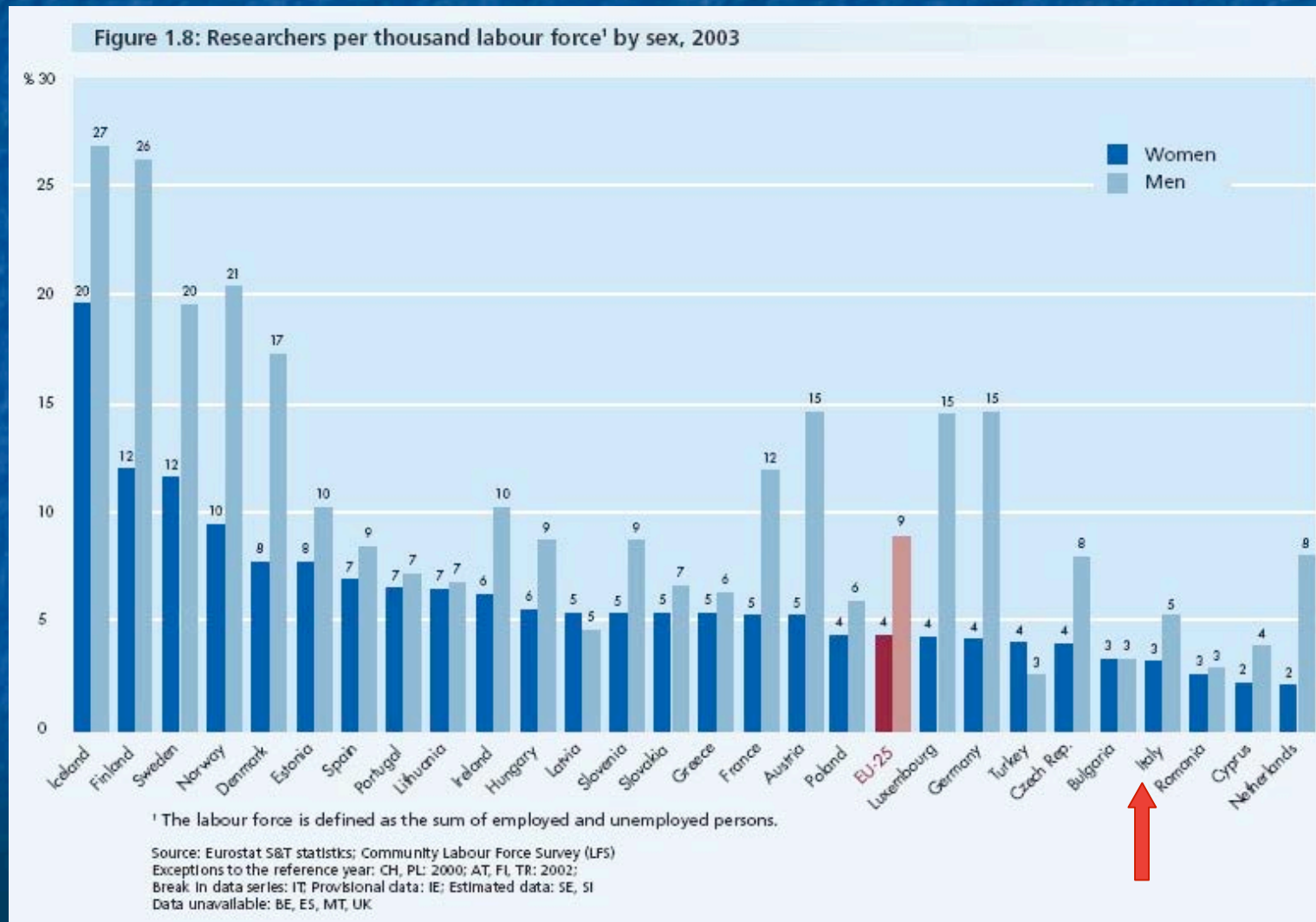
The educational system

Recent data published by the OECD indicates that the potential pool of female scientists and technologists is increasing in most European countries. Although men are still outnumbering women – the number of women has increased more rapidly than that of men (see figure 3).

Figure 3, Average annual growth of S&E tertiary graduates. Source: OECD 2005



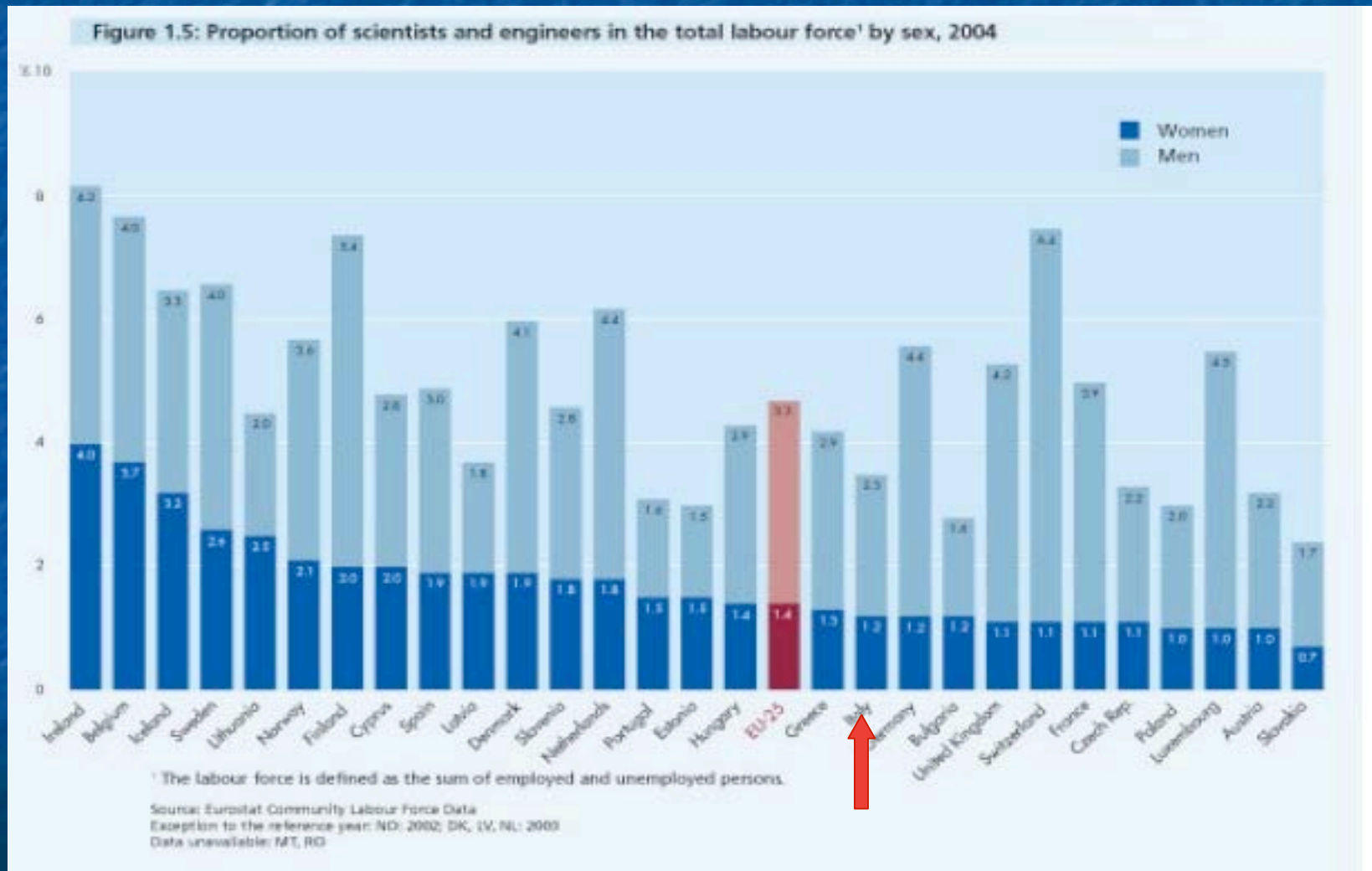
l'indicatore "ricercatori per 1000 occupati" misura il ruolo della ricerca nel paese



l'indicatore "ricercatori per 1000 occupati" misura il ruolo della ricerca nel paese



..... e se le cose vanno male per tutti, figuriamoci per le donne



è invece superiore
alla media UE-15 la spesa per ricercatore!



