

Le azioni positive e i piani triennali

Costò la ghigliottina, nel 1793, a Olimpe de Gouges la dichiarazione dei diritti delle donne, un estratto della quale dice: *“La donna nasce libera e ha gli stessi diritti dell’uomo. L’esercizio dei suoi diritti naturali ha come unico ostacolo la tirannia perpetua che l’uomo gli oppone; questi limiti devono essere rimossi dal codice della natura e della ragione.”*

Ed ancora, la sociologa e scrittrice marocchina Fatema Mernissi racconta che “con l’astuzia di un serpente” il califfo fatimide al-Hakim, per rinchiudere le donne egiziane in casa, ordinò agli artigiani di interrompere la produzione di calzature femminili.

La discriminazione nei riguardi delle donne presente in diversi ambiti sociali ed istituzionali, ha oggi fattezze diverse e meno plateali, spesso faticosamente individuabili e quindi difficili da contrastare. Un tema essenziale nella strategia per il cambiamento strutturale necessario a conseguire la parità tra i sessi è senz’altro quello delle azioni positive alle quali il convegno ha dedicato una sessione. Riportiamo in questo paragrafo una panoramica su misure, sperimentazioni e progetti per le pari opportunità nei paesi europei.

Le azioni positive nelle istituzioni di ricerca in Europa

Maria Luigia Paciello

Il rapporto “National policies on Women and Science in Europe”, pubblicato nel marzo 2002 dal “Gruppo di Helsinki”, fornisce una sintesi dei rapporti nazionali sulla si-

tuazione delle scienziate nei rispettivi paesi riguardo alla normativa ed alle politiche sulle pari opportunità, oltre che al profilo statistico.

I settori specifici in cui sono state proposte e attivate azioni positive sono quelli delle carriere e della valutazione, della formazione e della conciliazione.

Particolare attenzione è stata rivolta alle reti di scienziate che la Commissione considera come soggetti essenziali per il processo politico di pari opportunità. In effetti, tra i fattori che derivano dalla sottorappresentazione delle donne nella scienza e nella ricerca, e che a loro volta vi contribuiscono, vi sono la mancanza di sostegno e il senso di isolamento subito troppo spesso dalle singole scienziate.

La Commissione ha riunito circa 150 rappresentanti di reti, pubblicazioni e siti Web di scienziate in una conferenza intitolata "Networking the Networks" (svoltasi a Bruxelles nel luglio 1999), che si è conclusa con una dichiarazione che, riconoscendo le reti come strumento di emancipazione e di azione, ha posto le basi per una cooperazione e un'azione futura. È stata quindi avviata la pubblicazione di una Guida delle reti (sito Web <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>), contenente i profili e gli indirizzi di circa 69 reti esistenti, che viene aggiornata periodicamente.

La Commissione ha iniziato un progetto per una piattaforma europea destinata a sviluppare attività di coinvolgimento nella strutturazione del dibattito scientifico a livello nazionale ed europeo.

Nell'ambito della legislazione, strumento efficace per l'integrazione di genere, alcuni paesi hanno varato normative per garantire la partecipazione equilibrata di donne e uomini in organismi pubblici di ricerca. È stata sperimentata in più contesti l'istituzione di norme per riservare cattedre, premi a studentesse e ricercatrici, fondi di ricerca e per assicurare un equilibrio tra i sessi nelle commissioni di docenti e ricercatori delle università e degli istituti di ricerca.

Gli studi di genere dedicati ad una migliore comprensione della discriminazione istituzionale sono un importante strumento per analizzare e modificare i sistemi di valutazione al fine di:

- risolvere il carattere subdolo delle complessità e delle sottigliezze della discriminazione diretta, ma soprattutto indiretta e istituzionale, nei confronti delle donne; elaborare concetti di eccellenza e di merito neutrali dal punto di vista del genere;
- mettere a punto indicatori sulla situazione delle donne nella ricerca nonché controllare ed effettuare un'analisi comparativa della sua evoluzione e, auspicabilmente, dei suoi progressi.

