

Pari opportunità nell'Istituto di Fisica della Materia

Maria Grazia Betti

Istituto Nazionale di Fisica della Materia
Comitato per le pari opportunità dell'INFN

Statistiche: dov'è il collo di bottiglia?

L'Istituto Nazionale di Fisica della Materia, nato nel 1986 come Consorzio Interuniversitario e divenuto nel 1994 un Istituto Nazionale costituito da 42 strutture operative, promuove e coordina l'attività di ricerca in settori di punta della fisica della materia e della scienza e tecnologia dei materiali. Nell'Istituto lavorano oggi 249 dipendenti, di questi il 46% è rappresentato da donne, ma la componente femminile rappresenta l'84% del totale del personale amministrativo, e solo il 20% del personale scientifico. È compito dell'Istituto promuovere l'attività di ricerca non solo nei laboratori INFN ma anche nelle sedi universitarie e oggi si contano più di 2500 ricercatori delle università italiane che fanno riferimento all'INFN.

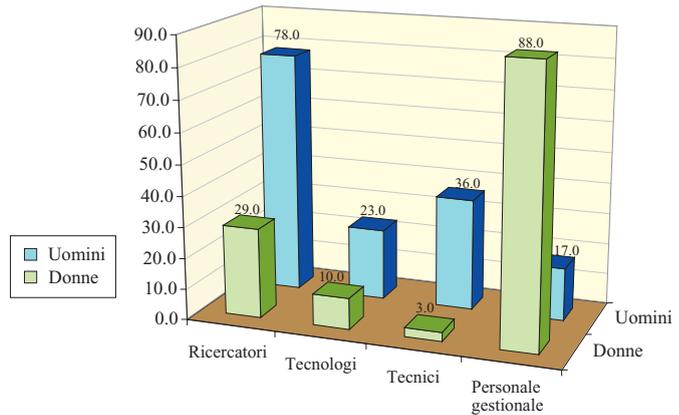
Mentre il personale amministrativo ha una struttura che si discosta dagli altri istituti di ricerca in quanto le donne sono presenti e costituiscono la maggioranza dei quadri dirigenziali, con due donne su tre alla direzione dell'Istituto e ben otto donne su dieci tra i funzionari, per il mondo della ricerca le statistiche non sono altrettanto confortanti alla luce delle pari opportunità. La presenza femminile e le condizioni di lavoro delle donne che lavorano nell'INFN come personale dipendente o nelle 43 strutture universitarie sono molto simili a quelle di altri istituti di ricerca e in generale di tutto il mondo accademico. La percentuale tra i ricercatori è del 26.8%, tra i tecnologi è del 30.3% e tra i tecnici è del 7.7%. Mentre tra gli universitari afferenti all'INFN la percentuale di donne tra i professori ordinari è del 6.2%, tra i professori associati del 15.8%, tra i ricercatori del 26.7% e tra i tecnologi del 29.1%.

Nelle Università italiane la percentuale di donne che ottengono una laurea o un dottorato di ricerca in Fisica è abbastanza alta, ma il numero di donne decresce rapidamente se guardiamo alle statistiche dei posti di lavoro permanenti. Questo primo collo di bottiglia si ripresenta ad ogni passaggio di livello nella carriera e la presenza femminile è quasi completamente esclusa dalle posizioni di potere e dai vertici della carriera.

Se guardiamo invece alle percentuali di borsisti e fruitori di assegni di ricerca vediamo che la presenza femminile raggiunge il 32.6%, paragonabile alla percentuale di donne che acquisiscono un titolo di dottorato (31.5%) e in generale di donne laureate in Fisica in Italia (che sono il 36.4% dei laureati nelle statistiche del 1999, ben più numerose

che negli anni '60 quando erano solo il 20.8% dei laureati [1,2]). Tutto questo è a riprova del fatto che la scarsa presenza femminile nel mondo della ricerca non è dovuta ad uno scarso interesse per la scelta di carriere scientifiche, è però evidente che nella progressione della carriera il primo collo di bottiglia è l'ingresso del mondo del lavoro, ed in particolare il momento in cui si deve assegnare una posizione permanente non è favorevole per le ricercatrici.

