

## **Le azioni positive nelle istituzioni di ricerca in Italia - I piani triennali**

*Maria Luigia Paciello*

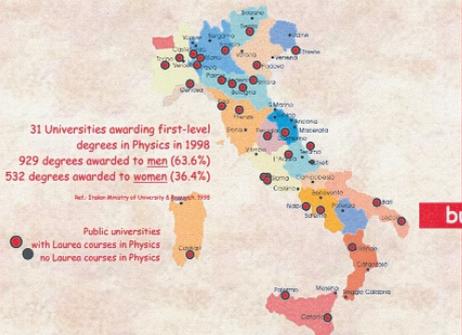
A differenza della Francia, che ha adottato la strategia dell'integrazione del genere a livello di sistemi, di strutture, di istituzioni, di programmi, di politiche e di pratiche, manca in Italia un quadro condiviso di politiche di genere nella ricerca e solo recentemente sta prendendo forma un quadro normativo finalizzato ad aumentare la presenza delle donne nella ricerca scientifica: Comitati per le pari opportunità devono esistere per legge nelle Università e negli Enti pubblici di ricerca (un CPO è attivo all'INFN, al CNR, all'ISS e sta per essere formalizzato all'INFM); enti ed università devono approvare piani triennali di azioni positive.

La valorizzazione del ruolo delle donne nella scienza ha inizio dall'orientamento scolare e professionale che si articola su due questioni chiave: quali siano gli ostacoli e come recuperare i talenti perduti. Questi temi cominciano ad essere oggetto di iniziative in alcune università italiane ([5] e cfr [4] par. 4). Anche per le donne già inserite nelle realtà lavorative ma il cui sviluppo di carriera rivela un notevole ritardo rispetto agli uomini, si vanno definendo azioni formative [6].

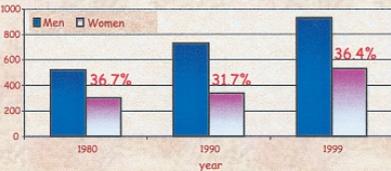


## Women in Physics in Italy: the leaky pipeline

**University Education in Physics:**  
women are close to 40% both in undergraduate and graduate courses



**Number of those obtaining a Degree Laurea in Physics**

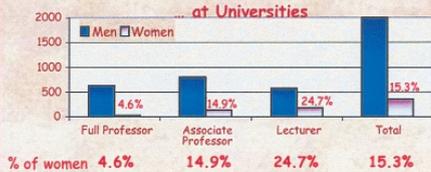


**In SUMMARY:**

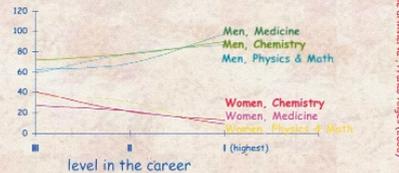
- ✓ The % of women who graduate in physics is relatively high
- ✓ The % of women among physicists in academics and research decreases sharply after PhD & postdoc work
- ✓ The first bottleneck is in the access to permanent positions: at each step in their career, more women are left behind
- ✓ Women physicists are still practically excluded from positions of power in academics and at research institutions

Ref.: 'Foglie di Mirano', R. Palomba Ed., Franco Angeli PIS (Milano, 2000)

The % of women is low, and decreases as career levels increase

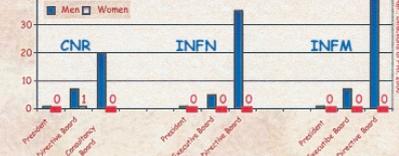


**... and at public research institutions**



Ref.: 'Foglie di Mirano', Franco Angeli (2000)

Practically NO women in the governing bodies of public research institutions (# of women in red)



CNR: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Nat. Res. Council (all disciplines)  
INFN: Istituto Nazionale di Fisica Nucleare - Nat. Inst. for Nuclear Physics  
INFN: Istituto Nazionale per la Fisica della Materia - Nat. Inst. for the Physics of Matter

**WHY ?**

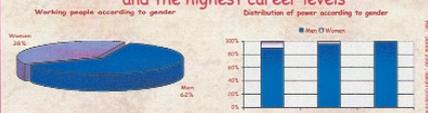
**WHAT FOCUS FOR FUTURE ACTION ?**

- ✓ Working conditions and everyday life in the labs
- ✓ Mechanisms for evaluating research and teaching, both for individuals and for institutions
- ✓ Age and mechanisms for access to the first career steps and to permanent positions
- ✓ Mechanisms for selection of people in governing bodies and power positions (the 'old boys network', etc.)