Gli studi di genere su questi temi hanno portato a una maggiore consapevolezza dell'incidenza dell'*appartenenza* piuttosto che del *merito* nelle pratiche di valutazione, delle relazioni e del nepotismo nelle procedure di nomina, della costruzione sociale dell'eccellenza scientifica e dei meccanismi di esclusione usati dalle *élites* scientifiche ad assoluta preminenza maschile. I criteri di valutazione sono elaborati infatti, per lo più, da appartenenti al genere maschile a partire dalle proprie caratteristiche. Pertanto per la valorizzazione delle donne nel mondo della ricerca sembra più efficace cambiare i criteri di valutazione dando preminenza al "merito" piuttosto che definire per esse quote che

lasciano inalterato il *maschile come valore*. Si dà notizia, di seguito, di misure specifiche adottate in alcuni paesi.

"Ad Harvard, come come in qualsiasi altro posto ci sono una quantità di uomini che eccezionali non sono per niente. Crederò sul serio alla fine della discriminazione quando vedrò Harvard offrire una cattedra a una donna mediocre"

Ajzenberg-Selove, fisica

La **Francia** ha introdotto il sistema delle "quote" in varie forme ma non si sono avuti i risultati sperati: si raggiunge infatti la quota fissata ma questa talvolta non rappresenta la realtà effettiva del merito femminile. Inoltre si tratta spesso di opportunità numeriche non di qualità e con il loro meccanismo le quote rischiano di occultare le responsabilità delle donne stesse. Sembra opportuno ricorrere alle quote solo in modo episodico e temporaneo e solo per attenuare, in tempi brevi, criticità croniche in alcuni settori di forte sottorappresentanza delle donne.

In **Austria**, dal 1991, ciascuna università dispone di un gruppo di lavoro che, come organismo di controllo molto influente nelle questioni relative al personale, garantisce che le donne non siano vittime di discriminazioni di genere al momento dell'assunzione, avendo il potere, nei casi sospetti, di presentare un esposto al Ministro della ricerca. Il processo di assunzione viene bloccato e riesaminato dal Ministro federale della ricerca; se l'ipotesi di discriminazione trova conferma, la decisione presa dall'università è respinta attraverso un parere legalmente vincolante.

In **Svizzera**, il Consiglio di Ricerca ha varato un piano decennale (1993-2003), "Marie Helm Voegmin Program", per incoraggiare le donne nella scienza. Gli interventi, tra cui il finanziamento di progetti femminili e sostegni economici specifici per le ricercatrici, mirano ad una maggiore integrazione delle donne nella vita professionale. Sono previsti l'erogazione per quattro anni di uno stipendio, sussidi di ricerca e partecipazione ai costi infrastrutturali dell'Istituto ospite. Sono stati anche organizzati corsi per consentire alle donne di acquisire conoscenze e capacità di gestione e autonomia, necessarie alla conduzione di un'attività di ricerca.

In **Danimarca**, per affrontare la segregazione di genere nel mercato del lavoro, è stato attivato un sistema di collocamento e formazione per incoraggiare gli uomini a occupare posti di lavoro considerati tradizionalmente femminili e viceversa. Tutte le amministrazioni municipali devono riferire con cadenza biennale sui progressi compiuti in materia di riduzione della segregazione tra i generi.

In **Irlanda** sono state attivate in alcune istituzioni "banche dei talenti": liste di scienziate e di donne specializzate in settori scientifici e tecnologici, disposte a lavorare in comitati di gestione, di indirizzo e di consulenza di istituzioni scientifiche, consultabili dai dipartimenti governativi e da altri organismi incaricati delle nomine. In

questo paese Il Ministero della scienza e della tecnologia ha finanziato un progetto per la pubblicazione del libro intitolato “Stars Shells and Bluebells” sulla presenza delle donne irlandesi nelle scienze, nell’ingegneria e nella tecnologia dall’inizio del secolo scorso.

Tempi di lavoro, tempi di vita

La partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all’attività professionale e alla vita familiare, parallelamente ad un’equa partecipazione di donne e uomini al processo decisionale, costituiscono due presupposti importanti per la parità tra donne e uomini. Peraltro, affinché i sistemi di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita siano effettivamente a favore delle donne, devono essere fondati sulla promozione di una cultura che legittimi la possibilità che entrambi, uomini e donne, facciano lavoro professionale e lavoro di cura, potendo contare sia su orari di lavoro favorevoli, sia su servizi di supporto per i membri dipendenti della famiglia.

