

ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ

**Personale femminile e carriere delle ricercatrici
dell'Istituto Superiore di Sanità.
Primo rapporto**

Marina Torre (a), Gemma Calamandrei (b), Maria Orlando (a)

(a) Comitato Pari Opportunità

(b) Laboratorio di Fisiopatologia di Organo e Sistema

ISSN 1123-3117

Rapporti ISTISAN

02/5

Istituto Superiore di Sanità

Personale femminile e carriere delle ricercatrici dell'Istituto Superiore di Sanità. Primo rapporto.

Marina Torre, Gemma Calamandrei, Maria Orlando

2002, iii, 33 p. Rapporti ISTISAN 02/5

Questo rapporto descrive la composizione del personale dell'Istituto Superiore di Sanità con particolare riguardo alle donne analizzando la loro carriera scientifica e la loro presenza nell'ambito degli organi gestionali. L'analisi è stata condotta considerando, per tutto il personale, differenti fattori quali età, anzianità di servizio, titolo di studio. A parte sono state valutate anche le categorie dei sottoinquadri e del personale non di ruolo. Ne è risultato che in Istituto il 54% del personale di ruolo è femminile e così suddiviso: 40% nella componente scientifico-tecnica, 14% nella componente amministrativa. Le donne sono mediamente più giovani degli uomini (45 vs 47,6 anni) e più scolarizzate (il 60% dei laureati è donna così come il 53% dei diplomati). Tuttavia, quando si esamina la presenza nelle posizioni apicali delle carriere, si verifica un'inversione di proporzioni: mentre il 68% dei ricercatori/tecnologi e il 58% dei primi ricercatori/primi tecnologi sono donne, solo il 34% è dirigente di ricerca/dirigente tecnologo. Per quanto riguarda gli incarichi gestionali sono attribuite alle donne il 47% delle direzioni di reparto, il 25% delle direzioni di laboratorio e il 40% delle direzioni di divisione amministrativa mentre non è presente alcuna donna né nel Consiglio di amministrazione, né nel Comitato scientifico né nel Collegio dei revisori.

Parole chiave: Pari opportunità, Mainstreaming, Empowerment, Donne, Carriere, Ricerca

Istituto Superiore di Sanità

Women's presence and careers of female researchers of the Istituto Superiore di Sanità. First report.

Marina Torre, Gemma Calamandrei, Maria Orlando

2002, iii, 33 p. Rapporti ISTISAN 02/5 (in Italian)

This report is a gender-oriented description of the human resources of the Istituto Superiore di Sanità (Italian National Institute of Health), and focuses on women's careers and incidence in research managerial bodies. The analysis accounts for several factors such as age, length of service, educational qualification. Underemployed and temporary workers are analysed separately. The results show that women are 54% of the permanent personnel (40% in the scientific-technical component, 14% in the administrative component). On average, women are younger than men (45 vs 47.6 years) and with a higher educational level (they are 60% of university degree holders and 53% of secondary school diploma holders). Nevertheless, upon examining female presence in top career positions, proportions invert: women constitute 68% of researchers/"technologists" and 58% of senior researchers/senior "technologists", but only 34% of them are research directors/director "technologists". As for managerial positions, 47% of section directors, 25% of laboratory directors and 40% of administrative unit directors are women, but neither the Administrative Council nor the Scientific or the Audit Committees have women as members.

Key words: Equal opportunity, Mainstreaming, Empowerment, Women, Careers, Research

Si ringraziano i colleghi dell'Istituto Superiore di Sanità: Mario Donninelli per l'aiuto fornito nell'organizzazione dei dati, Maria Puopolo per l'elaborazione statistica dei dati relativi alle curve di sopravvivenza, Flavia Chiarotti e Serena Risica per la loro disponibilità nella rilettura del rapporto e per gli utili suggerimenti formulati.

Il rapporto è accessibile online dal sito di questo Istituto: www.iss.it/pubblicazioni.

INDICE

Lista delle abbreviazioni	iii
Introduzione	1
1. L'Istituto Superiore di Sanità	3
2. Personale dell'ISS	6
2.1. Componenti scientifico-tecnica e amministrativa	6
2.2. Età	7
2.3. Titolo di studio	7
3. Personale della componente scientifico-tecnica	10
3.1. Distribuzione nei laboratori e servizi tecnici	10
3.2. Titolo di studio	12
4. Personale laureato nei laboratori e servizi tecnici	13
4.1. Ricercatori e tecnologi	13
4.1.1. Distribuzione nei livelli	13
4.1.2. Età	17
4.1.3. Titolo di studio	20
4.1.4. Incarichi gestionali	21
4.1.5. Carriere	22
4.2. Personale sottoinquadrato	27
5. Personale non di ruolo	29
Conclusioni	31
Bibliografia	33

Lista delle abbreviazioni

Laboratori

AL	Alimenti
BC	Biologia Cellulare
BCL	Biochimica Clinica
BM	Batteriologia e Micologia Medica
CHF	Chimica del Farmaco
EB	Epidemiologia e Biostatistica
EM	Ematologia
FA	Farmacologia
FI	Fisica
FOS	Fisiopatologia di Organo e Sistema
IA	Igiene Ambientale
IB	Ingegneria Biomedica
IM	Immunologia
MB	Metabolismo e Biochimica Patologica
MV	Medicina Veterinaria
PA	Parassitologia
TA	Tossicologia Applicata
TC	Tossicologia Comparata ed Ecotossicologia
UL	Ultrastrutture
VI	Virologia

Servizi tecnici

SAC	Segreteria per le Attività Culturali
SAE	Servizio per le Attività Editoriali
SB	Servizio Biologico
SD	Servizio Documentazione
SED	Servizio Elaborazione Dati
SPSL	Servizio di Prevenzione e Sicurezza del Lavoro
SQSSA	Servizio Qualità e Sicurezza della Sperimentazione Animale
UT	Ufficio Tecnico
BI	Biblioteca

Servizi amministrativi

SA	Servizi Amministrativi
SP	Servizio del Personale

INTRODUZIONE

Nell'ultimo decennio sono stati emanati numerosi documenti, a livello sia internazionale sia nazionale, che hanno evidenziato l'esistenza di una discriminazione di genere nell'ambito della società, dell'occupazione e della cultura in senso lato. Citiamo tra questi la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 che fornisce disposizioni in merito ad "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" (1), la dichiarazione e il programma di azione adottati dalla quarta conferenza mondiale sulle donne svoltasi a Pechino nel 1995 (2), il IV programma di azione a medio termine per la parità e le pari opportunità tra donne e uomini (1996-2000) dell'Unione Europea (3), la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 1997, meglio nota come direttiva Prodi, sulle "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" (4).

Nel settore della ricerca, la presenza di questa discriminazione è stata fortemente denunciata nel 1997 dalle ricercatrici svedesi Wennerås e Wold le quali hanno investigato se il sistema di *peer review* del *Medical Research Council* svedese, una delle principali istituzioni per il finanziamento della ricerca biomedica svedese, valutasse gli uomini e le donne su una stessa base (5). Questa indagine era stata motivata dalla constatazione che nell'ambito di un concorso per incarichi post-dottorali (*post-doctoral fellowship*), la percentuale di successi riportati dalle ricercatrici fosse stata inferiore alla metà di quella dei colleghi uomini e che le donne avrebbero dovuto essere 2,5 volte più produttive dei loro colleghi uomini per ricevere lo stesso punteggio di valutazione dei titoli. Nel 1999 Michael Hagmann (6) ha esaminato l'evolversi delle carriere maschili e femminili, nei Paesi appartenenti alla Unione Europea, a partire dalla fine degli studi superiori e ha fatto notare come la proporzione di donne, inizialmente superiore agli uomini, crolli drammaticamente quando si considerino i gradi di professore associato e ordinario, i più elevati nella carriera scientifica, originando il cosiddetto diagramma a forbice di cui si parlerà nel capitolo dedicato alle carriere delle ricercatrici e dei ricercatori dell'Istituto Superiore di Sanità. Nel 2000, ancora le ricercatrici svedesi Wennerås e Wold (7) hanno indicato come causa della discriminazione non tanto i problemi connessi alla gestione della famiglia e dei figli, quanto la gestione attuale del mondo accademico e scientifico, all'interno del quale, in genere, chi ricopre posizioni apicali risulta anche automaticamente più produttivo in quanto coautore di un maggior numero di pubblicazioni. È così che si determina un circolo vizioso che emargina sempre più le donne, per cui, concludono le autrici, è tempo che le donne ricercatrici diventino anche donne di influenza.