**Role models**

All these are very general issues:  
more actions, more transparency and democracy are needed to face power mechanisms that act against women and hinder the development of the whole physics community in Italy

**The Italian Background**  
women in Italy constitute 38% of the workforce, but often remain far from power positions and the highest career levels



# of occupied in research per 1000 occupied

France	12.3	(1997)
Germany	11.6	(1998)
Italy	6.1	(1997)
Spain	5.9	(1998)
USA	7.1	(1998)
Japan	13.6	(1998)

Ref.: OECD, 2000

For discussions please contact the 'Italian team':

Maria Grazia Betti (betti@roma1.infn.it), Annalisa Bonfiglio (annalisa@diee.unica.it),

Anna Grazia Mignani (mignani@iroe.fi.cnr.it), Elisa Molinari (molinari@unimo.it),

Mariella Paciello (paciello@roma1.infn.it)

Grande attenzione è dedicata all'individuazione di parametri di genere nella rivisitazione dei metodi e delle procedure di valutazione [7], non per la fissazione di "quote per le donne" ma per l'abbattimento di quelle che, di fatto, esistono per gli uomini [8].

È stato da più parti suggerito che la diffusione di organi elettivi, il favorire la rotazione degli incarichi e l'introduzione di sistemi di selezione e di recensione internazionale gioverebbero alla ricerca e all'università italiana e favorirebbero una maggiore presenza femminile. Questo processo di controllo e di promozione della presenza femminile nel mondo della ricerca può essere un prezioso meccanismo che metta in luce e scardini 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 solo le donne ma tutti i ricercatori. In verità i meccanismi di cooptazione degli *old boys networks* colpiscono, oltre che le donne, anche gli uomini. E spesso è l'anima innovativa della ricerca che non riesce ad inserirsi nelle strutture di gestione del potere, troppo impermeabili a nuove forze, a nuovi paradigmi, all'innovazione in generale.

Sulla conciliazione è in corso in Italia un'intensa e qualificata attività di ricerca, di proposte e di sperimentazione e di indagini statistiche [9], sia nelle istituzioni pubbliche di ricerca che in diversi settori lavorativi [10].

Tra gli Enti di ricerca si è distinto l'INFM, come si desume dal Piano triennale di azioni positive approvato da quell'Istituto.

Si noti infine che la mancata adozione di una "politica dei tempi" da parte di moltissime città, secondo il dettato della legge 53/2000 [11], legge ignorata anche dalle aziende, ha impedito un processo più generale favorevole alla conciliazione: è necessario spingere le diverse istituzioni cittadine a concordare una politica dei tempi che la agevoli e renda più a misura di persona la vita familiare e lavorativa.

Nonostante tutte le difficoltà della vita quotidiana, vale per tutte le donne impegnate nella ricerca la testimonianza di Chien-Shiung Wu, la fisica autrice del celebre esperimento sulla violazione della parità nel decadimento beta:

---

*«...c'è una sola cosa peggiore di trovare un lavandino pieno di piatti sporchi tornando a casa dal laboratorio ed è quella di non andare per niente in laboratorio!!!...».*

Chien-Shiung Wu

### ***I CPO e i piani triennali***

Riguardo ai piani triennali del CNR e dall'INFN, si vuole ricordare con orgoglio il lavoro di elaborazione e di stimolo da parte dei CPO dei due enti che è a monte dei piani approvati. Si tratta di un percorso di ricerca e di azione avviato all'interno delle due organizzazioni nella complessità dei diversi tipi di discriminazione, legati alle figure vecchie e nuove del lavoro femminile, presenti nelle istituzioni di ricerca. A questa visione d'insieme, necessaria alla definizione di azioni specifiche tese a sanare le diverse disuguaglianze, senza dannose spaccature ed incomprensioni tra donne tecniche, am-

ministrative e ricercatrici, è improntata tutta l'attività dei nostri CPO costituiti da dipendenti di diversi livelli e profili.

#### LINEE GUIDA PER IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DEL CNR

- acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle P.O., rilevazione ed elaborazione di dati per statistiche di genere;
- sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio (flessibilità, fondi per telelavoro);
- valorizzazione della componente femminile dell'ente (percorsi formativi, seminari, scuole etc.);
- riequilibrio della rappresentanza di genere (istituzione di un'anagrafe per le nomine, rinnovo ciclico delle stesse, pubblicizzare le candidature...).