Ancora oggi molte donne continuano a non avere pari accesso ai diritti sociali., sia perché alcuni di essi si basano sul modello in cui l’uomo è l’unico capo famiglia, sia perché danno per scontato che spetta soprattutto alle donne l’onere di conciliare vita familiare e vita professionale. È una situazione che si riscontra in numerosi sistemi di protezione sociale, che a loro volta concorrono a determinare la femminilizzazione della povertà nell’Unione europea. Le donne infatti risultano meno presenti nel mondo del lavoro, svolgono lavori più irregolari e meno tutelati ed hanno remunerazioni minori rispetto agli uomini. I seguenti dati sull’occupazione e sulle retribuzioni per le donne nell’Ue lo dimostrano [1]:

- il tasso d’occupazione delle donne nell’Ue (54,9%) resta inferiore di 18 punti al tasso degli uomini (73%), e rimane al di sotto di 5,1 punti rispetto all’obiettivo fissato in occasione del Consiglio Europeo di Lisbona; inoltre le donne continuano ad essere sovrarappresentate nel lavoro a tempo parziale e la disoccupazione di lunga durata colpisce maggiormente le donne. In particolare, nel luglio 2003, l’Italia si conferma il paese europeo con il minor numero di donne che lavorano con una percentuale pari al 41,9%, preceduta dalla Grecia con il 42,7% e dalla Spagna con il 44%;
- il tasso di disoccupazione femminile a medio termine nell’Ue è attualmente superiore di 2,4 punti a quello degli uomini;
- il divario di genere in materia di retribuzione è del 16.2% ed è costituito da donne il 77% dei lavoratori a basso reddito.

Anche la presenza di figli ha un impatto di segno opposto sulla situazione occupazionale delle donne rispetto a quella degli uomini [1]:

- il tasso di occupazione femminile diminuisce per le donne che hanno bambini piccoli mentre i tassi di occupazione maschile nella fascia di età compresa tra 20 e 44 anni sono maggiori per gli uomini sposati con figli;
- il tasso d’occupazione delle donne senza figli dai 20 ai 50 anni (68%) è di 12 punti superiore a quello delle donne con bambini di meno di 6 anni (56%).

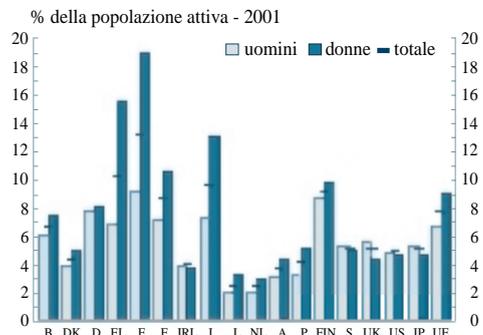
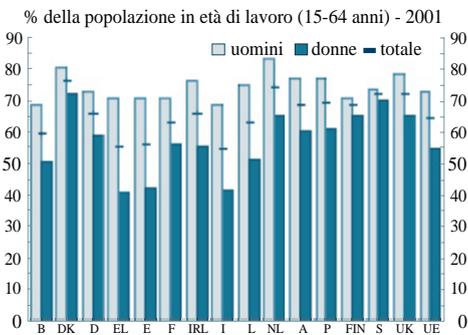
Divario di genere in materia d'occupazione - 2001

	divario di genere in materia di occupazione	divario di genere in materia di disoccupazione	divario di genere in materia di retribuzione
EU - 15	18,0	2,3	16,2
Grecia	29,8	8,6	13,2
Spagna	28,9	8,0	14,3
Italia	27,5	5,6	8,6
Lussemburgo	23,9	0,7	n.d.
Irlanda	21,4	-0,2	19,8
Belgio	18,7	1,4	7,3
Paesi Bassi	17,5	1,1	21,1
Austria	16,5	1,3	21,1
Portogallo	15,8	1,9	5,9
Francia	14,1	3,4	10,8
Germania	13,7	0,4	19,4
Regno Unito	13,3	-1,1	24,3
Danimarca	8,3	1,1	10,4
Finlandia	5,5	1,1	n.d.
Svezia	2,9	-0,3	n.d.