	Totals	Business enterprise	Higher education	Government
Belgium	153	201	90	127
Denmark	188	254	121	132
Germany	199	236	121	186
Greece	54	101	38	86
Spain	78	172	41	74
France	180	239	94	205
Ireland	139	151	111	130
Italy	188	239	150	165
Netherlands	186	223	145	170
Austria	180	183	168	228
Portugal	58	121	41	59
Finland	125	156	76	103
Sweden	227	291	128	132
UK	145	164	92	214
EU-15	171	225	103	170
Cyprus	81	67	47	140
Czech Rep.	55	87	31	41
Estonia	14	30	11	15
Hungary	37	54	24	30
Lithuania	9	55	5	12
Latvia	10	15	7	13
Poland	23	49	12	39
Slovenia	76	131	40	57
Slovakia	16	45	3	15
EU-25	156	214	90	147
Bulgaria	8	13	4	8
Romania	9	10	7	9
Turkey	60	125	50	35
Iceland	140	180	95	123
Norway	154	165	137	144
Switzerland	266	312	171	222
US	182	169	171	361
Japan	212	245	103	404

i bassi investimenti attuali
per l'alta formazione,
correlati alla
bassa % di PhDs,
non delineano un quadro
migliore per il futuro

qualche ragione per la scarsa presenza delle donne nella ricerca



- ~ stereotipi e preconcetti sui ruoli e le abilità delle donne (solo il 18% delle ragazze è convinto che le donne siano portate per la ricerca, mentre i maschi ignorano del tutto il problema)
- ~ carenza di modelli di ruolo di donne di successo nella ricerca
- ~ mancanza di mentori
- ~ difficoltà di conciliazione tra lavoro professionale e di cura
è necessaria un'accettazione sociale condivisa che entrambi, uomini e donne, facciano lavoro professionale e lavoro di cura per affrontarne la conciliazione

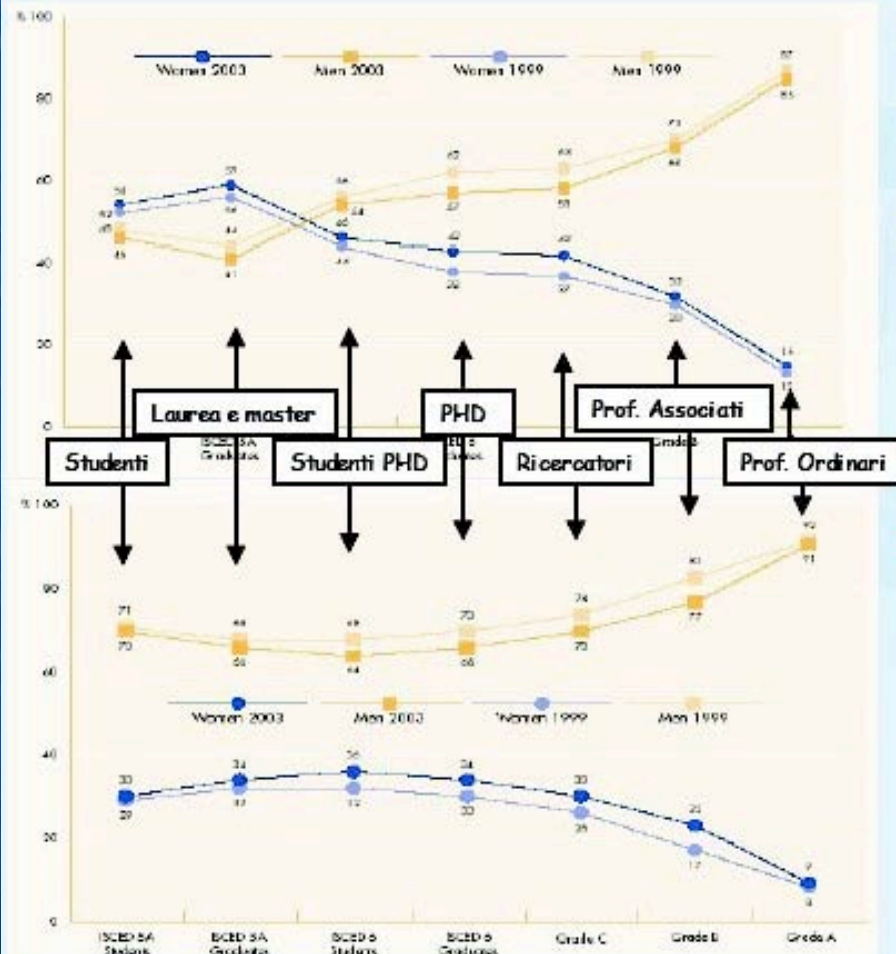
'Diva' (Science in a Different Voice), è un progetto della UE nell'ambito dell'FP6, nato per sensibilizzare i giovani, ragazze e ragazzi, alle carriere scientifiche



qualche ragione per essere riuscite ad esserci

- ~ il forte sostegno dei loro familiari: genitori e mariti
- ~ l'incoraggiamento da parte degli insegnanti delle scuole medie superiori e dell'università
- ~ la propria determinazione in un duro e faticoso lavoro
- ~ la partecipazione a progetti internazionali di ricerca
(I Congresso Internazionale "Women in Physics" IUPAP 2002)

i due "logo" della carriera delle donne: il diagramma ad X il diagramma a forbice



L'ambiente accademico

⇒ Evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico nella Unione Europea (25 paesi)

⇒ Evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico nelle facoltà scientifiche (Scienze e Ingegneria) nella Unione Europea (25 paesi)

Dati in European Commission "She Figures 2006 - Women and Science"

diagrammi
a forbice per
13 paesi membri EU

tutta l'Europa
è paese!