Distribuzione per genere e profilo del personale INFM (in forza al 31 maggio 2002)



Dipendenti INFM per categoria e per genere

Categoria	Donne	Uomini	Totale	% donne
Primi ricercatori	2	9	11	18,2
Ricercatori	27	69	96	28,1
Tecnologi	10	23	33	30,3
Tecnici	3	36	39	7,7
Totale	42	167	209	20,1

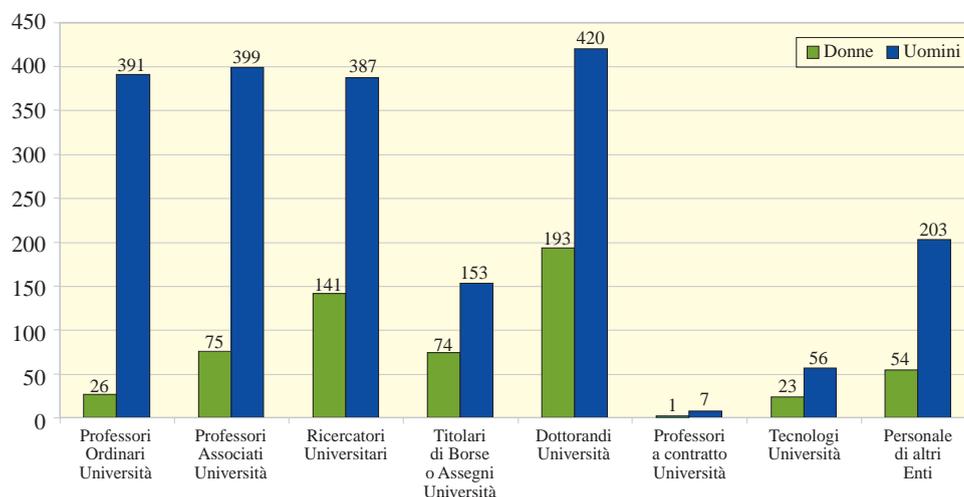
Fonte Preventivo INFM 2003

Afferenti all'INFM, escluso il personale dell'Istituto per categoria e per genere (dipendenti e borsisti/assegnisti dell'INFM)

Categoria	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Professori Ordinari Università	26	391	417	6,2
Professori Associati Università	75	399	474	15,8
Ricercatori Università	141	387	528	26,7
Titolari di Borse o Assegni Universitari	74	153	227	32,6
Dottorandi Università	193	420	613	31,5
Professori a contratto Università	1	7	8	12,5
Tecnologi Università	23	56	79	29,1
Personale di altri Enti	54	203	257	21,0
Totale	587	2016	2603	22,6

Fonte Preventivo INFM 2003

Afferenti all'INFN, escluso il personale dell'Istituto (dipendenti e borsisti/assegnisti dell'INFN) per categoria e per genere - Fonte Preventivo INFN 2003



La struttura della ricerca italiana crea delle barriere naturali dato che i periodi lunghi di attesa per ottenere una posizione permanente sono spesso in conflitto per una donna con il periodo più opportuno per pensare ad una maternità (al di sotto dei 35 anni) e spesso questa decisione diventa alternativa ad una carriera scientifica. La carriera scientifica comporta una forte specializzazione che, nel tempo, rende insostituibili le differenti figure professionali. Un intervento positivo da parte dell'INFN (vedi in appendice Azioni positive in corso per l'inserimento delle donne nel mondo della ricerca promosse dall'INFN*), che sicuramente potrebbe essere promosso anche in altri Enti di ricerca, è l'istituzione di borse di maternità per coloro che fruiscono di borse o assegni e che di fatto costituiscono il gruppo più consistente di personale impegnato nella formazione e nella ricerca e che hanno bisogno di un maggiore sostegno per un corretto sviluppo di carriera.

Anche se la scarsa presenza delle donne agli apici della carriera si può a volte imputare alla difficoltà di conciliare carichi familiari e lavoro, sicuramente questo non è il solo dato da prendere in considerazione, infatti le percentuali come si può vedere dalle statistiche diminuiscono inesorabilmente con la progressione della carriera, anche quando queste difficoltà potrebbero essere più facilmente compensate. Non è questa la sede per approfondire tutti i temi, che sono oggi fonte di dibattito, sulle cause di questa mancata progressione nelle carriere femminili o più in generale sul ruolo delle donne nel mondo della ricerca (tempi di vita e tempi di lavoro, ruolo del modello del ricercatore/trice, responsabilità e ruolo nelle carriere maschili e femminili, autorità maschile e femminile in un gruppo di lavoro ecc.), ma come vedremo in seguito in alcuni casi si possono mettere in luce almeno meccanismi che sembrano essere di valore universale, e che non sembrano discriminare solo la presenza femminile nel mondo della ricerca.

Organi direttivi e distribuzione dei finanziamenti: meccanismi di esclusione solo per le donne?

In tutti gli Enti di ricerca italiani, come per altro all'estero, i dati circa la distribuzione delle donne nelle attività scientifiche indicano che le donne sono largamente escluse dai processi decisionali, e la presenza femminile negli organi di governo e di controllo degli enti e istituti di ricerca è ridotta o come mostreremo in seguito del tutto assente. Questo è vero sia per le cariche istituzionali, sia nelle commissioni in cui si decidono i finanziamenti, sia nelle commissioni di concorso e sia come promotrici di progetti di ricerca finanziati.