COM(2002) 748 definitivo - Bruxelles, 20.12.2002

Tasso di occupazione per sesso

Tasso di disoccupazione per sesso



Fonte Eurostat

	Indice comparativo	Tassi di occupazione - 20-44 anni di età 1998			
		senza figli		con figli di 0-5 anni	
		uomini	donne	uomini	donne
IRL (97)	1.9	81	81	87	46
DE	1.8	83	83	90	49
LU	1.8	93	84	98	49
UK	1.7	85	87	90	53
ES	1.7	88	67	90	40
EU11	1.7	84	79	91	52
NL	1.6	88	86	95	60
IT	1.6	91	68	92	45
FR	1.5	79	72	91	56
GR	1.5	82	60	96	48
AT	1.3	89	85	94	68
BE	1.2	87	77	92	66
PT	1.2	92	83	96	72

Legenda - Indice comparativo: vengono confrontati i tassi di occupazione di donne e uomini con e senza figli di età compresa tra 0 e 5 anni. Più il valore dell'indice si avvicina a 1, più risulta analoga l'incidenza della maternità/paternità sui tassi di occupazione rispettivamente di donne e uomini. I valori superiori a 1 indicano che l'impatto della maternità ha ridotto la mobilità delle donne sul mercato del lavoro rispetto agli uomini.

COM(2000) 335 definitivo - Bruxelles, 7.6.2000

La conciliazione della vita lavorativa con quella familiare è stata la priorità del 2002 nella strategia quadro per la parità tra uomini e donne (2001-2005), definita dalla Commissione europea [2]. A livello teorico è riconosciuta l'importanza di questo aspetto ma in pratica i progressi al riguardo sono insoddisfacenti come rilevato dal Gruppo di Helsinki nel rapporto "National Policies on Women and Science in Europe" del marzo 2002. Tra le politiche relative alla conciliazione, essenziali per la dimensione di genere nella strategia europea per l'occupazione, si ritiene necessario per le donne poter usufruire di servizi per l'infanzia e per gli anziani accessibili e di buona qualità, della condivisione paritaria delle responsabilità in materia di custodia dei bambini e dei lavori domestici, dell'incoraggiamento rivolto ai padri perché usufruiscano del congedo parentale nonché dell'offerta di soluzioni improntate alla flessibilità sia per gli uomini che per le donne. Particolare attenzione viene prestata ai problemi delle donne facenti parte dei gruppi a basso reddito. Solo il 12% delle donne tra i 16 ed i 64 anni lavora a tempo pieno, mentre il 66% di esse è inattivo, contro il 35% degli uomini nei gruppi a debole reddito. È importante anche che gli Stati membri tengano conto delle misure di conciliazione al momento di riformare i propri sistemi pensionistici, per evitare di mettere in pericolo i diritti pensionistici delle donne e degli uomini che hanno preso un congedo per occuparsi dei propri figli.

In particolare la Commissione ha evidenziato che gli Stati membri stanno adattando solo gradualmente i propri sistemi pensionistici all'evoluzione dei ruoli femminili e maschili nel settore sociale ed economico, introducendo nuove disposizioni che facilitano la conciliazione tra le responsabilità professionali e familiari. Pertanto i loro effetti saranno lenti, e differenze significative tra i diritti pensionistici delle donne e degli uomini continueranno a pesare ancora a lungo. Nel corso del 2002 iniziative legislative in materia sono state prese in diversi Stati membri.

In **Austria**, una nuova legge sul congedo per assistenza nell'ambito familiare è stata introdotta nel diritto del lavoro per permettere di accordare migliori cure ai familiari in fin di vita ed ai bambini molto malati. Questa legge prevede il diritto per qualsiasi lavoratore di ridurre le proprie ore di lavoro o prendere un congedo non retribuito con l'accordo del datore di lavoro.

In **Olanda**, il governo ha proposto recentemente al Parlamento una legge che introduce un regime giuridico di congedi per cure di lunga durata.