Source: DG Research

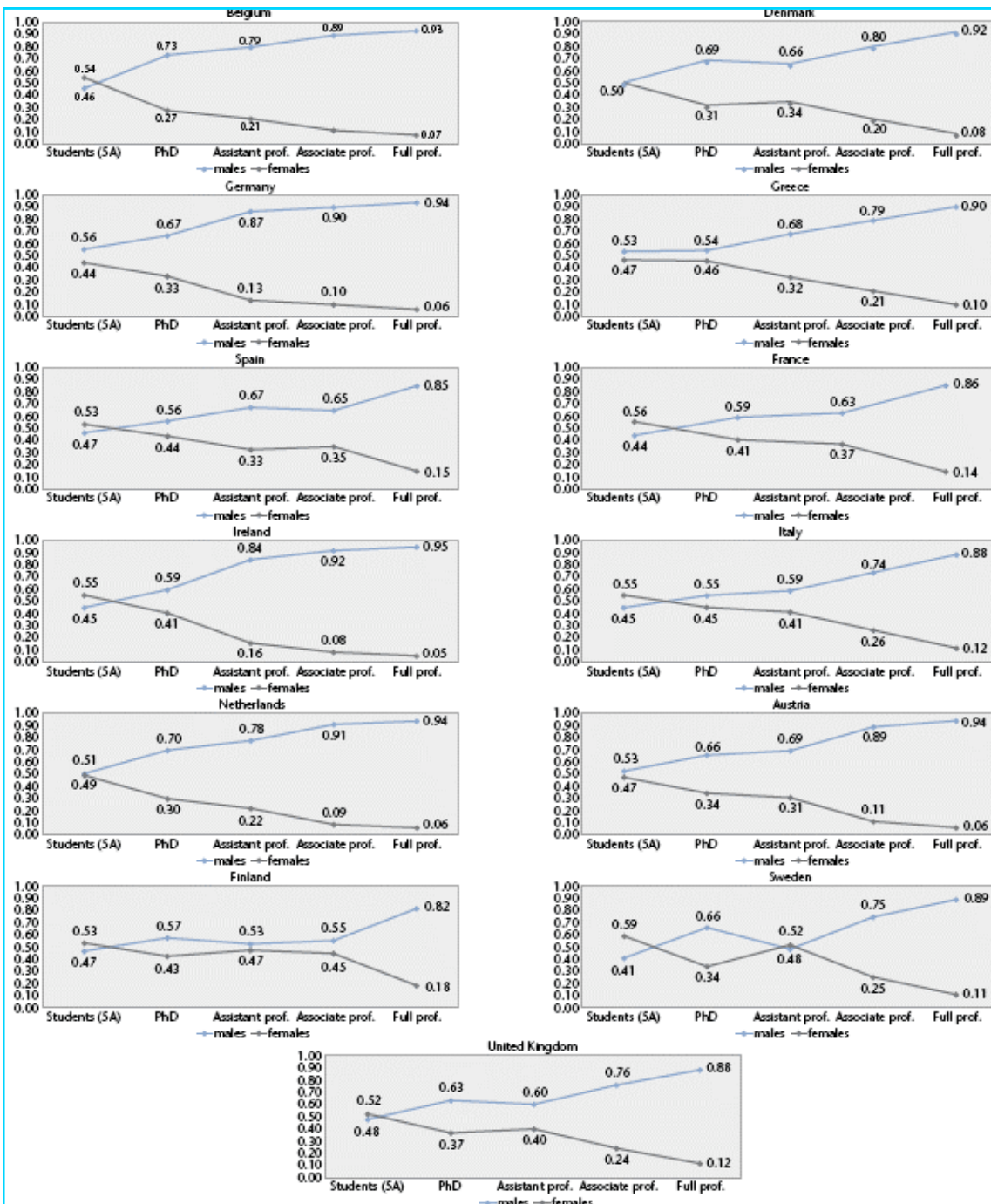
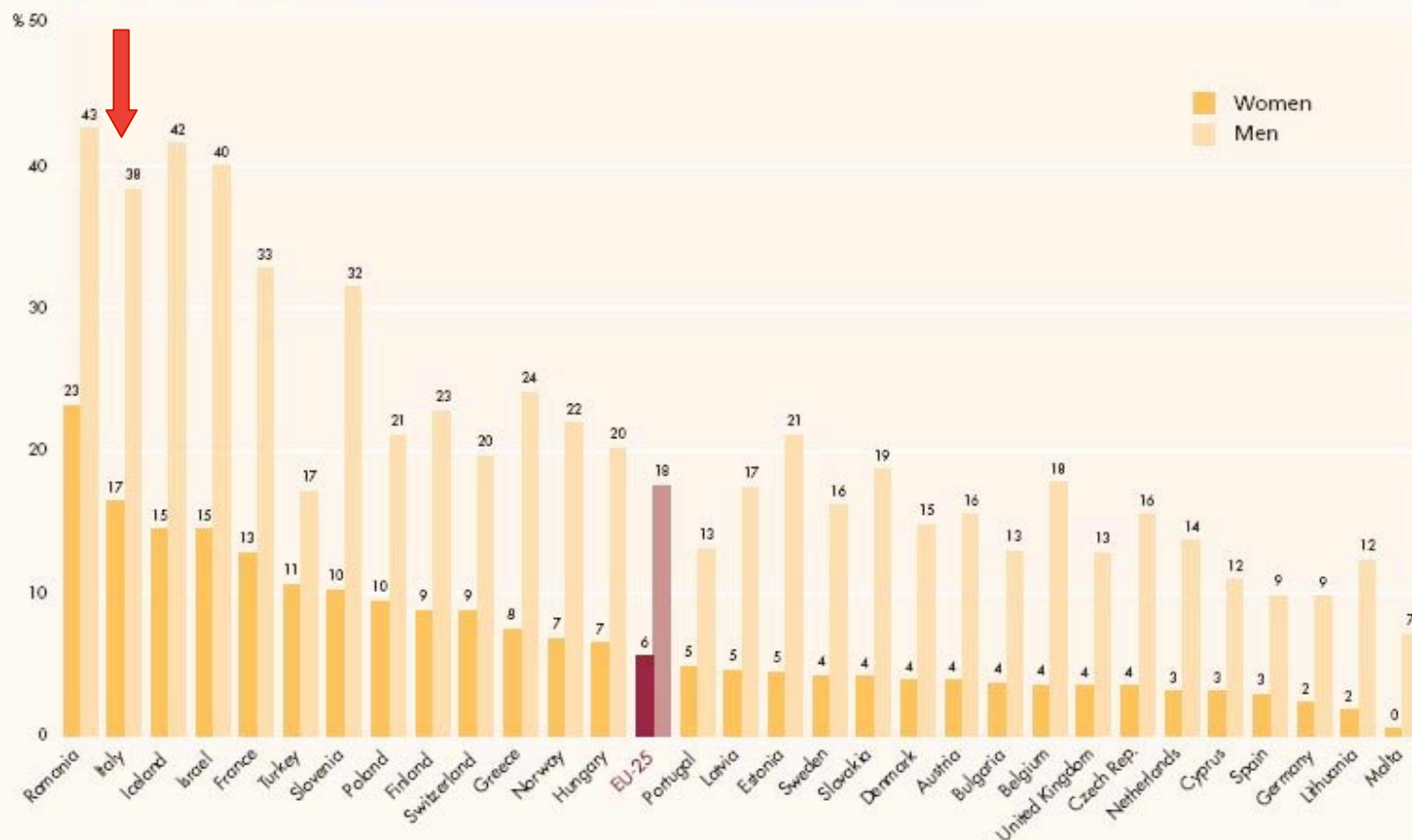




Figure 3.3: Percentage of grade A among all academic staff by sex, 2004



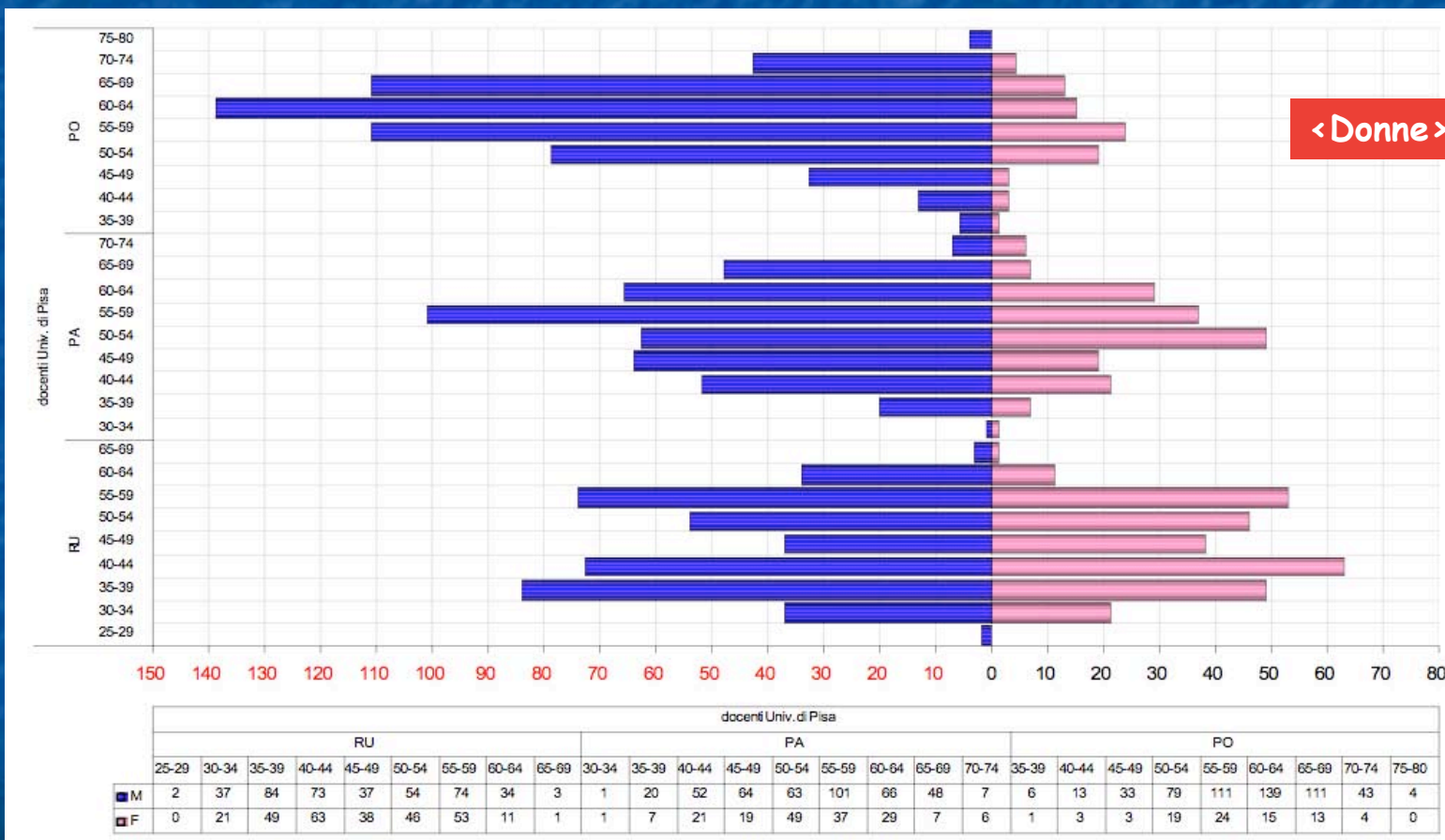
Source: WIS database DG Research, EU-25 calculated by DG Research
 Exceptions to the reference year: TR: 2000; FR: 2001; AT: 2002; CY, NO, PT: 2003
 FTE instead of HC: NL, IL (2001)
 Data unavailable: IE, LU; Grade C unavailable: BG, FR, RO; Grade D unavailable:
 BG, FR, IT, LV, IS, PL