#### PIANO TRIENNALE 2002-2004 DI AZIONI POSITIVE DELL'INFN

- diffusione (via Web) dei dati di genere relativi al personale e alla composizione di organi e commissioni dell'Istituto;
- studio e attuazione di misure di sostegno alla maternità e paternità degli assegnatari di borse di studio ed assegni di ricerca;
- adozione di un codice di comportamento contro molestie e *mobbing* per la dignità della persona sul luogo di lavoro;
- istituzione di un'anagrafe delle competenze.

La verifica dell'attuazione e la valutazione delle misure previste dai piani triennali sono nel novero dei compiti cui sono chiamati i CPO, in una rete sempre più efficace e propositiva, per imporre una lettura non reticente della realtà attuale e delle sue evoluzioni, per favorire trasparenza e pari opportunità. Ma per rendere efficace la valutazione è necessario che essa sia effettuata sin dalla fase di pianificazione delle misure specifiche e prosegua in quelle di attuazione e di osservazione, per consentire di operare cambiamenti e ridefinizioni delle politiche in termini di pari opportunità. È pertanto necessario che i CPO dispongano dei dati relativi ai destinatari delle "azioni positive" per conoscere le eventuali differenze esistenti tra donne e uomini nell'ambito di riferimento delle misure previste, riguardo a:

- a. partecipazione: composizione per sesso del gruppo di destinatari, presenza ai livelli decisionali;
- b. risorse: distribuzione per sesso di tempi e spazi di lavoro, informazioni, mezzi finanziari, istruzione e formazione, carriera professionale;
- c. norme e valori che influenzano i ruoli di genere: divisione del lavoro per genere, atteggiamenti, comportamenti, disparità di valore attribuiti alle donne e agli uomini;
- d. diritti: nel senso di eventuali discriminazioni legate al sesso, dirette o indirette, presenti nel contesto di riferimento.

I CPO hanno responsabilità di stimolo e verifica per l'attuazione delle iniziative, piccole e grandi, di immediata e di più lontana praticabilità previste nei piani che, nella loro complessità, intendono favorire un passaggio di percezione tra il fare azioni positive "per" le donne e realizzare misure che, attraverso questo, tendono a migliorare la qualità della vita di tutti, donne e uomini, adulti e bambini, individui ed organizzazioni.

#### DALLA TAVOLA ROTONDA

Angela Finocchiaro:

*"Il fatto che le donne esistano e rappresentino quello che rappresentano è talmente forte che, possono abolire gli organismi di parità, possono levare i soldi ai CPO, possono tentare di fare qualunque cosa, ma poi esiste una realtà concreta di persone in carne ed ossa che comunque cambieranno le cose."*

#### ***Un esempio di azione positiva proposta dal CPO dell'INFN: la banca dati delle competenze***

Il CPO dell'INFN è interessato ad approfondire l'analisi delle competenze in ottica di genere. Tra le iniziative promosse per affrontare le criticità dei percorsi di carriera delle donne c'è la realizzazione di un progetto denominato "La banca dati delle competenze" [12] in una possibile collaborazione con l'INFM nel quale è già operante un'efficiente anagrafe delle competenze. Questa banca dati può essere utilizzata per diversi scopi:

1. a disposizione degli organi deliberanti facilita e rende più trasparenti nomine, incarichi, attribuzioni di responsabilità, suggerendo nominativi di donne particolarmente preparate in determinate discipline e settori lavorativi;
2. permette di osservare l'evoluzione dei percorsi di carriera ed eventualmente di intervenire con meccanismi correttivi che favoriscano le pari opportunità;
3. offre una base di dati completa, oggettiva e aggiornata per il corretto sviluppo di politiche retributive incentivanti, equamente distribuite fra i due sessi.