Alcune notevoli iniziative sono state intraprese dalla Unione Europea nell'ultimo triennio per promuovere il coinvolgimento femminile nella ricerca e in particolare per spingere le donne a ricoprire ruoli di responsabilità, presentando progetti di ricerca o candidandosi come valutatori. Ricordiamo il V programma quadro per la ricerca europea (1998-2002), all'interno del quale Edith Cresson, commissaria europea per il settore ricerca e sviluppo, proponeva di "incoraggiare la partecipazione delle donne ai progetti di ricerca, formare équipes più bilanciate, raccogliere dati statistici sulla effettiva presenza femminile nei programmi scientifici e negli organi di consultazione" (8) e invitava le ricercatrici a presentare candidature in vista della compilazione di elenchi di esperti per la valutazione delle proposte ricevute nel quadro dei programmi specifici di ricerca. Questa politica viene ancora oggi fortemente ribadita nell'ambito dell'ultima risoluzione del Consiglio della Unione Europea in materia di scienza, società e donne nella scienza (9) nella quale si invita la Commissione a continuare e intensificare i propri sforzi per promuovere il ruolo delle donne nella scienza e nella tecnologia e per assicurare un'effettiva

integrazione di genere nelle politiche governative (*mainstreaming*) in occasione della realizzazione del VI programma quadro per la ricerca europea (2002-2006). Nella stessa risoluzione viene anche sottolineata l'urgenza che la Commissione ha di raggiungere l'obiettivo che si è prefissa (il 40% di partecipazione femminile a tutti i livelli), e vengono pertanto invitati gli stati membri a perseguire gli sforzi intrapresi per la promozione della presenza femminile nella scienza a livello nazionale, a raccogliere statistiche disaggregate di genere delle risorse umane nella scienza e a sviluppare indicatori volti a monitorare il progresso verso un'uguaglianza tra uomini e donne nella ricerca europea.

L'Istituto Superiore di Sanità (ISS) rappresenta una realtà atipica nel panorama della ricerca nazionale e internazionale. Infatti, pur non essendo una istituzione a carattere accademico in quanto organo del Servizio Sanitario Nazionale, svolge, oltre ad attività di coordinamento e controllo, anche una intensa attività di ricerca nel settore sanitario. Presenta inoltre una notevole attività di tipo amministrativo sia interna che esterna che coinvolge circa il 22% del personale totale. È sembrato pertanto interessante analizzare la realtà dell'Istituto che rappresenta un microcosmo nel quale sono presenti molte attività svolte oggi dalle donne nel settore della ricerca e dell'impiego pubblico. In questo rapporto, che vuole essere un primo passo nell'esame delle carriere femminili all'interno dell'ISS, verrà focalizzata l'attenzione sulle carriere delle ricercatrici, lasciando l'analisi dettagliata delle carriere delle donne appartenenti alla componente amministrativa come oggetto di una successiva pubblicazione.

1. L'ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ

L'ISS è recentemente diventato un ente di diritto pubblico, dotato di autonomia scientifica, organizzativa, amministrativa e contabile. La *Gazzetta Ufficiale* del 26 marzo 2001 ha pubblicato il DPR 20 gennaio 2001, n. 70 contenente il "Regolamento di organizzazione dell'Istituto Superiore di Sanità, a norma dell'articolo 9 del Decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 419" (10). Le basi per la revisione dell'ordinamento poste dal citato decreto legislativo prevedevano il riordino dell'intero sistema degli enti pubblici nazionali, in attuazione di una volontà di semplificazione e coordinamento di tutte le strutture italiane che svolgono attività di ricerca. L'Istituto continua ad essere organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale, di cui si avvalgono il Ministero della Salute, le Regioni e le aziende sanitarie locali e ospedaliere e continua a svolgere funzioni di ricerca, sperimentazione, controllo, consulenza, documentazione e formazione per quel che concerne la salute della collettività. L'articolo 2 del citato DPR elenca le principali attività di ricerca e sperimentazione dell'Istituto, le attività di controllo, consulenza e formazione che l'Istituto è tenuto a svolgere in virtù della sua riconosciuta competenza scientifica, e le numerose altre attività previste secondo le competenze specifiche e la vigente legislazione. I nuovi organi dell'Istituto sono: il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, il Comitato Scientifico e il Collegio dei Revisori. La Tabella 1 riporta la composizione degli organi gestionali dell'Istituto, in accordo alle modifiche intercorse in seguito alla trasformazione in ente, e la ripartizione degli incarichi tra i due generi (femmine, F, e maschi, M).

Tabella 1. Ripartizione degli incarichi tra i due generi e composizione degli organi gestionali dell'ISS

Organo gestionale	F	M	Totale
<i>Presidente</i>	-	1	1
<i>Consiglio di Amministrazione</i>	-	9	9
Segretario	1	-	1
Segretario supplente	-	1	1
<i>Direttore Generale</i>	-	1	1
<i>Comitato Scientifico</i>	-	19	19
Segretario	1	-	1
<i>Collegio dei Revisori</i>			
Membri effettivi	-	3	3
Membri supplenti	-	2	2

La trasformazione a ente ha modificato la struttura dirigenziale coinvolgendo sostanzialmente la composizione, denominazione e funzione degli organi di gestione e i vertici della componente amministrativa. Sono stati infatti eliminati il Consiglio dei Direttori di Laboratorio e i Consigli di Laboratorio, mentre è stata istituita la carica di Direttore Generale a capo dei Servizi Amministrativi e del Personale.

La Tabella 2 confronta la composizione, in termini di genere, del Consiglio di Amministrazione, prima denominato Comitato Amministrativo, e del Comitato Scientifico prima e dopo la trasformazione ad ente.

Tabella 2. Composizione degli organi gestionali dell'ISS prima e dopo la trasformazione ad ente

Organo gestionale	Prima del 26/3/2001		Dopo il 26/3/2001	
	F	M	F	M
Consiglio di Amministrazione	1	6	0	9
Comitato Scientifico	12	31	0	19

L'Istituto, che è in attesa del riordino conseguente alla sua trasformazione in ente, è attualmente ancora articolato in 20 laboratori, 8 servizi tecnici, la biblioteca, i servizi amministrativi e il servizio del personale.

Presso l'Istituto è inoltre istituito un Centro Nazionale per i Trapianti. Dal 1° giugno 1993 è attivo il Comitato per le Pari Opportunità.

I laboratori sono a loro volta articolati in reparti. Laboratori e reparti sono diretti rispettivamente da Direttori di Laboratorio e Direttori di Reparto.

I Servizi Amministrativi e del Personale, diretti rispettivamente dal Direttore dei Servizi Amministrativi e dal Direttore del Personale, sono articolati in servizi e divisioni.

La Tabella 3 riporta la distribuzione per genere degli organi direttivi così come rilevata dal sito web dell'ISS alla data del 23 agosto 2001.

Tabella 3. Ripartizione nei due generi degli incarichi di direzione e responsabilità

Funzione	F	M	Totale
<i>Presidente</i>	-	1	1
<i>Direttori di laboratorio</i>	5	15	20
Direttori di reparto	57	65	125 ^a
<i>Direttori di servizi tecnici</i>	2	5	8 ^b
<i>Direttore della biblioteca</i>	-	1	1
<i>Direttore generale</i>	-	1	1
Direttore dei servizi amministrativi/direttore del personale ^c	1 ^d	-	2
Capi servizio	1 ^d	2	3
Direttori di divisione	4	6	10
<i>Direttore Centro Nazionale Trapianti</i>	-	1	1

^a 3 in attesa di nomina

^b Il direttore del Servizio Prevenzione e Sicurezza del Lavoro è esterno all'ISS

^c in attesa di nomina

^d reggente e contemporaneamente Direttore di Divisione

Alle dirette dipendenze del Presidente sono la Segreteria del Presidente e la Segreteria generale tecnica coordinate da una donna, la Segreteria per i rapporti con gli organi di informazione (ufficio stampa) coordinata da un uomo e, infine, la Segreteria tecnica della Farmacopea ufficiale diretta da una donna.