BE-total of BE-FL + BE-FR
 Data are not necessarily comparable between countries due to differences in
 coverage and definitions

per la progressione in carriera delle donne: piramide rovesciata



Organigramma dell'Università degli Studi di Pisa

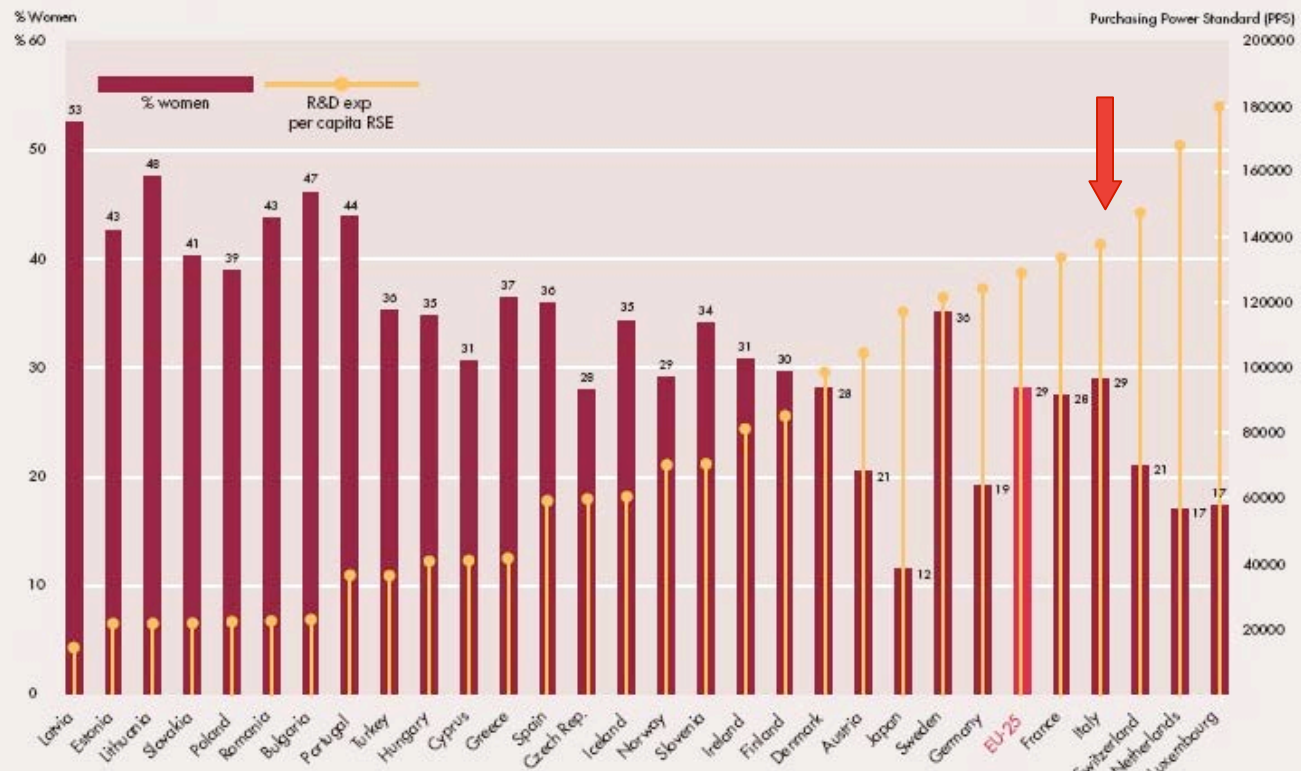


stratificazione per ruolo, età e genere (N=1899, Luglio 2004)

..... e per la ricerca delle donne si spende meno



Figure 4.3: Proportion of female researchers and R&D expenditure in Purchasing Power Standards (PPS) per capita researcher, 2003



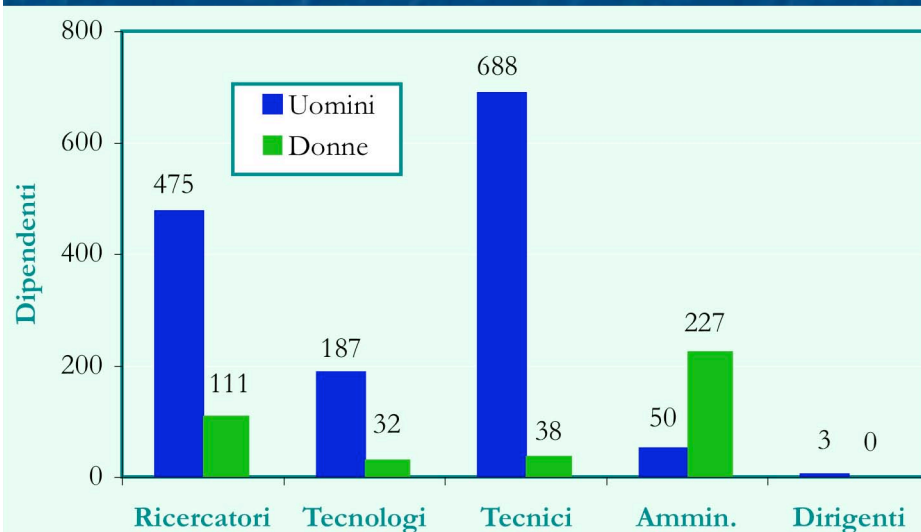
Purchasing power parities (PPP) are defined as currency conversion rates that both convert national currencies to a common currency and equalise the purchasing power of different currencies. Purchasing power standard (PPS) is the artificial common currency into which national currencies are converted

Source: Eurostat S&T Statistics

anche negli investimenti spicca il divario di genere; lì dove ci sono più donne l'investimento "pro capite" è minore!