Composizione per genere dei principali organi di governo dell'INFM, 2001-2002

	Anno 2001				Anno 2002			
	Donne	Uomini	Totale	% donne	Donne	Uomini	Totale	% donne
Presidente	-	1	1	-	-	1	1	-
Consiglio Direttivo	-	42	42	-	-	42	42	-
Consiglio Scientifico	-	7	7	-	1	6	7	14,3
Giunta Esecutiva	-	5	5	-	-	5	5	-
Commissioni:								
- LdS	-	3	3	-	-	3	3	-
- CP	-	3	3	-	-	3	3	-
- SN	-	3	3	-	1	2	3	33,3
Giunte di Sezione	3	27	30	10,0	3	27	30	10,0

Se guardiamo alla composizione per genere dei principali *organi di governo* dell'INFM vediamo che nel 2001 la presenza femminile era limitata alle giunte di sezione mentre nel 2002, forse anche grazie alla pressione esercitata dai nuclei di valutazione internazionale, si osserva un tiepido miglioramento con la presenza di una donna nel Consiglio Scientifico e di una donna nella Commissione Neutroni.

Le giunte di sezione sono organi elettivi deputate a coordinare la ricerca delle aree tematiche e presiedute da un direttore di sezione eletto dall'assemblea degli iscritti all'INFM. Il consiglio scientifico è costituito dal Presidente dell'ente, da sei esperti internazionali e dai direttori delle sezioni tematiche.

Le donne negli organi direttivi sono presenti quasi esclusivamente negli organi costituiti per elezione e sono assenti negli incarichi a cui si accede per nomina (ad esempio le commissioni e la giunta sono designate dal Presidente).

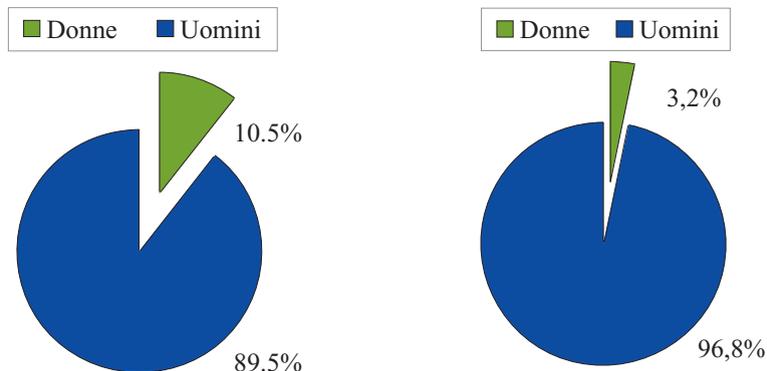
È interessante notare come le donne abbiano più difficoltà ad ottenere un riconoscimento quando l'incarico viene assegnato d'autorità e questo fenomeno, diffuso anche in altri Enti di ricerca, vede le donne favorite in organi di governo dove i sistemi di reclutamento sono più "democratici".

Responsabili di linee di ricerca e di progetto fra tutti gli afferenti all'INFN, per tipo di progetto e per genere

	Donne	Uomini	Totale	% donne
Responsabili Linee di Ricerca	50	428	478	10.5
Responsabili Progetti:	2	60	62	3.2
- CRS (Centri di Ricerca e Sviluppo)	1	7	8	12.5
- PRA (Progetti Ricerca Avanzata)	0	16	16	-
- CIPE	0	8	8	-
- PAIS (Progetti di Sezione)	0	18	18	-
- Iniziative Trasversali (LdS, SN)	1	11	12	8.3

Fonte: Preventivo 2003 e ripartizione Fondi Pais 2002

Se guardiamo ai meccanismi che regolano la distribuzione dei finanziamenti osserviamo che molte donne sono responsabili di linee di ricerca (10.5%), ma solo poche (3.2%) sono responsabili dei progetti finanziati dall'INFN. In generale sembra che le donne siano favorite da meccanismi in cui si privilegiano *arbitraggi e giudizi* esterni nell'assegnazione dei fondi e in cui i meccanismi di selezione privilegiano la trasparenza.