La struttura amministrativa è suddivisa in Servizi amministrativi e Servizi del personale a loro volta divisi in 3 servizi e 10 divisioni così come dettagliato in Tabella 4.

Tabella 4. Struttura organizzativa dell'amministrazione dell'ISS

Organo dell'amministrazione	Denominazione
<i>Servizi Amministrativi</i>	
Servizio I	Consulenza
Servizio II	Rapporti con organismi sanitari
Divisione III	Centro elaborazione dati
Divisione VI	Bilancio e trattamento economico del personale
Divisione VIII	Contratti
Divisione IX	Servizi e spese in economia e contratti all'estero
Divisione X	Gestioni fuori bilancio e servizi a terzi
<i>Servizi del personale</i>	
Servizio III	Organi collegiali
Divisione I	Affari generali e contenzioso
Divisione II	Attività di servizio
Divisione IV	Concorsi
Divisione V	Trattamento giuridico del personale
Divisione VII	Trattamento di quiescenza e previdenza

2. PERSONALE DELL'ISS

2.1. Componenti scientifico-tecnica e amministrativa

Il personale di ruolo dell'ISS è costituito da personale scientifico-tecnico e da personale amministrativo e consta (al 1° gennaio 2001) di 1403 unità (761 F, 642 M). Il confronto di questi dati con quelli del 1° luglio 1999 mostra un leggero aumento (+3,4%) nella consistenza numerica dovuto a 73 assunzioni (41 F, 32 M) a fronte di 35 uscite (12 F, 23 M). Nonostante l'attuale numero di dipendenti non abbia ancora raggiunto le 1409 unità presenti nel 1995 è interessante sottolineare il marcato aumento negli anni della presenza di ricercatori e tecnologi rispetto al totale del personale di ruolo: 28% nel 1995, 32 % nel 1999 e 35% nel 2001.

L'elaborazione dei dati che segue è stata eseguita sulla base del personale di ruolo censito al 1° gennaio 2001 (11), come se fosse stata scattata una fotografia della situazione del personale a quella data. Poiché non è disponibile un archivio storico del personale, non è stato possibile eseguire per tutti i dipendenti un'analisi storica, che cioè tenesse conto, per ciascuno, della distribuzione, in termini di genere, del personale dell'ISS alla data dell'assunzione. Solo per i ricercatori e tecnologi, di ruolo in Istituto alla data del 1° gennaio 2001 e analizzati più dettagliatamente in un successivo capitolo, è stata effettuata un'analisi storica, individuando per ciascuno, sulla base dei ruoli di anzianità, le date di assunzione e di immissione nei vari livelli professionali.

Sono stati inclusi nella componente scientifico-tecnica tutti i dipendenti che appartengono ai laboratori, ai servizi tecnici e alla biblioteca e che non sono inquadrati nei profili di funzionario di amministrazione e collaboratore di amministrazione. Fanno parte perciò della componente amministrativa tutti i dipendenti che appartengono ai servizi amministrativi e del personale e i dipendenti che prestano servizio nei laboratori, nei servizi tecnici e nella biblioteca ma che possiedono le qualifiche di funzionario amministrativo e di collaboratore amministrativo. Tenuto conto di questa suddivisione risultano appartenere alla componente scientifico-tecnica e a quella amministrativa rispettivamente il 78% e il 22% del personale. Le donne presenti in Istituto sono pari al 54% del personale, il 40% nella componente scientifico-tecnica e il 14% nella componente amministrativa; gli uomini, pari al 46% del totale del personale, si ripartiscono il 37% nella componente scientifico-tecnica e il 9% nella componente amministrativa.

In Figura 1 è mostrata la suddivisione del personale dell'ISS in base al genere, sia per la componente scientifico-tecnica che per quella amministrativa.

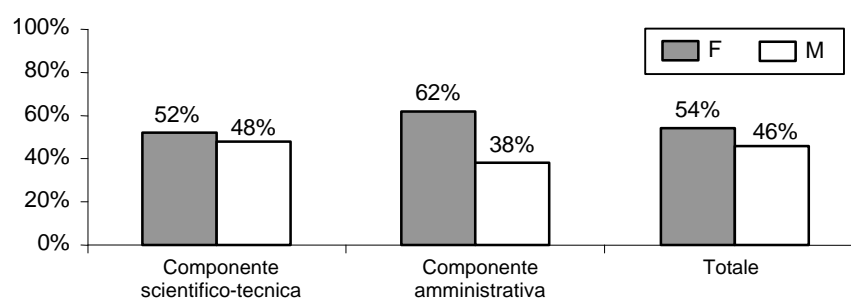


Figura 1. Suddivisione del personale dell'ISS in base al genere nelle componenti scientifico-tecnica e amministrativa

Nella componente scientifico-tecnica si ha una presenza femminile pari al 52%, mentre nella componente amministrativa le donne sono pari al 62%. Un confronto con i dati del 1999 sembra indicare un lievissimo aumento della presenza femminile a carico delle carriere scientifico-tecniche (+1%).

2.2. Età

In Tabella 5 è riportata l'età media del personale dell'Istituto distinto per genere nelle due componenti scientifico-tecnica e amministrativa e, all'interno di queste, per gruppi di qualifiche.

Tabella 5. Età media (deviazione standard, DS) del personale di ruolo per gruppi di qualifiche, componente di appartenenza e genere

Componente di appartenenza	Età media in anni (DS)			
	F		M	
<i>Componente scientifico-tecnica</i>	44,8	(7,5)	47,7	(8,4)
Dirigenti di ricerca e dirigenti tecnologi	55,2	(7,3)	55,2	(5,7)
Primi ricercatori e primi tecnologi	47,9	(5,3)	49,5	(6,3)
Ricercatori e tecnologi	40,2	(4,7)	40,5	(4,6)
CTER ¹ , OPTER ² , ausiliari tecnici, assistenti tecnici	44,0	(7,4)	46,6	(8,4)
<i>Componente amministrativa</i>	45,6	(8,7)	47,6	(8,9)
Dirigenti amministrativi	54,0	(9,5)	53,0	(8,5)
Personale amministrativo	45,7	(8,8)	48,1	(9,6)
CTER, OPTER presenti in amministrazione	44,8	(8,3)	46,2	(8,3)
<i>Totale del personale</i>	45,0	(7,8)	47,6	(8,5)

¹ CTER Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca, ² OPTER Operatore Tecnico Enti di Ricerca

Si nota che in media la componente femminile è di poco più giovane della componente maschile (-2,6 anni), in particolare le donne appartenenti alla componente scientifico-tecnica sono di poco più giovani di quelle appartenenti alla componente amministrativa.

2.3. Titolo di studio

Dall'esame dei dati inerenti il titolo di studio posseduto dal personale è emerso che l'ISS ha un elevato livello di scolarizzazione; infatti il 49% del personale possiede una laurea e il 31% un diploma di scuola media superiore.

La Tabella 6 riporta la suddivisione del personale dell'Istituto, e delle singole componenti, in base al titolo di studio posseduto. Si può notare in particolare che le donne costituiscono la maggioranza del personale laureato o diplomato e che pertanto sono più scolarizzate degli uomini.

Per semplicità di esposizione si è scelto di raggruppare le lauree in base alla tipologia in nove differenti gruppi, seguendo le indicazioni riportate nel testo a cura di Palomba *Figlie di Minerva* (12).