distribuzione del personale INFN per genere ed inquadramento



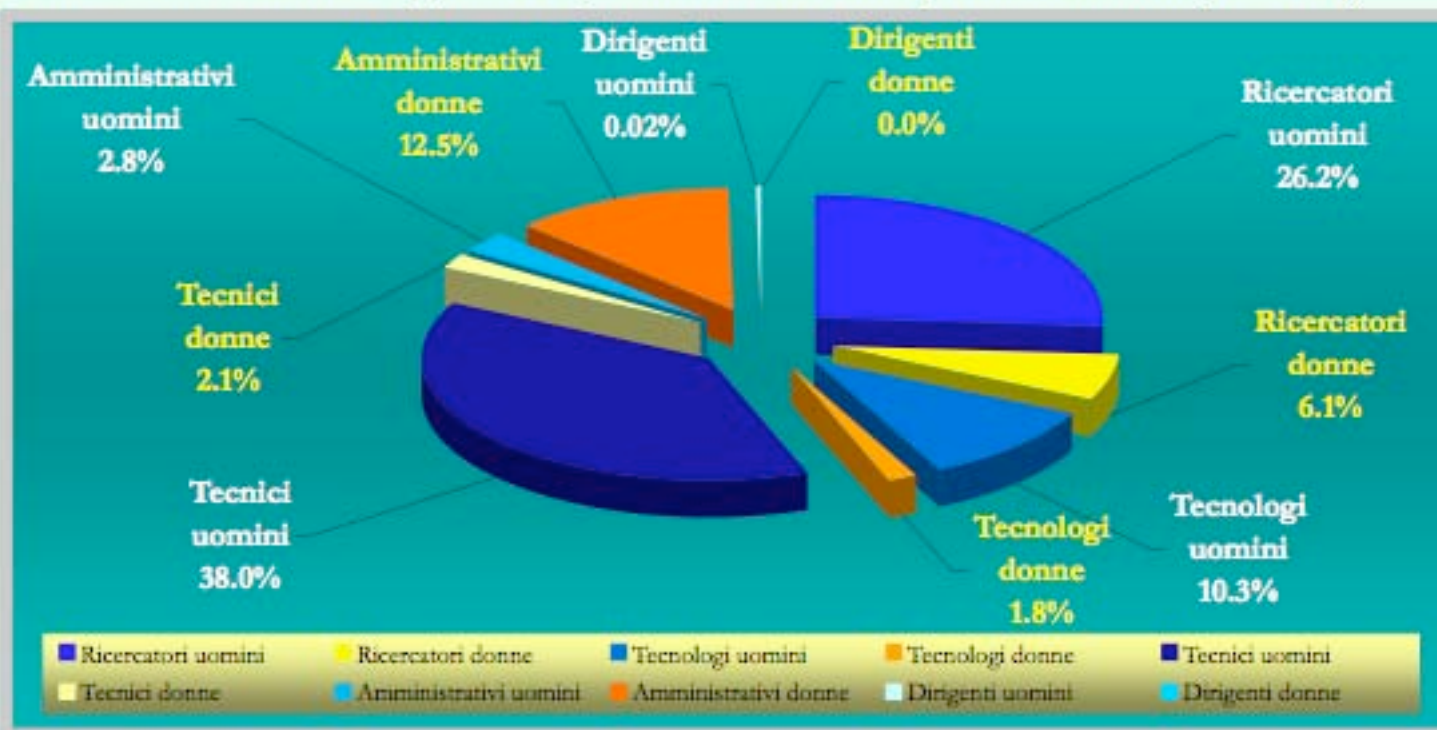
Dipendenti INFN	Totale	Donne	% Donne
Ricercatori	586	111	18.9
Tecnologi	219	32	14.6
Tecnici	726	38	5.2
Ammin.	277	227	81.9
Dir.Ammn.	3	0	0.0
Tot. INFN	1'811	408	22.5

- ❖ i dati INFN mostrano una divaricazione nelle carriere delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore tecnico e amministrativo:
 - il 7% del totale dei Dirigenti di Ricerca è costituito da donne
 - nessuna donna è presente ai vertici della carriera nel settore amministrativo
 - la componente femminile è quasi assenti negli organi direttivi INFN, è sottorappresentata in organi scientifici di nomina dirigenziale, mentre risulta meglio rappresentata negli organi scientifici elettivi



distribuzione del personale INFN per genere ed inquadramento

Grafico 1 - Distribuzione di genere del personale INFN a tempo indeterminato (dati 2005)

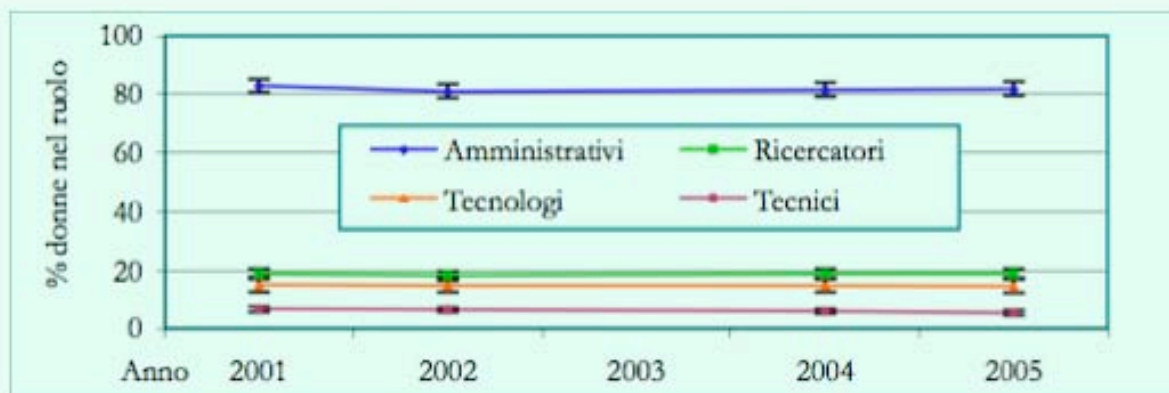




evoluzione temporale della presenza femminile

Tabella 2 e Figura 2 - Evoluzione temporale della presenza femminile nei diversi ruoli

Dipendenti	% donne			
	2001	2002	2004	2005
Ricercatori	18,7	18,1	18,8	18,9
Tecnologi	15,1	14,9	14,9	14,6
Tecnici	6,6	6,4	5,8	5,2
Amministrativi	82,9	81,0	81,6	81,9
Dirigenti	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	22,9	22,4	22,7	22,5

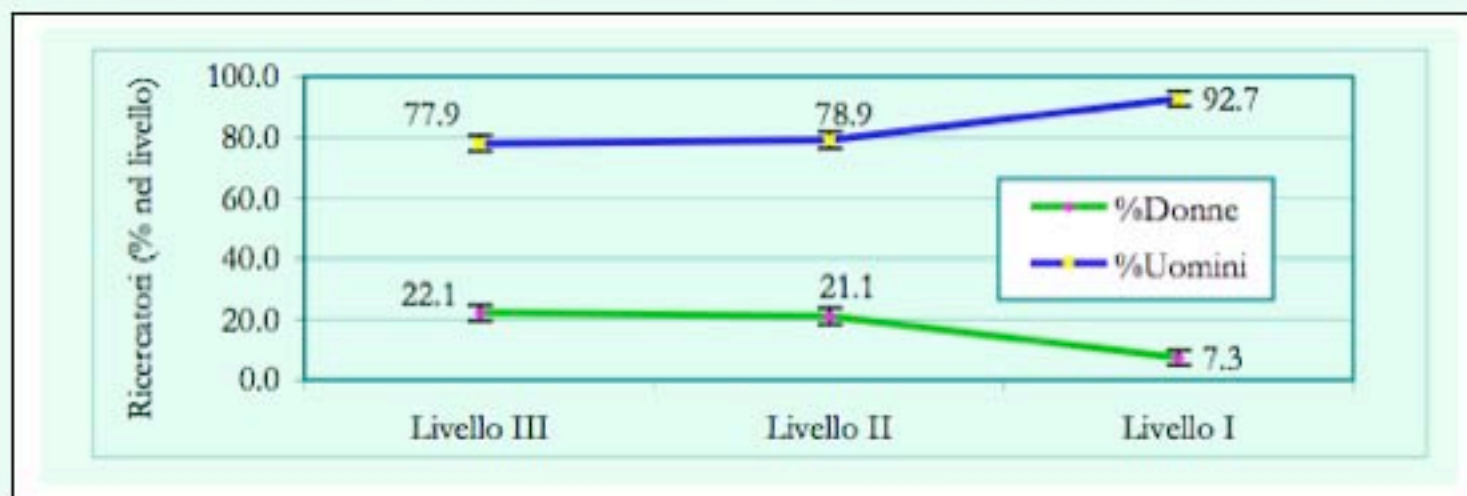




inquadramento del personale ricercatore

Tabella 3 e Figura 3 - Inquadramento del personale ricercatore (dati 2005)

Livello	Totale	Uomini	Donne	% donne
I	110	102	8	7,3
II	223	176	47	21,1
III	253	197	56	22,1
Totale	586	475	111	18,9