#### DALLA TAVOLA ROTONDA

Angela Finocchiaro:

*"A che servono i CPO? Le donne se li sono inventati e costruiti, tanto per essere chiari, e hanno fatto miracoli attraverso i CPO, con le quattro lire che hanno regolarmente avuto ed è questa la ragione per cui io pensavo che si dovesse andare ad una riforma degli organismi di parità ma non per chiuderli, una riforma per una razionalizzazione degli organismi di parità che dia loro risorse finanziarie e risorse politiche nel senso che le decisioni dei CPO possano incidere veramente nella pratica politica e i pareri dei CPO o l'interferenza dei CPO nei processi decisionali possano contare realmente, diventare un vincolo, questo io pensavo."*

## Il gruppo di lavoro *Donne e Leadership*

In Italia, nel quadro delle azioni positive, nel contesto della Pubblica amministrazione, si vuole segnalare l'attività del gruppo di lavoro "Donne e Leadership" (nell'ambito dell'iniziativa "Cantieri" del Ministero della Funzione Pubblica). In linea con gli indirizzi comunitari e nazionali, questo gruppo ha assunto il principio di integrazione orizzontale delle questioni di genere: prendere in considerazione sistematicamente le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini nelle organizzazioni, al fine di promuovere la presenza delle donne in posizioni di vertice, per raggiungere un equilibrio di genere a livello decisionale. Sono state elaborate linee guida rivolte ai responsabili della gestione delle risorse umane per progettare percorsi di carriera in ottica di genere ed evitare discriminazioni dirette ed indirette; sono anche state individuate amministrazioni che abbiano intrapreso azioni per la promozione delle carriere femminili. Il CPO dell'INFN ha partecipato a questo gruppo di lavoro.

Il Rapporto finale del gruppo [13] ha raccolto contributi su dati di genere, su analisi e valutazione delle competenze, su culture organizzative che non creino disuguaglianze di genere e su specifiche esperienze di amministrazioni.

Si riportano alcuni dati contenuti nel Rapporto.

### Dirigenti generali ed equiparati donne 1997-2001

	1997	1998	1999	2000	2001	
Stato	10,26%	12,31%	13,67%	15,15%	14,71%	dirigente generale
Enti di ricerca	14,33%	13,83%	14,71%	15,80%	15,42%	dirigente di ricerca
Avvocatura	12,99%	14,19%	18,40%	18,75%	19,53%	avvocato 4 <sup>a</sup> classe
Magistratura amministr.	11,71%	11,82%	13,70%	14,96%	34,29%	1° referendario
Magistratura ordinaria	3,65%	4,64%	5,42%	6,14%	6,15%	presidente di sezione
Prefettura	5,73%	6,49%	7,34%	7,10%	7,77%	prefetto
Diplomatici	2,09%	2,59%	2,75%	3,21%	3,33%	ambasciatore ministro plenipotenziario

### Dirigenti ed equiparati donne

	1997	1998	1999	2000	2001	
Stato	20,94%	23,75%	25,49%	26,88%	26,52%	dirigente
Enti di ricerca	31,59%	32,70%	33,40%	34,78%	37,49%	ricercatori e tecnologi
Avvocatura	50,00%	52,94%	43,48%	56,52%	61,54%	procuratore 1 <sup>a</sup> classe
Magistratura amministr.	29,89%	30,93%	27,00%	20,45%	24,75%	referendario
Magistratura ordinaria	48,68%	54,20%	55,16%	55,96%	50,76%	magistrato di tribunale
Prefettura	29,60%	31,49%	33,80%	34,99%	36,81%	vice prefetto
Diplomatici	9,34%	9,31%	9,45%	9,80%	9,89%	consigliere

Per questa iniziativa è previsto un prosieguo: alle amministrazioni che vorranno aprire "Cantieri di innovazione" saranno forniti strumenti di auto-analisi per valutare la pre-

senza e il ruolo delle donne in posizioni decisionali, per osservare forme implicite di discriminazione, per individuare competenze di genere da valorizzare.

Alla valorizzazione della componente femminile, che è un diritto di democrazia, che è necessaria all'eccellenza – in particolare nella scienza – e all'ottimizzazione delle risorse economiche, si aggiunge un nuovo contenuto: essa è necessaria all'innovazione organizzativa delle amministrazioni, introducendo competenze volte all'apprezzamento delle diversità come risorse e opportunità per lo sviluppo di una cultura organizzativa in ottica di genere. L'ottica di genere come strumento per l'innovazione organizzativa permette di superare la logica assistenzialistica rispetto ai possibili strumenti di conciliazione ed alle opportunità di formazione e di carriera delle donne per giungere all'affermazione di un'organizzazione amichevole, nei confronti di uomini e donne, per il successo delle attività.