Tabella 6. Suddivisione del personale in base al titolo di studio posseduto

Componente di appartenenza	Laurea	Diploma scuola media superiore	Licenza scuola media inferiore	Licenza elementare
Componente scientifico-tecnica (78% del totale dell'Istituto)	56%	27%	15%	2%
<i>di cui donne</i>	60%	50%	35%	41%
Componente amministrativa (22% del totale dell'Istituto)	22%	49%	25%	4%
<i>di cui donne</i>	65%	60%	55%	33%
Totale del personale	49%	31%	18%	2%
<i>di cui donne</i>	60%	53%	41%	38%

La Tabella 7 riporta la denominazione di ciascun gruppo e le lauree che vi afferiscono. I gruppi sono stati elencati tenendo conto, come successivamente dettagliato in Tabella 8, del numero di dipendenti che, in Istituto, appartengono a ciascun gruppo.

Tabella 7. Codifica di raggruppamento delle tipologie di laurea (in ordine di presenza in ISS)

Gruppo di laurea	Tipo di laurea
Biologico	scienze biologiche, scienze naturali
Chimico-farmaceutico	farmacia, chimica, chimica e tecnologie farmaceutiche, chimica industriale
Umanistico	lettere, lingue, giurisprudenza, pedagogia, psicologia, antropologia
Medico	medicina e chirurgia, odontoiatria
Fisico-matematico	fisica, matematica
Socio-economico	sociologia, economia e commercio, scienze politiche, scienze statistiche
Ingegneria	ingegneria elettronica, meccanica, chimica, civile
Agrario	medicina veterinaria
Architettura	architettura

La Tabella 8 riporta la suddivisione del personale laureato in base alla tipologia del diploma di laurea e al genere. È necessario premettere che le informazioni inerenti il titolo di studio si basano su quanto dichiarato dal personale stesso all'amministrazione e che, di conseguenza, i dati numerici riportati potrebbero costituire una sottostima della situazione effettiva. Tutti i settori disciplinari sono rappresentati; la maggiore presenza sia femminile che maschile è registrata nei gruppi biologico e chimico farmaceutico.

L'elevata presenza nel settore umanistico è dovuta a persone che prestano la loro opera nei servizi amministrativi e del personale (32 F, 17 M), in biblioteca (10 F, 1 M), nel servizio per le attività editoriali (4 F, 0 M), nel servizio documentazione (1 F, 0 M) e nella segreteria per le attività culturali (2 F, 0 M) o nei laboratori in ruoli per i quali non è richiesta la laurea (2 F, 2 M).

Tabella 8. Suddivisione del personale laureato in base al titolo di studio e al genere

Gruppo di laurea	F		M		Totale	
	n.	%	n.	%	n.	%
Biologico	247	59,2	101	36,7	348	50,3
Chimico-farmaceutico	49	11,8	53	19,3	102	14,7
Umanistico	51	12,2	20	7,3	71	10,3
Medico	24	5,8	40	14,5	64	9,2
Fisico-matematico	21	5,0	27	9,8	48	6,9
Socio-economico	16	3,8	9	3,3	25	3,6
Ingegneria	4	1,0	11	4,0	15	2,2
Agrario	3	0,7	12	4,4	15	2,2
Architettura	2	0,5	2	0,7	4	0,6
Totale	417	100,0	275	100,0	692	100,0

3. PERSONALE DELLA COMPONENTE SCIENTIFICO-TECNICA

3.1. Distribuzione nei laboratori e servizi tecnici

Come già indicato precedentemente sono stati considerati nella componente scientifico-tecnica tutti i dipendenti che appartengono ai laboratori, ai servizi tecnici e alla biblioteca e che non sono inquadrati nei profili di funzionario di amministrazione e collaboratore di amministrazione. Nel seguito, per semplicità di trattazione, la Biblioteca, quando non indicato esplicitamente, sarà considerata insieme ai servizi tecnici. La Figura 2 mostra la distribuzione per genere del personale tecnico-scientifico all'interno dei laboratori e dei servizi tecnici.

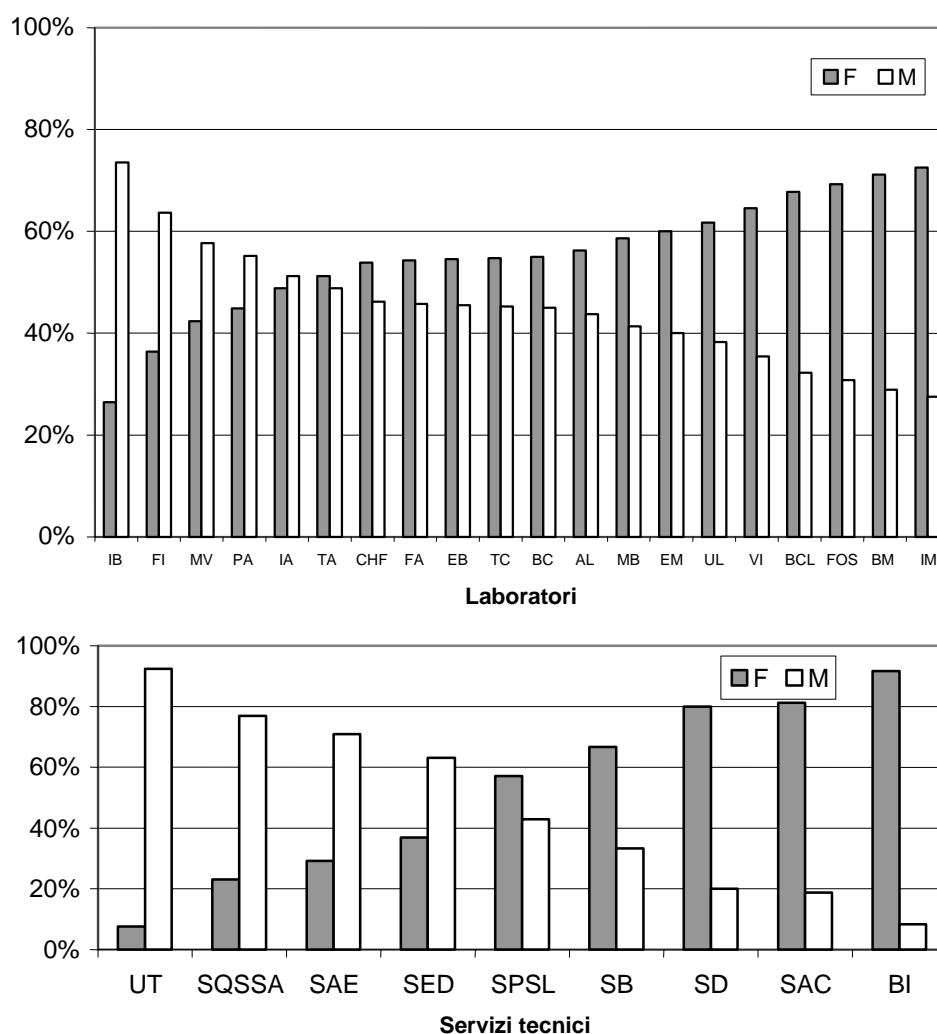


Figura 2. Distribuzione del personale in base al genere nei laboratori e nei servizi tecnici

Per quanto riguarda i laboratori, in 15 laboratori su 20 la presenza femminile supera il 50%, mentre nei servizi tecnici ciò avviene in 5 servizi su 9. In generale, si nota sicuramente una minore presenza femminile nei laboratori e nei servizi ad indirizzo più tecnologico (Laboratori di Ingegneria Biomedica, Fisica, Medicina Veterinaria, Ufficio Tecnico, Servizio Qualità e Sicurezza Sperimentazione Animale, Servizio Elaborazione Dati) anche se questa situazione si osserva ugualmente in laboratori e servizi non tecnologici (Laboratorio di Parassitologia, Servizio per le Attività Editoriali). In Tabella 9 è riportata la ripartizione per qualifiche del personale appartenente alla componente scientifico-tecnica e la sua ripartizione, sempre in base alle qualifiche, nei laboratori e servizi tecnici.