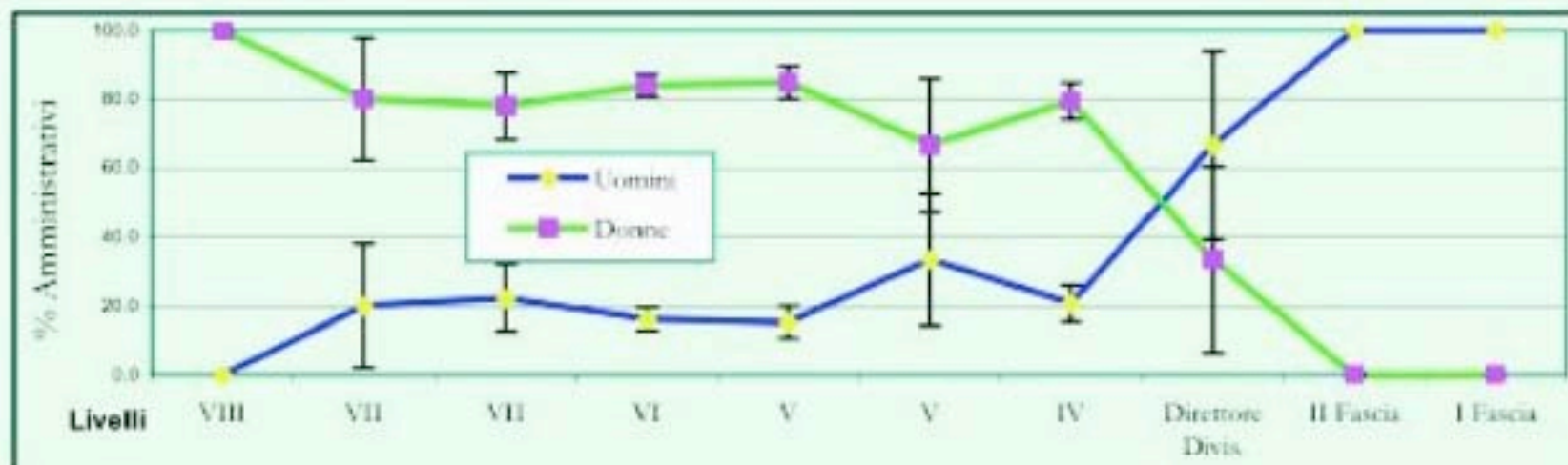


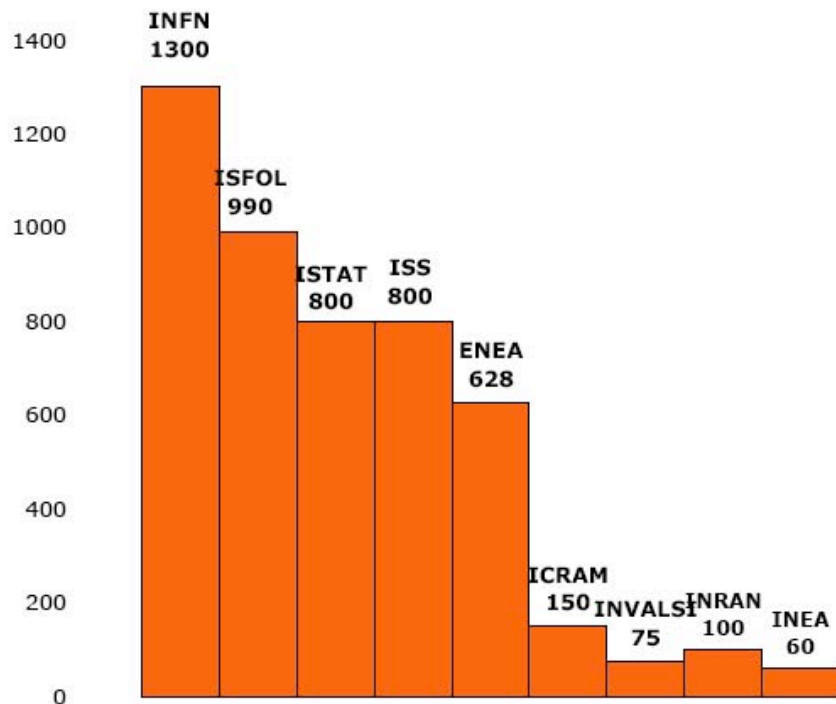


carriere del personale amministrativo

il grafico "a X" mostra una situazione di svantaggio maggiore rispetto al caso delle carriere scientifiche:

- componente femminile: 81.9% del totale
- drastica diminuzione della presenza femminile ai vertici della carriera
- assenza a livello dirigenziale



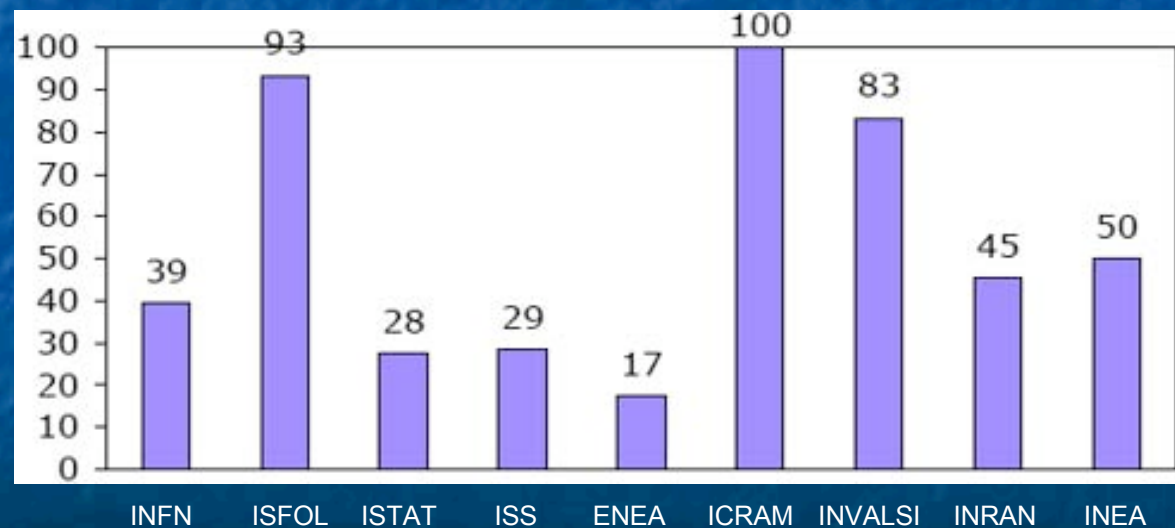


ricerca e lavoro “souple”: i precari

souple: ossequioso, docile e servile, duttile, oltre che flessibile, atipico o ricattabile?

(Recommandation du Conseil sur la mise en euvre des politiques de l'emploi des etats membres)

i precari in alcuni enti pubblici di ricerca



Fonte: i precari degli enti di ricerca - coordinamento precari ISTAT, Aprile 2005

il lavoro precario comporta:



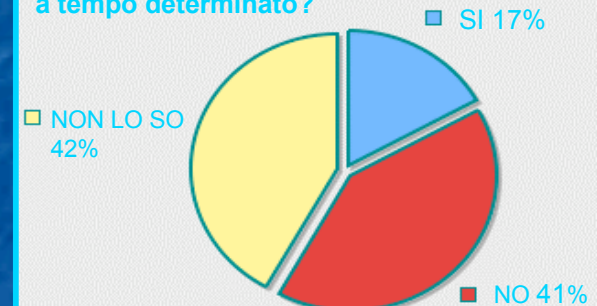
per i giovani ricercatori:

- ~ un ricatto economico e un ricatto accademico
- ~ scarsa autonomia di ricerca
- ~ valutazioni *ad personam*
- ~ scarsa formazione e difficoltà di costruire un pensiero critico

per le istituzioni di ricerca:

- ~ la collegialità della comunità scientifica è sostituita da una struttura gerarchica: la *very old boys network*
- ~ esclusione dalla programmazione scientifica e dai ruoli di responsabilità dei giovani ricercatori che lavorano sempre in **progetti fatti da altri**
- ~ rinuncia alla programmazione a tempi lunghi, necessaria per la ricerca di base

Esiste nel suo posto di lavoro una strategia a lungo termine di programmazione delle assunzioni del personale con contratto a tempo determinato?