## Note

1. Comunicazione della Commissione Europea al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale ed al Comitato delle regioni nella (COM(2002) 748 definitivo del 20/12/2002), "Attuazione del *mainstreaming* della dimensione di genere nei documenti di programmazione dei fondi strutturali 2000-2006".

Comunicazione della Commissione Europea al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale ed al Comitato delle regioni nella (COM(2002) 335 definitivo del 7/6/2000), "Verso un'astrategia quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005)".

E per sottolineare ancora una volta la priorità che la Commissione europea assegna alla promozione della parità uomo-donna nella programmazione dei Fondi Strutturali 2000-2006 citiamo la definizione di "mainstreaming" riportata nella Comunicazione COM(2002) 748 definitivo del 20/12/2002: "Per «*mainstreaming*» si intendono gli sforzi atti ad assicurare che tutti i provvedimenti e le attività generali (in sede di programmazione, attuazione, sorveglianza e valutazione) tengano conto in modo attivo ed esplicito degli effetti sulla condizione maschile e femminile. Il termine comprende anche la progettazione, attuazione, sorveglianza e valutazione di misure e attività specifiche intese a promuovere l'uguaglianza tra i sessi in termini di partecipazione e benefici. Nel complesso, i piani e i programmi dovrebbero contribuire a migliorare la parità tra i sessi e riuscire ad evidenziare il proprio impatto prima, durante e dopo la fase di attuazione". E la considerazione finale: "Le pari opportunità tra le donne e gli uomini devono rimanere una priorità, e il duplice approccio - *mainstreaming* della dimensione di genere ed azioni specifiche - dimostratosi efficace, deve essere mantenuto.

*Gli investimenti in capitale umano e sociale nella società della conoscenza formeranno la base di una crescita a lungo termine dell'Europa. Di conseguenza i futuri interventi dovrebbero concentrarsi sulla prevenzione dell'esclusione delle donne da questi settori, prestando particolare attenzione a favorire l'alto livello della formazione e dell'occupazione nel settore delle Tecnologie dell'informazione e della Ricerca e Sviluppo, nonché al rafforzamento degli sforzi di promozione dell'imprenditorialità femminile, dell'istru-*

*zione permanente, della formazione, delle competenze e qualifiche delle donne in settori non tradizionali”.*

2. Relazione annuale sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione europea - 2002 - Bruxelles, 5.3.2003 COM(2003) 98 definitivo. Per ulteriori dati ed analisi su questi temi si consulti: *The life of women and men in Europe*, Eurostat (ISBN 92-894-3568-2), 2002. Questo documento illustra le diverse tappe della vita di donne e uomini. Comincia descrivendo l'educazione e l'istruzione di base dei bambini, per parlare poi delle differenze fra donne e uomini per quanto riguarda lo stile di vita e l'età media in cui si lascia la casa dei genitori. Passa quindi ad esaminare donne e uomini nella vita lavorativa, analizzando soprattutto i diversi percorsi di carriera, le posizioni rispettivamente occupate, l'abilità e le strategie usate per conciliare le sfide della carriera con le responsabilità della famiglia. L'ultimo capitolo è dedicato alla vita dopo la pensione: si parla delle entrate economiche (pensioni o rendite di altro tipo), della possibilità di continuare a svolgere un qualche tipo di lavoro, della situazione abitativa, della salute e delle relazioni sociali. Altri dati sul rapporto tra vita familiare e lavoro in: *Women and men reconciling work and family life*, Eurostat (ISSN 1024-4362), 2002, un'indagine condotta in dieci Paesi dell'Ue sul cambiamento del rapporto fra vita familiare e lavoro.

Notizie interessanti sulle politiche di conciliazione attuate in Europa si trovano in una ricerca condotta da Francesca Bergamante, pubblicata sulla "Rivista della Cooperazione", nella quale si legge: "nei paesi scandinavi hanno adottato un modello di stato sociale che ha privilegiato la creazione di una rete di servizi sociali a favore delle donne occupate, in primo luogo per garantire l'assistenza ai bambini e, in secondo luogo, per l'assistenza agli anziani. Si è trattato di una *politica per la famiglia* ma in senso molto diverso dalla tradizionale accezione che coinvolge numerosi paesi europei nei quali, infatti, la *politica a favore della famiglia* va a identificarsi spesso in un insieme di trasferimenti in denaro in grado di distogliere le donne dall'offrire il proprio lavoro sul mercato. La politica svedese ha invece mirato ad alleggerire la donna dai carichi di cura della famiglia, diminuendo il grado della sua dipendenza dai vincoli di reciprocità che si instaurano al suo interno." I risultati non si sono fatti attendere in termini di mantenimento di un elevato tasso di natalità (2.1 figli per donna, contro l'1.3% circa, di Spagna e Italia) e di innalzamento del tasso di occupazione che nei paesi scandinavi si attesta tra il 75% e l'80% contro una media del 50-60% dell'Europa continentale). Un altro risultato è stato lo sviluppo di un mercato del lavoro caratterizzato da un elevato livello di uguaglianza salariale.