Tabella 9. Personale della componente scientifico-tecnica suddiviso nei laboratori e servizi tecnici per livello professionale di ricercatori e tecnologi e profilo dei livelli dei collaboratori e operatori tecnici

Struttura	Livello professionale			Profilo		Totale n. (% F)
	I n. (% F)	II n. (% F)	III n. (% F)	CTER n. (% F)	OPTER n. (% F)	
<i>Laboratori</i>						
IB	5 (20)	6 (50)	5 (20)	6 (17)	12 (25)	34 (26)
FI	7 (14)	13 (62)	7 (71)	13 (15)	15 (27)	55 (36)
MV	6 (33)	5 (40)	9 (44)	14 (29)	18 (56)	52 (42)
PA	5 (0)	2 (50)	8 (38)	8 (75)	6 (50)	29 (45)
IA	6 (17)	23 (48)	6 (67)	20 (60)	27 (44)	82 (49)
TA	5 (20)	14 (43)	4 (64)	10 (50)	8 (60)	41 (51)
CHF	9 (56)	2 (50)	12 (75)	20 (50)	9 (33)	52 (54)
FA	5 (40)	5 (60)	8 (75)	9 (56)	8 (38)	35 (54)
BC	8 (38)	7 (43)	10 (80)	9 (44)	6 (67)	40 (55)
EB	9 (11)	15 (53)	15 (67)	21 (71)	17 (47)	77 (55)
TC	6 (50)	14 (43)	4 (50)	10 (70)	8 (63)	42 (55)
AL	3 (67)	11 (45)	7 (43)	12 (67)	15 (60)	48 (56)
MB	4 (50)	6 (100)	6 (33)	5 (60)	8 (50)	29 (59)
EM	5 (20)	11 (64)	2 (100)	7 (71)	5 (60)	30 (60)
UL	4 (0)	9 (56)	7 (100)	9 (78)	5 (40)	34 (62)
VI	8 (63)	11 (64)	17 (88)	33 (64)	10 (30)	79 (65)
BCL	6 (67)	10 (80)	7 (100)	4 (25)	4 (25)	31 (68)
FOS	2 (0)	4 (100)	10 (70)	4 (75)	6 (67)	26 (69)
BM	6 (83)	10 (60)	8 (75)	10 (100)	11 (45)	45 (71)
IM	2 (0)	13 (77)	8 (88)	13 (77)	4 (50)	40 (73)
<i>Servizi tecnici</i>						
UT	1 (0)	0 (-)	3 (33)	15 (7)	46 (4)	65 (6)
SQSSA	1 (0)	1 (100)	3 (0)	1 (0)	7 (29)	13 (23)
SAE	- (-)	1 (0)	1 (100)	10 (30)	12 (25)	24 (29)
SED	1 (0)	2 (0)	- (-)	9 (33)	7 (57)	19 (37)
SPSL	- (-)	1 (100)	1 (0)	2 (100)	3 (33)	7 (57)
SB	- (-)	1 (100)	3 (100)	2 (100)	3 (0)	9 (67)
SD	1 (100)	- (-)	1 (100)	4 (75)	2 (50)	8 (75)
SAC	1 (0)	2 (50)	1 (0)	5 (100)	4 (100)	13 (77)
BI	1 (0)	3 (100)	2 (100)	14 (93)	9 (100)	29 (92)
Totale	117 (34)	195 (58)	182 (68)	297 (56)	297 (43)	1088 (52)

(-) indica che la qualifica non è rappresentata

È indicata inoltre, in termini percentuali, la presenza femminile per ciascuna qualifica all'interno di ciascun laboratorio e servizio tecnico. Le voci della tabella sono ordinate in ordine

crescente in funzione della presenza femminile media, in termini percentuali, nel laboratorio o servizio. Poiché in Istituto sono ancora poche le persone presenti nella carriera di tecnologo (17 F, 12 M) per semplicità di rappresentazione è stato deciso di assorbire i tecnologi all'interno del profilo di ricercatore (III livello), i primi tecnologi all'interno del profilo di primo ricercatore (II livello) e i dirigenti tecnologi all'interno del profilo di dirigente di ricerca (I livello). Per lo stesso motivo è stato accorpato nel profilo OPTER (Operatore tecnico enti di ricerca) anche il personale appartenente alla qualifica di ausiliario tecnico e assistente tecnico (1 F, 12 M).

3.2. Titolo di studio

In Tabella 10 è riportata la presenza femminile nei laboratori e nei servizi tecnici in base al titolo di studio posseduto. Anche in questa tabella, le voci sono ordinate in ordine crescente in funzione della presenza femminile media, in termini percentuali, nel laboratorio o servizio.

Tabella 10. Presenza femminile in Istituto, nei laboratori e servizi tecnici in base al titolo di studio

Struttura	Laurea		Diploma scuola sup.		Licenza scuola inf.		Licenza elementare		Totale	
	n.	(% F)	n.	(% F)	n.	(% F)	n.	(% F)	n.	(% F)
<i>Laboratori</i>										
IB	16	(31)	9	(22)	8	(25)	1	(0)	34	(26)
FI	29	(52)	16	(19)	10	(20)	-	-	55	(36)
MV	24	(38)	16	(44)	9	(56)	3	33)	52	(42)
PA	20	(40)	6	(67)	3	(33)	-	-	29	(45)
IA	47	(53)	19	(42)	13	(54)	3	(0)	82	(49)
TA	28	(50)	9	(56)	4	(50)	-	-	41	(51)
CHF	30	(67)	19	(32)	2	(50)	1	(100)	52	(54)
FA	23	(61)	8	(50)	4	(25)	0	-	35	(54)
BC	31	(55)	6	(50)	2	(50)	1	(100)	40	(55)
EB	50	(56)	20	(60)	6	(33)	1	(0)	77	(55)
TC	29	(48)	9	(67)	4	(75)	-	-	42	(55)
AL	29	(59)	9	(56)	6	(67)	4	(25)	48	(56)
MB	19	(68)	7	(57)	3	(0)	0	-	29	(59)
EM	21	(57)	8	(63)	-	-	1	(100)	30	(60)
UL	25	(64)	6	(83)	3	(0)	-	-	34	(62)
VI	54	(72)	18	(61)	7	(14)	-	-	79	(65)
BCL	26	(81)	3	(0)	2	(0)	-	-	31	(68)
FOS	17	(71)	4	(100)	5	(40)	-	-	26	(69)
BM	32	(75)	9	(67)	4	(50)	-	-	45	(71)
IM	29	(79)	10	(50)	1	(100)	-	-	40	(73)
<i>Servizi tecnici</i>										
UT	5	(20)	21	(14)	36	(0)	3	(0)	65	(6)
SQSSA	5	(20)	6	(17)	1	(0)	1	(100)	13	(23)
SAE	5	(80)	11	(27)	8	(0)	0	-	24	(29)
SED	6	(17)	8	(38)	5	(60)	-	-	19	(37)
SPSL	2	(50)	3	(67)	2	(50)	-	-	7	(57)
SB	4	(100)	3	(67)	2	(0)	-	-	9	(67)
SD	2	(100)	4	(75)	2	(50)	-	-	8	(75)
SAC	6	(50)	3	(100)	4	(100)	-	-	13	(77)
BI	12	(92)	13	(92)	1	(100)	3	(100)	29	(92)
Totale	692	(60)	439	(53)	238	(41)	34	(38)	1403	(52)

(-) indica che la qualifica non è rappresentata

4. PERSONALE LAUREATO NEI LABORATORI E SERVIZI TECNICI

4.1. Ricercatori e tecnologi

È interessante focalizzare l'attenzione sul personale appartenente alle carriere di ricercatore e tecnologo approfondendo quanto illustrato sinora. Questa parte del personale è inquadrata in tre livelli professionali: nel primo livello (I) con la qualifica di dirigente di ricerca o dirigente tecnologo, nel secondo (II) con la qualifica di primo ricercatore o primo tecnologo, nel terzo (III) con la qualifica di ricercatore o tecnologo. Per analizzare la situazione dei ricercatori è stato seguito lo schema adottato in *Figlie di Minerva* (13) per il CNR in modo da ottenere risultati facilmente confrontabili con quelli già pubblicati per altri enti di ricerca. L'analisi è stata condotta basandosi, come già detto precedentemente, sul personale censito nei ruoli di anzianità relativi al 1° gennaio 2001 (11), scattando perciò una fotografia della situazione del personale a quella data. L'analisi relativa agli incarichi gestionali è basata, invece, sulle informazioni reperite nel sito web dell'ISS alla data del 23 agosto 2001. Poiché non è disponibile un archivio storico del personale, non è stato possibile eseguire per tutti i ricercatori e tecnologi un'analisi storica, come già specificato nella sezione 2.1. Si è deciso, tuttavia, di effettuare tale analisi limitatamente per due campioni estratti dalla popolazione del personale appartenente alla carriera di ricercatore e tecnologo, per verificare ed eventualmente evidenziare l'esistenza di un'effettiva segregazione verticale di genere qualora si considerino le posizioni apicali delle carriere. La ricostruzione delle carriere e il calcolo delle anzianità di servizio è stato basato sulle informazioni presenti nei ruoli di anzianità in possesso dell'amministrazione.