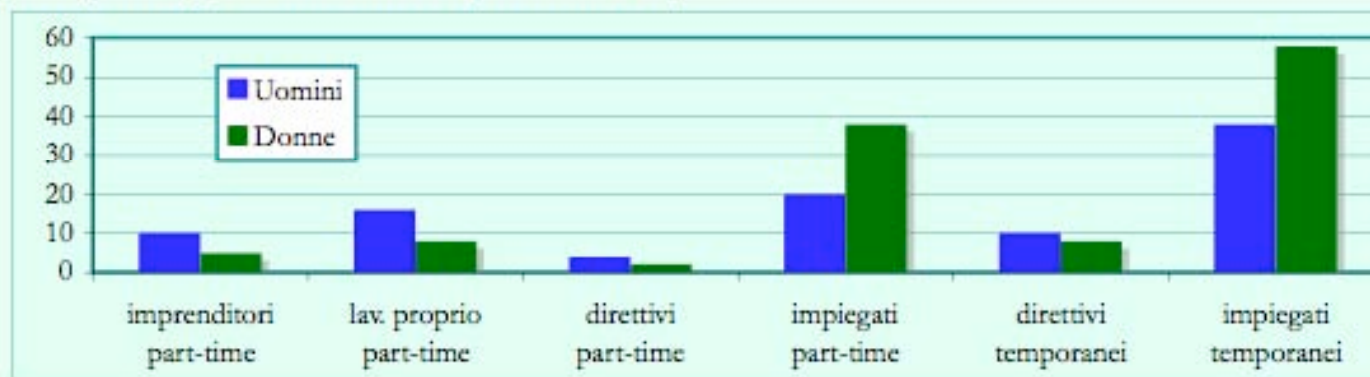
(M. Carolina Brandi et al.; 2004)



In generale in Italia:

- le donne che hanno un lavoro standard (a tempo pieno e a tempo indeterminato) sono il 22%; i maschi il 43%
- una donna in età lavorativa ha il 50% di probabilità in meno che nel resto d'Europa di avere un lavoro standard (due su dieci anzichè tre su dieci)
- anche nel lavoro *souple*, in cui le donne sono più presenti, nelle posizioni di vertice prevalgono gli uomini

Figura 18 - Uomini e donne con contratti temporanei e part-time in alcune posizioni, 2003.
(% sugli occupati con lo stesso tipo di contratto)



A. Menniti e R. Palomba - 2004



strumenti istituzionali:

- i comitati di pari opportunità (CPO), organismi di natura contrattuale, che si occupano dell'attuazione delle pari opportunità come sviluppo delle risorse e delle capacità di uomini e donne per la loro valorizzazione (art. 32 del DPR 28 sett. 1987 n. 568);
- i piani triennali di azioni positive (PTPAP) (legge 125/91 (art. 7, comma 6, D.; Lgs 196/2000 (art. 7, comma 5)) che sono un programma coordinato di azioni positive per la rimozione degli ostacoli per la realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, per l'inserimento delle donne nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate



l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, che ha istituito il Cpo dal 1999, ha approvato fin'ora due PTAP: per il 2002-2004 e per il 2005-2007.

➤ **Obiettivi dei piani, nel quadro generale della strategia europea:**

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

➤ **realizzazione degli obiettivi del PTAP 2002-2004:**

- è stato approvato un codice di comportamento e di autodisciplina
- non sono stati forniti al CPO sufficienti dati di genere sul personale, sulle strategie organizzative amministrative e scientifiche
- non c'è stata alcuna verifica istituzionale dell'attuazione del piano e quindi nessuna conseguenza per le sue inadempienze



Table 1: National policies to promote gender equality in science (2004)

Equality Measures in Science	EU-Member States (25)																									
	BE	CY	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SE	UK	
Equal treatment legislation (general)	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Commitment to gender mainstreaming	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X			X	X	X	X	X		X	X	X	
National Committee on Women & Science	X	X	X	xx	X	X	xx	X	X	X	X		X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	
Women & Science Unit in Research Ministry					X		X5	X	X		X							X							X	
Publication of Sex-disaggregated Statistics	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	xx	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X3
Development of Gender equality indicators	X4			X	X		X		X	X	X	X			X	X		X		X	X		X	X	X	
Gender balance targets: public committees	X2			X	X		X		X	X														X	X	X
Gender balance targets on university ctees		X		X	X				X								X4	X						X	X	X4
Gender Equality Plans in Univ.& Research I.	X4			X	X				X	X	X			xx			X4	X						X	X	
Gender ² Studies & Research at Universities	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	xx	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Programmes on W&S, special funding available					X		X		X	xx	X	xx	xx			X	X	X			X				X	
Nationwide Centres on Women & Science			X		X																					X

*Source: Information provided by the members of the Helsinki group & EOWIN, Summer 2004, DG F&D, UNIT C4
 xx = in preparation
²)or women studies/research
 X1= only BE French-speaking X2= only BE Dutch-speaking X3= not for industrial R&D
 x = yes blanc cell = no X4= set by certain universities X5= person only responsible for W&S



tre principi fondamentali sono posti alla base
dell'uguaglianza di genere

- 1) la parità di trattamento
- 2) le azioni positive
- 3) il mainstreaming di genere

IV conferenza mondiale dell'ONU sulle donne, Pechino 1995

mainstreaming di genere:

- ~ l'applicazione dell'ottica di genere in tutte le norme legislative e sociali, in tutti i piani di azione per lo sviluppo, la programmazione e la pianificazione ordinaria e strategica;
- ~ il superamento di qualsiasi ottica di "specifico femminile", delle "due righe aggiunte" ai documenti sull'occupazione e di programmazione economica

buone prassi per le politiche di pari opportunità strumenti e contenuti



V conferenza mondiale dell'ONU sulle donne, New York 2005

il Comitato internazionale per l'eliminazione della discriminazione contro le donne sulle politiche di parità, riguardo all'Italia è preoccupato per la:

- ~ 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 di base della posizione svantaggiata delle donne in vari settori, compreso il mercato del lavoro e la vita politica e pubblica;
- ~ la grave sotto-rappresentanza delle donne in cariche politiche e pubbliche, compresi gli enti elettivi, la magistratura, e a livello internazionale;
- ~ la rappresentanza parlamentare delle donne resta tra le più basse in Europa

e raccomanda

- ~ la realizzazione di una struttura istituzionale specifica per la discriminazione delle donne e per il monitoraggio della realizzazione del principio di parità e dei loro diritti umani in tutti i campi

buone prassi per le politiche di pari opportunità strumenti e contenuti



tra le prassi più significative per le pari opportunità

- ~ dati e statistiche di genere per definire un quadro completo riguardati l'inquadramento, le responsabilità, le funzioni, le remunerazioni del personale e l'organizzazione dell'istituto, e la loro evoluzione nel tempo
- ~ i codici di comportamento e autodisciplina che facilitano la percezione e la coscienza della discriminazione la cui dannosità è la relativa percezione nella comunità in cui essa è svolta: quanto meno chi subisce i danni dell'illecito n'è conscio, tanto più probabile è il suo sviluppo e la sua tolleranza.

il disagio silente favorisce le discriminazioni



- ❖ *Il Codice di Comportamento per la Tutela della Dignità delle Persone che Lavorano ed Operano all'Interno dell'INFN - approvato con delibera CD n. 8282 del 31.10.2003, in attuazione del PTAP 2002-2004 dell'INFN - è una delle realizzazioni più significative del vecchio Piano Triennale*
 - *Presupposto: atti e comportamenti lesivi della dignità della persona sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Istituto, e possono produrre effetti deleteri su salute, fiducia, morale e prestazioni di coloro che ne sono oggetto e di coloro che ne sono a conoscenza.*
 - *Obiettivo: la prevenzione di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona nell'ambiente di lavoro attraverso la tutela e la protezione dei diritti fondamentali - dignità, libertà, uguaglianza - del lavoratore*
- ❖ *In accordo al Codice di Comportamento, il Consigliere di Fiducia:*
 - *è nominato dal Presidente dell'INFN, previo parere favorevole del CPO, tra persone esterne all'Istituto che abbiano esperienza e indipendenza idonee a svolgere il compito previsto, allo scopo di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti che si ritengano vittima di comportamenti lesivi della dignità della persona*
- ❖ *Il Consigliere di Fiducia dell'INFN è la prof. Laura Calafà docente di diritto del lavoro dell'Università di Verona*