3. *Future Opportunities generated by diversity in higher Education and training - Gender mainstreaming as an impetus and driving force behind the course reform in computer science, engineering and natural sciences* - convegno organizzato dal Ministero federale dell'educazione tedesco a Monaco, nel febbraio del 2002. Un'esperienza significativa delle difficoltà della formazione mista viene dalla vicenda dell'*Ecole Nationale Supérieure de Jeunes Filles*, fondata in Francia nel 1881, che è divenuta mista nel 1986 confluendo nell'ENS de la rue d'Ulm. Molte delle ragazze che hanno fre-

quonato l'ENS negli anni 60 sono ora ordinarie universitarie e direttori di ricerca al CNRS. Prima del 1986 le selezioni di ammissione di ragazze e ragazzi erano distinte e le percentuali di ammissione, (40% e 60% rispettivamente), fissate a priori. La decisione di unificare gli esami di accesso ha avuto un effetto drammatico: il numero delle ragazze ammesse a fisica e matematica è ora inferiore al 15%, un valore appena più basso di quello della percentuale delle ragazze che frequentano i corsi di preparazione ai selettivi esami di ammissione all'ENS.

4. Una relazione sulla conferenza *The IUPAP Conference on Women in Physics*, Paris France, 7-9 March 2002, riguardo alle azioni positive proposte e attuate nei paesi europei ed extraeuropei e sulle risoluzioni finali da trasmettere ai vari organismi nazionali ed internazionali preposti alla ricerca ed alla didattica nel campo della fisica è riportata in "Poche donne in carriera", Maria Luigia Paciello, Sapere, agosto 2002.
5. Riguardo alla formazione si segnala che, durante la stesura di questi atti, si è svolta la *Third European Conference on Gender Equality in Higher Education*, Università di Genova, 13-16 Aprile, 2003, organizzata del CPO dell'Università di Genova in collaborazione con l'European Network for Gender Equality in Higher Education.
6. Iniziative di formazione finalizzate a questo obiettivo ed in generale allo sviluppo della cultura di genere nelle istituzioni sono in attuazione all'art.7, comma 4, del D. Lgs 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche." La migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti e garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori (art.1, comma 1, lett. c) del citato decreto delegato), realizza allo stesso tempo un'azione di *empowerment*, in quanto si inserisce nei percorsi formativi una misura diretta ad agevolare l'acquisizione di incarichi di responsabilità da parte delle donne, uniformando così l'azione di governo delle istituzioni pubbliche ai principi posti dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 1997, "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini." Qualche esempio:

Il Coordinamento Nazionale dei Comitati di pari opportunità delle università italiane ha organizzato, presso l'Università di Genova, vari corsi per l'educazione alla parità e alla pari opportunità cui hanno partecipato 600 dipendenti tra gli operatori universitari amministrativi.

L'INFN ha previsto, fin dal primo Piano Formativo per il Personale - 1998 - un'area denominata "La formazione e lo sviluppo professionale delle donne" ed in questo contesto sono già stati realizzati due seminari informativi-formativi sulle tematiche delle pari opportunità. Il CPO ha elaborato successivamente una proposta organica per avviare un processo di crescita culturale e professionale, del personale in generale e delle donne in particolare, e per agevolare il dispiegamento delle potenzialità umane e professionali; essa prevedeva per l'anno 2002:

- a. seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, rivolto a tutto il personale (informazione-formazione);

- b. corsi di formazione manageriale tesi a favorire metodologie gestionali sempre più rigorose e trasparenti, con accesso preferenziale alle donne;
- c. formazione specialistica in materia di CPO rivolta alle componenti del Comitato che desiderino dotarsi di *know how* specifico.