4.1.1. Distribuzione nei livelli

La Tabella 11 riporta in dettaglio la distribuzione di ricercatori e tecnologi dell'ISS suddivisi per livello professionale e per genere.

Tabella 11. Ricercatori e tecnologi per profilo professionale e per genere

Profilo professionale	F		M		Totale n.
	n.	(%)	n.	(%)	
Dirigente di ricerca	39	(35)	73	(65)	112
Dirigente tecnologo	1	(20)	4	(80)	5
Primo ricercatore	107	(58)	78	(42)	185
Primo tecnologo	7	(70)	3	(30)	10
Ricercatore	114	(68)	54	(32)	168
Tecnologo	9	(64)	5	(36)	14
Totale	277		217		494

Al 1° gennaio 2001 su un totale di 494 unità, 465 erano ricercatori e 29 tecnologi. Fra i primi troviamo 260 donne e 205 uomini; fra i secondi 17 donne e 12 uomini.

Dall'esame dei ruoli di anzianità è possibile avere un quadro generale sia della situazione del personale di ricerca al 1° gennaio 2001 e dell'evoluzione degli ingressi dei ricercatori e dei

tecnologi in Istituto rispetto alla qualifica e al genere. In Tabella 12 è riportata la ripartizione in base al genere, al livello professionale di appartenenza e all'anno di ingresso in ISS di tutto il personale di ruolo appartenente, al 1/1/2001 ai profili professionali di ricercatore/tecnologo (III), primo ricercatore/primo tecnologo (II) e dirigente di ricerca/dirigente tecnologo (I). Si nota che la presenza degli uomini cresce passando dal livello iniziale a quello apicale.

Tabella 12. Ricercatori e tecnologi per anno di ingresso in ISS, livello professionale e genere

Anno di ingresso	Livello professionale							
	III		II		I		Totale	
	F	M	F	M	F	M	F	M
< 1970	-	-	1	4	11	19	12	23
1970-1974	-	-	6	7	11	18	17	25
1975-1979	-	-	16	17	5	14	21	31
1979-1984	9	5	36	15	5	14	50	34
1984-1989	30	7	38	19	5	4	73	30
1989-1994	28	20	12	8	-	5	40	33
1994-1999	35	13	4	11	3	2	42	26
1999-2000	21	14	1	-	-	1	22	15
Totale	123	59	114	81	40	77	277	217

Per proseguire l'analisi dei dati risulta utile a questo punto definire un Indice di Femminilizzazione (IF) pari al numero di ricercatrici/tecnologhe ogni 100 ricercatori/tecnologi ($IF = F/M \times 100$, ove F= numero di donne e M= numero di uomini). In Tabella 13 sono riportati i valori di IF, relativi all'anno 1999, per i tre livelli professionali e per vari enti di ricerca (12).

Tabella 13. IF per livello professionale e per vari enti di ricerca (1999): per confronto viene riportato lo stesso indice calcolato per l'ISS sulla base dei dati disponibili al 1° gennaio 2001

Ente		Livello professionale		
		III	II	I
CNR	Consiglio Nazionale delle Ricerche	67	35	13
ENEA	Ente per le Nuove tecnologie, l'Energia e l'Ambiente	33	15	9
INFM	Istituto Nazionale per la Fisica della Materia	21	0	-
INFN	Istituto Nazionale di Fisica Nucleare	24	19	5
INRAN	Istituto Nazionale di Ricerca per gli Alimenti e la Nutrizione	188	114	159
ISS	Istituto Superiore di Sanità	220	129	49
ISTAT	Istituto Nazionale di Statistica	106	76	50
ISS (2001)	Istituto Superiore di Sanità (1/1/2001)	208	142	52

I valori assunti dall'IF, per l'ISS, al 1° gennaio 2001 sembrerebbero indicare, rispetto a quelli del 1999, un lieve aumento della femminilizzazione nei livelli più alti, poiché però il periodo esaminato è troppo breve non si è in grado di attribuire a questa variazione una valenza statistica.

Nonostante i valori dell'IF riscontrati per l'ISS, siano, rispetto agli altri enti, marcatamente più elevati nei livelli professionali III e II risulta comunque presente una segregazione verticale in particolare nel passaggio dal II al I livello professionale, indice di una evidente difficoltà

femminile nella progressione della carriera. Questo fenomeno è denominato in letteratura “soffitto di cristallo” (14). La metafora descrive bene la situazione delle donne che, grazie alla loro preparazione, progrediscono sì in carriera ma solo fino a certi livelli, in corrispondenza dei quali si trovano davanti ad una barriera invisibile, di cristallo appunto, che impedisce loro di raggiungere le posizioni apicali della carriera. La difficoltà di progressione in carriera è ben evidenziata qualora si calcoli il valore di un altro indice (IFR) come rapporto degli indici di femminilizzazione del I o del II livello rispetto a quello del III, cioè:

$$IFR(i) = IF(i)/IF(III) = [F(i)/F(III)]/[M(i)/M(III)] \quad \text{dove } i = I \text{ o } II$$

Questo indice fornisce il rapporto F/M relativo ad un livello avendo normalizzato i valori del livello rispetto a quelli presenti al III livello. L'andamento dell'IFR per vari enti di ricerca è mostrato in Figura 3 per l'anno 1999.

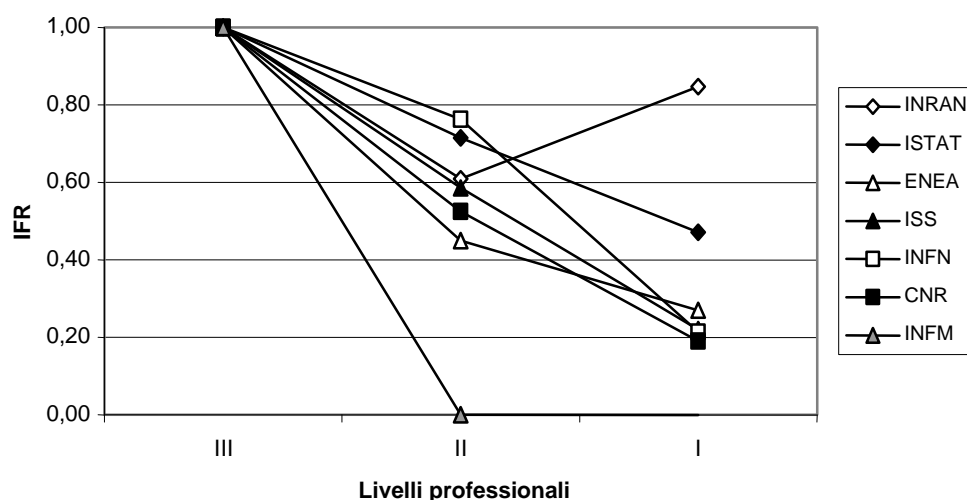


Figura 3. Andamento dell'IFR per vari enti di ricerca (1999)