- ❖ L'operatività del Codice e il suo funzionamento richiedono un preciso programma di attività che coinvolge più attori: INFN, Consigliera e CPO
- ❖ Il PTAP 2005-2007 dell'INFN e lo stesso Codice di Comportamento prevedono che l'Istituto svolga attività di sensibilizzazione e formazione del personale relativamente al Codice di Comportamento adottato, alle problematiche trattate e alla attività del Consigliere di Fiducia attraverso seminari, pubblicazioni e diffusione di informazioni
- ❖ Attività svolta nel 2005:
 - tre seminari di carattere formativo/informativo, promossi dall'Istituto in collaborazione con il CPO, previsti nel corso del 2005 presso sedi diverse dell'INFN (centro, sud e nord d'Italia) per presentare al personale dell'Istituto il Codice di Comportamento, la Consigliera di Fiducia e la sua attività e per approfondire temi fenomeni oggetto del Codice:
 - 27 aprile presso LNF, 27 giugno presso LNS, 4 novembre a Ferrara
- ❖ Presto pubblica la prima relazione di attività della Consigliera di Fiducia
 - ⇒ *Informazioni nel sito INFN della Consigliera di Fiducia (<http://www.presid.infn.it/consigliera>) e in quello del CPO*

CONCLUSIONI

a livello nazionale è necessario istituire appositi comitati pubblici per la verifica degli obiettivi di pari opportunità, che definiscano:

- modelli di certificazione con indicatori di qualità e criteri chiari di valutazione, partendo dall'analisi e dalle indicazioni su scala europea;
- sistemi premianti e sanzionatori sui comportamenti delle istituzioni

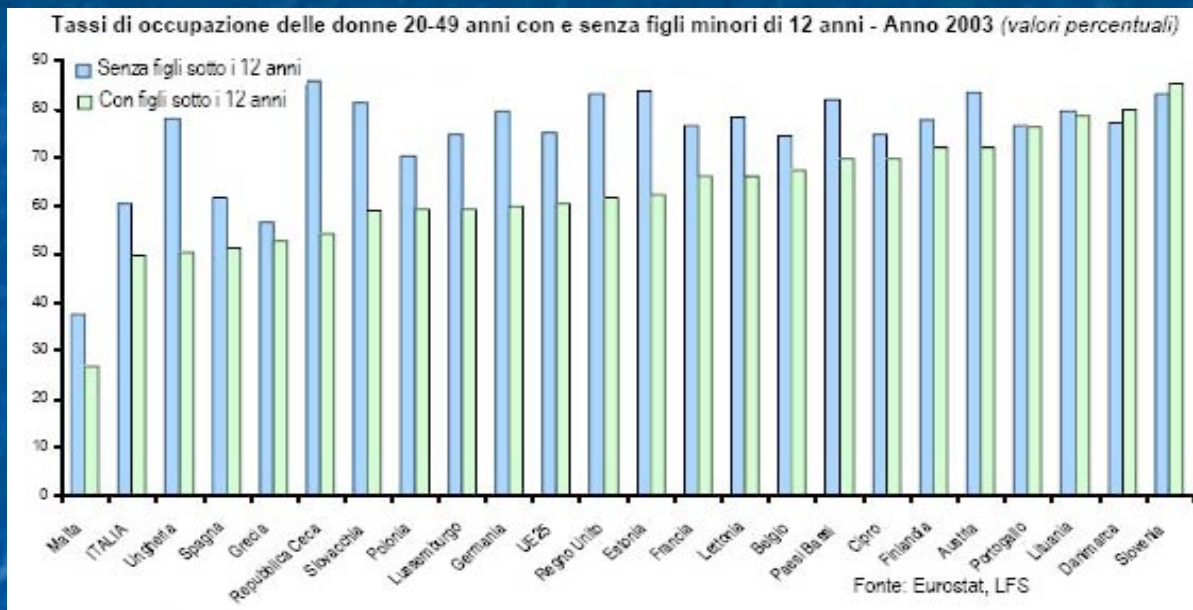
<<Le donne hanno cessato di essere le beneficiarie passive di aiuti destinati a dar loro sollievo, ma sempre più vengono viste, dagli uomini e da loro stesse, come protagoniste attive del mutamento, dinamiche promotrici di trasformazioni sociali che possono modificare sia la loro vita che quella degli uomini>>

Amartya Sen, Premio Nobel per l'Economia. 1998

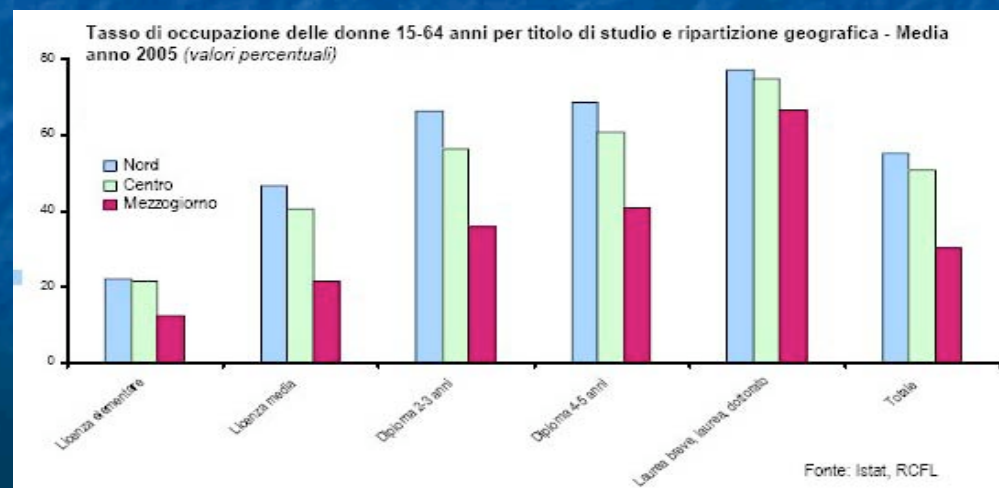
<<La promozione della parità non deve essere considerata con il solo scopo di riportare in equilibrio la situazione a livello statistico: è invece un più ampio progetto di cambiamento di ruoli genitoriali, equilibri familiari, pratica istituzionale, organizzazione del lavoro e del tempo, sviluppo ed 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>>

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

donne e lavoro: il lavoro come chiave della questione femminile



Divari assoluti tra i tassi d'occupazione dei due sessi (donne e uomini di età compresa tra i 15 e i 64 anni negli Stati membri dell'UE e nei paesi in via di adesione) - 1998 e 2003





Le donne con un basso livello di istruzione sono particolarmente esposte alla disoccupazione, sia rispetto ai loro colleghi uomini con un basso livello di istruzione che alle donne con più¹ alti livelli di istruzione. Questo fenomeno è particolarmente accentuato in Grecia, Irlanda, Italia, Messico, Spagna e Turchia, dove meno del 40% delle donne di età compresa tra i 25 e i 64 senza un grado di istruzione secondaria superiore lavorano, rispetto a più¹ del 70% degli uomini con lo stesso livello di istruzione. In questi stessi paesi, la maggior parte delle donne con un alto livello d'istruzione lavorano: almeno il 70% delle donne in possesso di una laurea.

(EDUCATION AT A GLANCE: OECD INDICATORS - 2005 EDITION - ISBN-92-64-011900 - OECD)

un alto livello d'istruzione è il prerequisito più importante:

- ~ per migliorare i livelli di occupazione e accedere a settori lavorativi ben pagati e progredire in essi
- ~ per l'empowerment delle donne in tutti i settori della società
- ~ per la maturazione di una coscienza critica

**la dequalificazione degli studi sfavorisce le donne;
le ragazze continuano a scegliere itinerari formativi deboli**



educazione e istruzione senza stereotipi sono necessarie perchè:

- ~ la funzione affidata alla donna come madre e moglie e il "lavoro degli affetti" sono causa della distribuzione disuguale delle donne e degli uomini nel lavoro;
- ~ la promozione dell'uguaglianza implica cambiamenti per uomini e donne alla ricerca comune di strategie per modificare i vecchi ruoli sociali;
- ~ è necessaria un'accettazione sociale condivisa che entrambi, uomini e donne, facciano lavoro professionale e lavoro di cura per affrontarne la conciliazione.
- ~ una donna su dieci lascia il lavoro a causa della maternità

la partita da giocare è
tra le donne nuove e uomini antichi