Ma l'INFN ha approvato solo il primo punto di questo piano.

7. Un interessante studio su queste tematiche è stato fatto da B. Fubini e F. Zucco: "La valutazione e i *soggetti deboli*". Il tema è stato inoltre ampiamente trattato nel seminario "Parliamo di eccellenze. Le donne e la valutazione nella ricerca scientifica e tecnologica", organizzato nel 2001 dalla Commissione per la valorizzazione delle donne nella ricerca scientifica del CNR. Riportiamo qui una breve sintesi degli interventi.

"I processi valutativi si basano su due criteri: il merito e l'appartenenza. Il merito è oggettivamente riscontrabile, l'appartenenza è invece soggettiva e può riferirsi agli aspetti più personali di un candidato/a. Le donne, in genere, si propongono ad una commissione esaminatrice dopo essersi meticolosamente preparate, ma senza presentare i connotati di un qualunque tipo di appartenenza. Ciò le penalizza rispetto ai loro colleghi. Quando le donne quindi hanno la percezione che si concorra secondo regole diverse da quelle del merito, si tirano indietro, perché le loro capacità non sono riconosciute e valorizzate. In particolar modo per quanto concerne la ricerca scientifica, ogni passaggio professionale è scandito da valutazioni e giudizi non sempre fondati sulla preparazione dei candidati, e così le donne preferiscono volgersi altrove.

Le donne nella scienza difficilmente riescono a dotarsi della visibilità necessaria, curricula a parte. Infatti le donne danno la precedenza alla ricerca interdisciplinare ed al trasferimento generazionale delle informazioni, che tende a porle in minor risalto rispetto ai loro colleghi. Il mancato protagonismo femminile opacizza le doti professionali ed esclude il raggiungimento di posizioni dirigenziali.

Se al I° anno di corso il 50% degli iscritti sono studentesse, infatti, soltanto il 6% di loro riesce a portare a compimento la carriera, accedendo al titolo di docente universitario, a costi altissimi. L'importanza di una corretta valutazione è fondamentale per un equo presenzialismo femminile nella scienza. Di questo, ha preso atto anche l'Unione Europea, che varando i criteri di giudizio ha tenuto conto di queste problematiche.

In ambito comunitario, infatti è prevalso il principio dell'anonimato dei candidati per impedire l'esclusione dei progetti prima del loro contenuto. Si è rilevato, infatti, che spesso proprio le esaminatrici sono le prime a rifiutare una candidata più dei loro colleghi. Ciò nonostante, si è anche provveduto ad inserire più donne nelle commissioni d'esame, in grado di introdurre una prospettiva diversa da quella attuale. Un maggior numero di donne infatti consente di dare maggior risalto alla preparazione professionale piuttosto che ad altri criteri. La conseguenza più evidente è stata la promozione delle idee. I candidati, infatti, vincono in base al contenuto del Progetto. Aver preso atto degli ostacoli che le donne incontrano nei processi