In **Finlandia**, il governo ha presentato nell'aprile 2002 una relazione al Parlamento sulla politica relativa ai bambini e sulla valutazione dei metodi che permettono di conciliare vita professionale e vita familiare, al fine di prolungare la durata del congedo di paternità fino a 4 settimane in luogo dei 18 giorni attuali.

La **Catalogna**, una provincia spagnola, ha sancito legalmente il diritto dei propri dipendenti di ridurre il proprio orario di lavoro quotidiano di un terzo per 8 mesi, senza riduzione salariale, dopo il congedo di maternità di 18 settimane. Questa misura era inizialmente prevista solo per le donne, ma sarà estesa a tutti, indipendentemente dal sesso.

In **Danimarca**, il congedo parentale e le norme del congedo per l'assistenza ai bambini sono stati profondamente modificati nel marzo 2002: non esiste più un congedo separato per l'assistenza ai bambini oltre al congedo parentale.

In **Germania**, la nuova legge denominata Job-AQTIV-Gesetz garantisce che a decorrere dal 1 gennaio 2003, le persone in congedo parentale saranno in grado di beneficiare dell'assicurazione di disoccupazione alla fine di detto congedo.

Si noti però che, in generale, le misure volte a permettere una migliore conciliazione del lavoro con la vita familiare riguardano principalmente il sostegno alle strutture di accoglienza dei bambini. Le cure alle persone anziane e ad altre persone non indipendenti ricevono scarsa attenzione.

Si vuole infine citare qualche misura di conciliazione specifica per le istituzioni scientifiche:

In **Germania** sono state istituite borse di studio *stand-by association* che permettono alle ricercatrici, temporaneamente assenti, di mantenere i contatti con le strutture di ricerca con partecipazione a corsi ed, in misura limitata, a lavori di ricerca. Borse di studio, da assegnare a ricercatrici, comprendono sussidi per la cura dei figli e per pagare le spese d'asilo.

Fin dal 1998, l'Accademia di **Finlandia** prevede per i titolari di posti di dottorato il prolungamento del contratto per il periodo corrispondente alla durata della maternità o del

congedo parentale. Per i ricercatori all'estero le borse di studio sono più elevate nel caso di figli a carico.

Infine, tra le misure adottate da diversi paesi, esistono vari programmi destinati alle donne che intendono riprendere la carriera scientifica dopo un periodo dedicato alla cura dei figli.

Formazione

In molti paesi dell'Ue sono state attuate azioni positive per modificare comportamenti, atteggiamenti, norme e valori che definiscono ed influenzano i ruoli svolti dagli uomini e dalle donne nella società mediante l'istruzione, la formazione, i media, l'arte, la cultura e la scienza.

I problemi di un'educazione mista sono stati affrontati, per esempio, in un convegno internazionale a Monaco nel febbraio del 2002 [3] in cui sono state illustrate e discusse proposte e sperimentazioni di corsi monogenere aggiuntivi e/o alternativi e di criteri di selezione diversi per ragazzi e ragazze. Per combattere forme stereotipate di discriminazione legata al genere, in alcuni paesi sono stati organizzati incontri tra studentesse e donne che hanno intrapreso con successo carriere scientifiche.

In **Spagna**, vengono organizzati corsi di formazione per sensibilizzare i formatori al problema della pari opportunità e per orientare le giovani donne verso gli studi nei settori scientifici e tecnici.

In **Irlanda**, attraverso l'organizzazione di *Role Model Days* si mira ad incoraggiare le giovani donne ad intraprendere carriere scientifiche. Le ragazze, verso il termine dei loro studi superiori, si incontrano e si confrontano con donne che hanno intrapreso con successo carriere in diversi ambiti scientifici, ingegneristici e tecnologici. Inoltre l'Istituto di Tecnologia di Cork (ITC) organizza programmi sperimentali per istituti di scuola media superiore affinché un'esperienza concreta nell'attività scientifica orienti le studentesse per i loro studi superiori.

Infine, un ricco spettro di azioni positive e di istituzioni incoraggiate ad attuarle è indicato nelle risoluzioni approvate a conclusione della conferenza "Woman in Physics" organizzata dalla IUPAP (International Union of Pure and Applied Physics) da trasmettere ai vari organismi nazionali ed internazionali preposti alla ricerca ed alla didattica nel campo della fisica. La prima conferenza del genere che si sia mai tenuta, si è svolta a Parigi nel marzo 2002 e ha visto più di 300 partecipanti, il 15% dei quali uomini, provenienti da 65 paesi [4].