Si nota così che in quasi tutti gli enti, con l'eccezione dell'ISTAT e dell'INRAN ed escludendo l'INFM (nel quale, essendo stato istituito da pochi anni, non sono presenti dirigenti di ricerca), il valore dell'IFR(I), cioè il rapporto tra il numero di donne dirigenti di ricerca per ogni 100 ricercatrici e il numero di uomini dirigenti di ricerca per ogni 100 ricercatori, è notevolmente inferiore a 1 e pari a circa 0,23. Questo significa che scattando oggi una fotografia della situazione degli enti, a parità di numerosità di ciascun genere al livello iniziale, le donne che ricoprono i livelli apicali sono meno di un quarto dei loro colleghi uomini. Si potrebbe pensare che questo fenomeno sia legato all'evoluzione temporale della carriera e che bisognerebbe per correttezza effettuare una traslazione temporale e confrontare il numero attuale dei dirigenti di ricerca con il numero di ricercatori presenti nell'ente alla data della loro assunzione. Purtroppo, come già sottolineato precedentemente, non esistendo un archivio storico del personale, non è stato possibile effettuare questa elaborazione per tutti i ricercatori. Sulla base dei dati disponibili si è potuto però considerare un campione della popolazione di ricercatori e tecnologi attualmente ancora presenti in Istituto (40 unità di cui il 42% donne), divenuti tutti ricercatori alla stessa data, circa 25 anni fa, e di questi confrontare le qualifiche

possedute al 1° gennaio 2001. È necessario premettere che in ISS fino al 1 luglio 1997, in virtù dell'applicazione della Legge 519/1973 (15) i ricercatori con nove anni di anzianità nel profilo di ricercatore, in modo quasi automatico divenivano primo ricercatore a ruolo aperto. Alla data del 1/1/2001 risultava pertanto che tutti i ricercatori del campione considerato erano divenuti primi ricercatori a ruolo aperto e che il 50% di questi aveva vinto successivamente un concorso per dirigente di ricerca. Tuttavia i due generi si ripartivano nei due livelli con proporzioni notevolmente differenti da quelle relative al campione iniziale. Infatti le donne inquadrare al II livello erano pari al 30% del campione iniziale (60% dei primi ricercatori) mentre quelle inquadrare al I livello erano il 12% del campione iniziale (24% dei dirigenti di ricerca). L'evoluzione della loro carriera è schematicamente riportata nel grafico di Figura 4 in cui è evidente l'inversione di tendenza che si è verificata nel passaggio dal II al I livello.

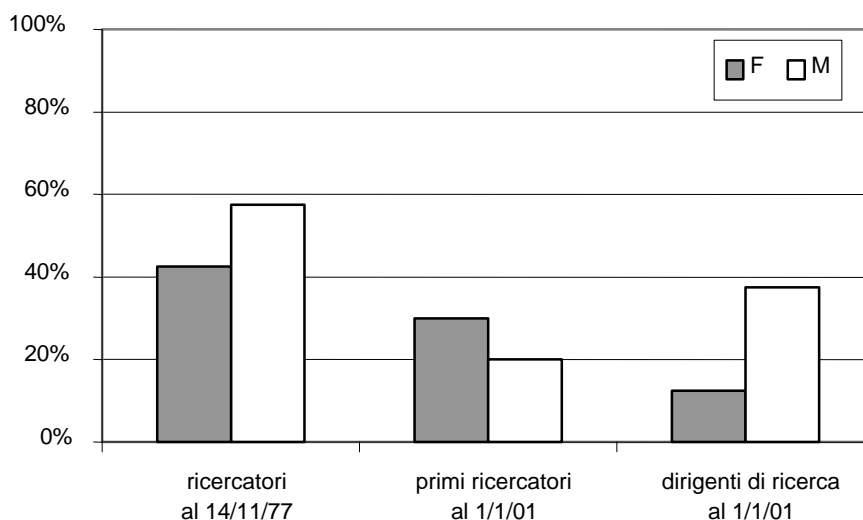


Figura 4. Progressione in carriera di un campione di popolazione di ricercatori e tecnologi con uguale data di immissione nel ruolo dei ricercatori

Una rappresentazione grafica che dia immediatamente un'idea della progressione in carriera delle donne e degli uomini si ottiene riportando la ripartizione percentuale nei due generi dei ricercatori e tecnologi in funzione dei differenti livelli professionali.

In Figura 5 è riportata questa rappresentazione per i dati relativi ai ricercatori e tecnologi dell'ISS negli anni 1999 e 2001. Le carriere di ricercatori e tecnologi presentano la cosiddetta "forbice" e il fenomeno di inversione che avviene tra il II e I livello denominato "sorpasso" (14). Anche questa rappresentazione, ottenuta sulla base dei dati disponibili al 1° luglio 1999 e al 1° gennaio 2001, non tiene conto della modificazione dinamica della forbice che si otterrebbe invece seguendo temporalmente l'evolversi delle carriere di ricercatrici/tecnologhe e ricercatori/tecnologi.

Questo fattore è stato considerato successivamente (vedi sezione 4.1.5) quando si è analizzata, mediante l'elaborazione di curve di sopravvivenza, la probabilità che ha una ricercatrice/tecnologa, in confronto ad un ricercatore/tecnologo, a parità di anzianità e data di ingresso in ruolo, di permanere nel ruolo di primo ricercatore/primo tecnologo.

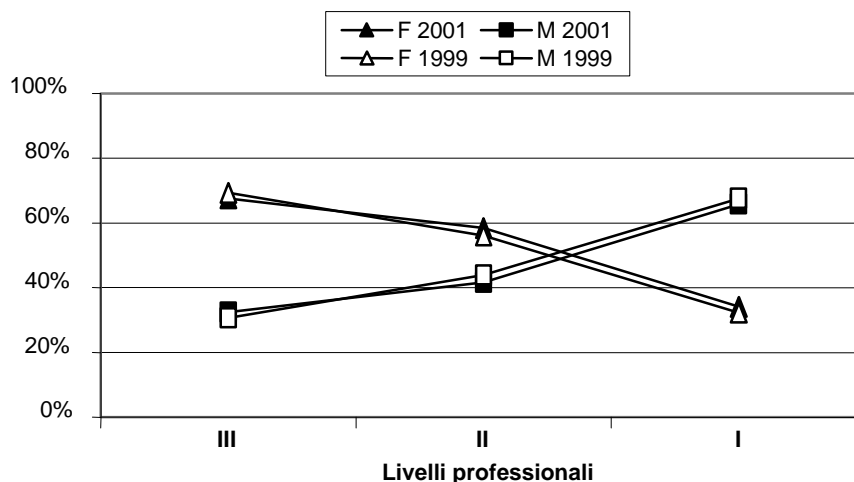


Figura 5. Distribuzione dei ricercatori e tecnologi nei differenti livelli professionali

Il confronto dei dati relativi al 1° gennaio 2001 con gli stessi rilevati al 1° luglio 1999, evidenzia una lieve diminuzione della femminilizzazione al III livello (-1%) a fronte di un altrettanto lieve aumento ai livelli II (+2%) e I (+2%).

Non siamo in grado di stabilire se questa differenza sia significativa e se indichi comunque un'inversione di tendenza, il periodo esaminato è sicuramente troppo breve per permettere di fare delle asserzioni. È comunque interessante analizzare la presenza femminile in relazione ai passaggi di livello e ai nuovi ingressi che si sono verificati in questo periodo (18 mesi).

Tra il 1° luglio 1999 e il 1° gennaio 2001 infatti sono passati di livello, per accedere alla carriera di ricercatore e tecnologo o per progredire all'interno di questa, 31 donne e 11 uomini che costituiscono rispettivamente l'8% delle donne e il 4% degli uomini che, al 1° luglio 1999, appartenevano ai livelli di partenza (primo ricercatore, ricercatore, tecnologo e CTER).

Interessante è anche l'analisi dei dati relativi alle assunzioni in Istituto avvenute nello stesso periodo: 41 donne e 32 uomini.

Queste nuove assunzioni sono state relative alla carriera di ricercatore nella misura del 59% per le donne e del 50% per gli uomini. Sarebbe stato interessante conoscere la distribuzione per genere dei partecipanti ai concorsi, purtroppo però, per le modalità con cui vengono registrati i candidati, non è stato possibile ottenere questo dato.