- di valutazione della ricerca scientifica e tecnologica è un importante passo, per realizzare pienamente pari opportunità tra uomini e donne nella scienza.”
8. A questo proposito vale la pena ricordare J.S. Mill in “L’asservimento delle donne” (si ringraziano B. Fubini e F. Zucco per la citazione): “Se per loro natura le donne non possono fare una certa cosa, è assolutamente superfluo proibirgliela. Se c’è qualcosa che riescono sì a fare ma, a confronto con gli uomini, non altrettanto bene, basterà la concorrenza ad escluderle; nessuno vuole chiedere gabbie protezionistiche o premi di incentivazione in favore delle donne: si chiede solo che vengano revocati i premi e le quote attualmente vigenti in favore degli uomini.”
  9. Il Rapporto Isfol 2002 conferma che in Italia la maggioranza dei lavoratori atipici è composta da donne (62.4 %), contro una quota femminile del 41% sul totale dell’occupazione. Le lavoratrici atipiche costituiscono il 25% delle lavoratrici dipendenti (contro il 10% degli uomini). Nel confronto tra il 1993 e il 2002 emerge una femminilizzazione del lavoro atipico: dal 61% al 63.3%. Risulta quindi che all’interno della famiglia la donna è il soggetto che più di frequente ricorre al lavoro atipico per poter dedicare più tempo al lavoro di cura (figli, marito, anziani) sminuendo spesso la propria capacità professionale, le proprie aspirazioni ed il proprio contributo economico e, di conseguenza, la propria indipendenza. La flessibilità, piuttosto che favorire l’occupazione femminile, finisce così per rafforzare la divisione dei ruoli secondo l’appartenenza di genere e allontanare le donne dalla “sfera pubblica” perché svolgano sempre più il lavoro di mamma e moglie. Un controsenso ancor più stridente se si considera che le donne, più istruite dei colleghi maschi, sono più disoccupate e assenti dai luoghi decisionali. Infine il lavoro a rischio o precario rende sempre più difficile per le donne la scelta della maternità.
  10. Solo a titolo esemplificativo si ricordano:
    - il convegno “Per un nuovo equilibrio tra lavoro e vita. Una rete tra i progetti”, 6 giugno 2002, promosso dalla Commissione nazionale di parità e pari opportunità (con il Ministero del lavoro e delle politiche Sociali e l’Isfol) che si è proposto l’obiettivo di creare una rete tra i diversi progetti in atto in Italia sul tema della conciliazione tra vita e lavoro, per verificare le linee di tendenza e le filosofie sottese ai vari progetti, gli attori coinvolti, i risultati attesi;
    - il convegno *Work life conciliation team* organizzato dal CPO della Provincia di Roma, 28 febbraio 2003. L’iniziativa, inserita nel programma comunitario Equal, è nata con l’intento di promuovere nuove forme di accesso e sensibilizzazione al tema della conciliazione vita/lavoro attraverso la costituzione di un soggetto territoriale specializzato sul tema che sia di interfaccia con il territorio, le istituzioni e le realtà socio-economiche dell’area geografica di riferimento;
    - il progetto “Progetto Alt-Tab. La conciliazione come occasione di innovazione organizzativa”, condotto dal CIRSDe - Centro Interdisciplinare Ricerche e Studi delle Donne - dell’Università di Torino. Questo progetto, del quale sono già stati presentati i risultati di due esperienze di ricerca realizzate dal CIRSDe nel corso del

2002 e svolte presso due enti di formazione professionale, intende realizzare una ricerca-azione avente le seguenti finalità:

- a. analizzare le caratteristiche del mercato del lavoro interno di CSEA, soggetto proponente del progetto;
  - b. rilevare le modalità con cui i lavoratori/lavoratrici di CSEA vivono, definiscono e percepiscono la questione della conciliazione tra vita privata e vita professionale, in particolare la questione degli obblighi e responsabilità di cura (per i figli piccoli, i genitori anziani, in caso di malattia, ecc.);
  - c. approfondire, con studio di casi, alcuni aspetti delle strategie comunicative e relazionali, formali e informali, interne ed esterne all'azienda, adottate per affrontare il problema della conciliazione. La ricerca, oltre che agli obiettivi conoscitivi sopra menzionati, è finalizzata ad individuare le ipotesi organizzative e le azioni più rispondenti ad una migliore conciliabilità fra vita privata/familiare e vita professionale, tra tempi di vita e tempi di lavoro. Il progetto ha anche lo scopo di creare un punto di competenza interno (alla società CSEA) informatizzato, sul tema della conciliazione, per l'accompagnamento dei lavoratori e delle lavoratrici.
11. Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno alla maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" (G.U. n. 60 del 13.03.2000) di cui si riporta l'Art.1 (Finalità): "La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:
- a. l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
  - b. l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
  - c. il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.
12. Questa iniziativa è 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."
13. Il Rapporto "Per uno sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere", presentato al Forum P.A. del maggio 2003, in occasione del convegno "Equilibrio di genere a livello decisionale", è una proposta di riflessione sulle tematiche della leadership femminile nel mondo del lavoro ed in particolare nella pubblica amministrazione, coerentemente con il tema prioritario dell'anno 2003 del Programma comunitario in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005). In occasione della presentazione del volume il Ministro per la Fun-

zione Pubblica, Luigi Mazzella ha dichiarato: *“La valorizzazione delle persone, donne e uomini, diventa un elemento fondamentale per la realizzazione del cambiamento delle amministrazioni pubbliche e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse. Occorre migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale, promuovere relazioni interne più salde e capaci di produrre valori reali, rimuovere ostacoli di varia natura che ancora si frappongono per un volontario sviluppo di carriera tra donne e uomini. Occorre impegnarsi sul fronte delle pari opportunità.”*