Per concludere queste note sulle azioni positive in Europa si sottolinea che:

- alcuni membri del Gruppo di Helsinki hanno riconosciuto che la collaborazione e lo scambio di esperienze ha permesso loro di compiere più rapidamente progressi in questo campo di quanto sarebbe stato possibile operando in maniera isolata;
- grande attenzione è posta sulla messa a punto e sull'uso di strumenti atti a valutare e controllare le misure di azione positiva e di integrazione del genere concepite per promuovere la parità dei sessi nella scienza e nelle carriere scientifiche. Una raccomanda-

zione pressante da parte delle Ue è che la valutazione degli approcci politici per promuovere la parità sia improntata al rigore scientifico;

- il Gruppo di Helsinki è interessato ad inserire la dimensione di genere nel Sesto Programma Quadro (2002-2006) per garantire che le scienziate di tutti i 30 paesi abbiano pari opportunità nell'elaborazione, nel controllo e nella valutazione dei progetti e dei programmi scientifici finanziati dall'Ue;
- a fronte dell'ottima qualità del quadro normativo istituzionale europeo riguardo le pari opportunità (cfr par. 2.2) l'attuazione del *mainstreaming* da parte della Commissione europea per una maggiore presenza delle donne in posti decisionali ha causato, da parte dei colleghi maschi, reazioni che hanno avuto effetti negativi. Cristina Marolda, nel dibattito della tavola rotonda, ha riferito che nella Direzione Generale Ricerca, su 40 unità si era riusciti ad avere 12 capounità donna (11 in posizioni amministrative o di politiche orizzontali, 1 in un'unità tecnico-scientifica): ebbene, 5 donne hanno già dato le dimissioni o stanno per darle. Le donne non reggono il gioco del potere maschile e ad un attacco forte ed organizzato la loro risposta è spesso la rinuncia. Attualmente è in atto un'azione sindacale di formazione sul mobbing: "*un networking, una comunione, una solidarietà è assolutamente indispensabile; se alle donne è necessario un sostegno per giungere alle posizioni decisionali ne abbisognano di uno doppio per rimanerci.*"

Il caso francese

In Francia è molto forte l'attenzione sulla discriminazione delle donne nella ricerca e già sono attive misure per superarla: una forte interrelazione tra le associazioni di donne nelle diverse discipline scientifiche, le istituzioni e le strutture scientifiche sta modificando in meglio la condizione delle donne nella ricerca scientifica. Nelle diverse associazioni le donne, partendo dalle loro storie, dalla fenomenologia della loro condizione nella ricerca, hanno elaborato progetti e metodologie ai quali le iniziative governative hanno dato corpo con strategie politiche che le istituzioni di ricerca hanno assunto e stanno attuando. In particolare un gruppo di ricercatrici di diverse discipline ha fondato l'Associazione *Femme et sciences* i cui obiettivi sono:

- migliorare il ruolo delle donne nelle carriere scientifiche e tecniche nei settori pubblico e privato;
- promuovere l'immagine della ricerca scientifica presso le donne e l'immagine delle donne nelle scienze;
- incoraggiare le ragazze ad intraprendere carriere scientifiche e tecniche.

Il Ministero della ricerca sostiene in un duplice modo questa associazione: con una sovvenzione annuale e mettendo a sua disposizione alcune infrastrutture. Inoltre associazioni come la *Association française des femmes dans l'Université (AFFDU)*, *Femmes et mathématiques* o l'*Association française des femmes ingénieures (AFFI)* hanno sovvenzioni dal ministero per iniziative specifiche inerenti le pari opportunità.

In Francia è in atto un impegno politico da parte delle istituzioni che si occupano di

educazione e di ricerca per accrescere il numero di donne nei ruoli di responsabilità e di potere così come negli organismi di indirizzo e di finanziamento scientifici: una donna è a capo del CNRS (*Centre National de la Recherche Scientifique*) come del Dipartimento di Scienze Matematiche e Fisiche della stessa istituzione, ancora una donna è a capo della direzione di ricerca del Ministero della Ricerca francese e un'astrofisica francese è alla direzione dell'*European Southern Observatory*.