Non è facile fare un'analisi delle cause di questi fenomeni anche perché i dati statistici sono limitati ad un campione che spesso non è significativo. Ma alcune osservazioni possono indurci ad una riflessione generale sulla gestione degli organi di ricerca. Se osserviamo la composizione degli organi *di gestione e governo* troviamo molto spesso "un'accumulazione" degli incarichi, gli stessi nomi ricorrono e ricoprono responsabilità con competenze a volte in campi molto diversi. Questi meccanismi, a volte poco democratici, non colpiscono solo le donne ma anche la rappresentanza maschile e in generale l'anima innovativa della ricerca, che spesso non riesce ad inserirsi nelle strutture

di gestione del potere troppo impermeabili a nuove forze, a nuovi propositi e all'innovazione (meccanismi di cooptazione degli *"old boys networks"*). Una maggior diffusione di organi elettivi e la possibilità di allargare le competenze e di favorire una rotazione degli incarichi, di introdurre sistemi di selezione e di recensione internazionale gioverebbe sicuramente al mondo della ricerca, all'Università italiana e potrebbe favorire una maggior presenza femminile. Questo processo di controllo e di promozione della presenza femminile nel mondo della ricerca può essere un prezioso meccanismo che mette in luce e scardina meccanismi di gestione della ricerca scientifica chiusi e poco trasparenti e può funzionare da catalizzatore di forze positive, giovani ed innovative. Questo processo non riguarda l'universo femminile ma **tutti** i ricercatori. Solo a questo punto, quando saranno più chiari e trasparenti questi meccanismi, forse varrà la pena di porsi la domanda: promuovere le donne ma per quale scienza?

Azioni positive in corso per l'inserimento delle donne nel mondo della ricerca promosse dall'INFM*

Statistiche e differenziazione per genere

In questi ultimi anni le organizzazioni internazionali stanno promovendo un controllo sui dati che valutano l'evoluzione della componente femminile negli Enti di ricerca e in generale nel mondo del lavoro. Questo costante controllo è uno strumento indispensabile per conoscere la dimensione del fenomeno, per comparare diverse condizioni di lavoro in contesti culturali ed educativi diversi (Sud e Nord Europa, Sud e Nord Italia), verificarne l'impatto ed elaborare nuove strategie per il futuro.

Dal 2001, l'INFM ha provveduto ad inserire il campo "genere" in tutti i dati di archivio al fine di consentire un corretto e costante controllo della presenza femminile in tutti i settori di attività dell'Istituto. Un costante controllo anche delle domande di partecipazione alle selezioni consente già oggi e consentirà via via in futuro di seguire l'evoluzione della partecipazione e del successo delle donne in tutti i processi di immissione nel mondo del lavoro, al fine di identificare i meccanismi di selezione di genere.

Assegni di maternità

Nel triennio 2001-2003 l'INFM ha istituito per le titolari di assegni di ricerca, un fondo destinato alla copertura dei periodi di maternità. La titolare di un assegno in maternità potrà godere di un periodo di astensione dal lavoro pari alla durata della maternità obbligatoria dei lavoratori dipendenti, percependo comunque l'importo della rata dell'assegno e prolungando quindi la durata totale dell'assegno di ricerca.

Si segnala che questo risultato è stato fortemente auspicato sia dal gruppo di lavoro MURST "Donne e Scienza", sia da molti Comitati per le pari opportunità di Enti di ricerca. Dato che l'INFM è il primo Ente di ricerca dove è stato possibile far partire questa iniziativa, è intenzione dell'Istituto mettere a disposizione di tutti gli Enti le competenze, l'esperienza e i dati utili ad estendere questa iniziativa.

Nursery

Il 12 aprile 2001 è stata inaugurata una nursery (il GIRASOLE di CAMPI) destinata ai figli dei dipendenti, borsisti, assegnisti INFN presso la sede nazionale dell'Istituto di Genova ed aperta anche ad altre aziende esterne. È importante estendere questa esperienza ad altre sedi dove siano concentrate ricercatrici e borsiste dipendenti (o afferenti) all'Istituto. Al momento l'Istituto sta trasferendo la propria esperienza a Trieste attraverso accordi con altre strutture scientifiche e si prevede che il servizio verrà avviato a breve.

Ringraziamenti

I dati statistici e le valutazioni della presenza femminile nell'INFN presentati in questa relazione sono stati ottenuti grazie all'attività di un gruppo di lavoro della sede centrale di Genova costituito da Matilde Bolla, Laura Strazzeri, Silvia Trucco, Francesca Calvi, Irene Gennai, Barbara Pernati. Colgo l'occasione per ringraziare tutto il gruppo per la costante disponibilità e per il prezioso contributo alla raccolta e all'aggiornamento dei dati.

Note

1. ISTAT, *Rapporto sull'Italia* (Il Mulino, Bologna, 1999); *Donne all'Università* (Il Mulino, Bologna, 2001).
2. *Figlie di Minerva*, a cura di R. Palomba (Franco Angeli, Milano, 2000); Elisa Molinari, Maria Grazia Betti, Annalisa Bonfiglio, Anna Grazia Magnani, Maria Luigia Paciello, *Women in physics in Italy: the leaky pipeline*, Women in Physics: The IUPAP Conference on Women in Physics - ed. Beverly K. Hartline and Dongqi Li - AIP Conference Proceedings, 2002, Vol. 628, pag.181.

* dal piano INFN di azioni positive per la promozione delle pari opportunità Triennio 2001-2003