Particolarmente significativa è l'iniziativa del Ministro della ricerca francese che ha varato, nel settembre del 2001, un programma denominato *Mission pour la Parité en sciences et technologies*, da realizzare a livello francese e in collaborazione con la Commissione europea. Lo stesso ministro ha affermato che "è indispensabile andare verso la parità, fare in modo che le ragazze si dirigano verso studi e carriere scientifiche e tecnologiche, che docenti universitarie e ricercatrici accedano a livelli di responsabilità" e ha fissato l'obiettivo di una presenza di "almeno il 40% di ambedue i sessi in tutte le istanze scientifiche".

La direttrice generale del CNRS ha inoltre istituito nell'aprile del 2001 un *Comité de pilotage. Disciplines, métiers, carrières et genre. La place des femmes au CNRS* le cui proposte di azioni positive sono ispirate ai seguenti principi:

- un dovere di trasparenza: rendere visibili le analisi fenomenologiche sulle carriere delle donne, esplicitare i criteri di reclutamento, di nomina e di promozione;
- un dovere di analisi: identificare ed analizzare gli ostacoli nello svolgimento delle carriere delle donne, analizzare l'impatto dell'organizzazione del lavoro sulla condizione professionale delle donne;
- un dovere di comunicazione: informare, sensibilizzare e coinvolgere il personale, pubblicare dati e studi di genere, informare sulle misure adottate, valorizzare la presenza delle donne nelle diverse discipline e nei diversi settori lavorativi;
- un dovere d'azione: agire per favorire un'uguaglianza di fatto tra uomini e donne, attuare misure per stimolare una rappresentanza equilibrata uomini/donne negli organismi di valutazione e nei "luoghi del potere";
- un dovere di valutazione: misurare e valutare l'impatto delle misure adottate sulla condizione professionale delle donne.

La situazione francese è ben illustrata nel poster riprodotto: particolarmente positivo è il dato sugli asili. Infatti la scuola materna (un sistema di asili pubblici per bambini da 2 a 6 anni) è gratis, funziona dalla mattina al pomeriggio, esclusi i giorni di vacanza, ed è frequentata da più del 90% dei bambini francesi; sono inoltre previste deduzioni fiscali per spese nella cura dei figli, fino a 6 anni di età.

Abbiamo dato ampio spazio al caso francese perché lo riteniamo un utile riferimento per la realizzazione del *mainstreaming* anche nel nostro paese. Michèle Baron della direzione ricerca del Ministero della ricerca francese, membro del gruppo di Helsinki in rappresentanza della Francia insieme a Claudine Hermann, docente dell'*École Polytechnique*, ha illustrato al nostro convegno questa iniziativa. Se ne richiamano, in sintesi, gli obiettivi.

Le azioni positive - l'esperienza francese

“Mission pour le parité en sciences et technologies”

La Missione “Parità nelle scienze e tecnologie” è stata creata nel settembre 2001, dal Ministero della ricerca francese. Gli obiettivi che si propone sono i seguenti:

- **equità:** *la discriminazione fondata sul sesso costituisce una violazione dei diritti della persona umana;*
- **eccellenza:** *la sottorappresentanza delle donne costituisce una minaccia per la qualità;*
- **efficacia:** *l'invecchiamento della popolazione impone di attingere ad una riserva di giovani scienziate;*
- **efficienza:** *educare e formare giovani scienziate, di cui non si utilizzano le competenze, rappresenta un vero spreco.*

Tra le tante azioni intraprese dalla Missione:

- *censimento dei dati scientifici e sviluppo di indicatori;*
 - *rappresentazione equilibrata delle donne nelle diverse istanze di nomina e di promozione;*
 - *accesso alle responsabilità: incitare i comitati di selezione e le istanze di nomina a presentare tante donne quanti uomini;*
 - *costituzione di una storia di scienza e donne;*
 - *cambiare l'immagine dello scienziato troppo mascolino (video, serie TV...);*
 - *sviluppare la cultura scientifica e tecnica (premi nelle scuole, festa della scienza...).*
-