4.1.2. Età

Una rappresentazione grafica utilizzata dai demografi per avere informazioni sulla distribuzione delle età di una popolazione è la cosiddetta "piramide dell'età". In questo grafico vengono ripartiti, percentualmente nelle differenti fasce di età, gli appartenenti a ciascun genere, una volta posto a 100 il totale del genere.

Questa rappresentazione indica, a seconda della forma che assume, se la popolazione esaminata sia alimentata da giovani (andamento triangolare) o sottoposta ad un processo di invecchiamento (andamento rettangolare).

In Figura 6 è riportata questa rappresentazione per i ricercatori e tecnologi dell'ISS. L'andamento che ne risulta è quello di due triangoli che hanno la base comune in

corrispondenza alla fascia 45-49 anni e i cui vertici opposti sono le due fasce di età estreme (<35 e >64 anni). Risultano evidenti, così, le difficoltà incontrate dai ricercatori negli ultimi anni, non solo per accedere in Istituto ma anche per progredire in carriera all'interno di esso.

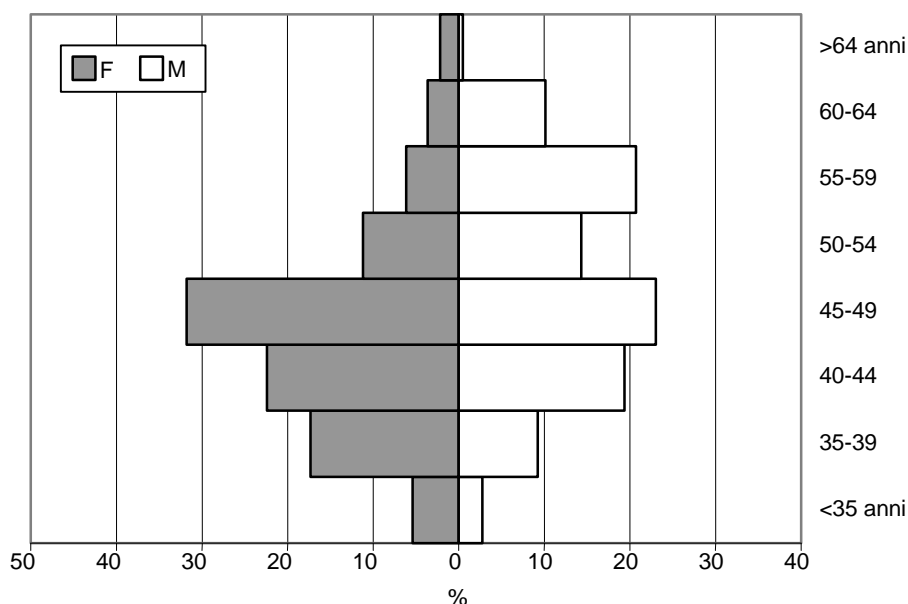


Figura 6. Piramide dell'età di ricercatori e tecnologi

Nella Figura 7 lo stesso tipo di grafico è dettagliato per i vari livelli professionali (III ricercatore/tecnologo, II primo ricercatore/primo tecnologo, I dirigente di ricerca/dirigente tecnologo).

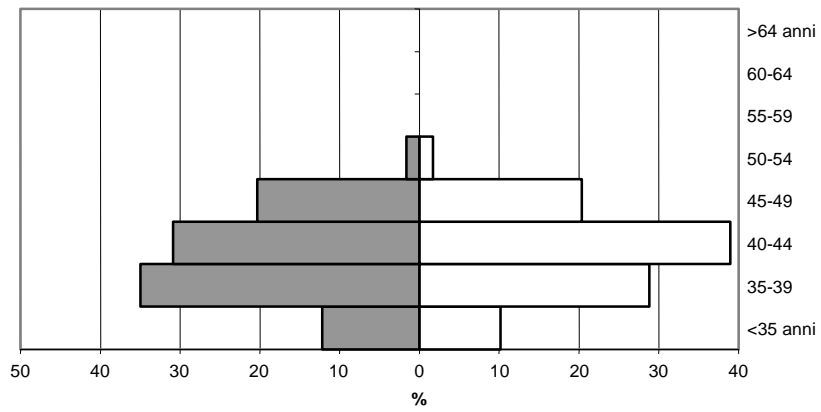
L'osservazione della Figura 7 suggerisce alcuni brevi commenti.

Considerando il II livello si nota che nelle fasce di età "55-59" e "60-64" sono presenti meno donne. Si potrebbe pensare quindi che in quelle fasce di età la maggioranza dei dirigenti di ricerca siano donne, in quanto provenienti dal II livello. Poiché questo non avviene, si potrebbe supporre che molte donne primo ricercatore, arrivate a quelle fasce di età, constatando di non avere prospettive di avanzamento di carriera abbiano preferito andare in pensione.

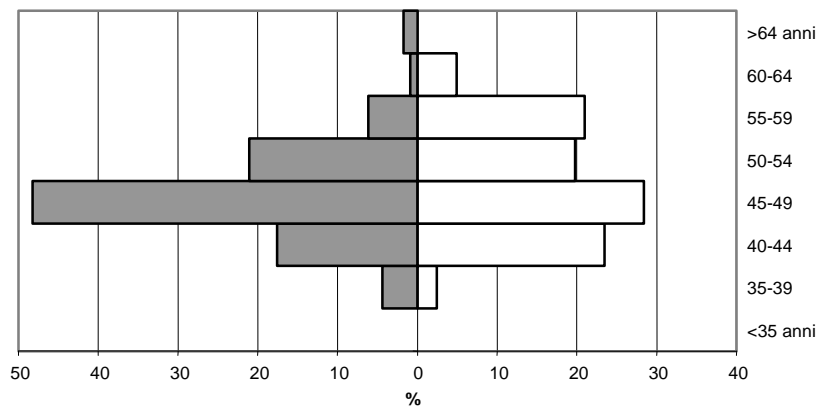
Viceversa colpisce la maggiore presenza femminile al I livello nella fascia ">64". Anche in questo caso non è stato possibile eseguire un raffronto storico rapportando cioè il dato attuale alla consistenza numerica e di genere della popolazione al momento dell'assunzione.

Da osservazioni generali, si può ipotizzare che, più di trenta anni fa, gli uomini assunti come ricercatore in Istituto fossero la maggioranza; pertanto sembrerebbe che, attualmente, i ricercatori inquadrati nel I livello, lascino l'Istituto ad una età inferiore rispetto alle ricercatrici.

III livello



II livello



I livello

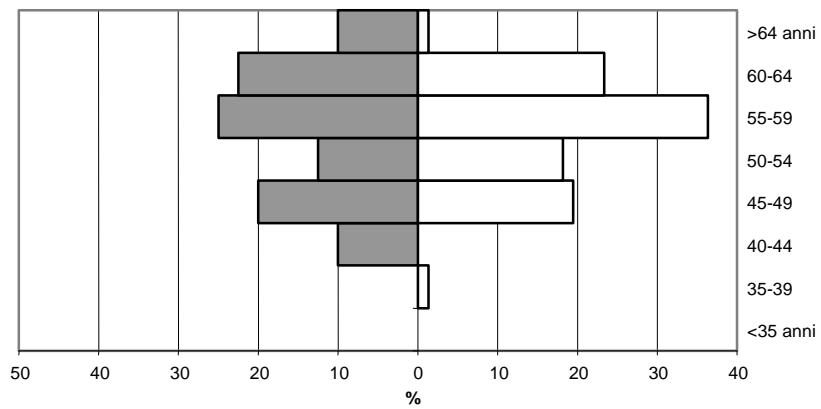


Figura 7. Piramide dell'età di ricercatori e tecnologi per i livelli III, II e I

4.1.3. Titolo di studio

Precedentemente è stata riportata in Tabella 8 la suddivisione di tutto il personale laureato in base al gruppo di laurea e al genere di appartenenza, si riporta invece ora, in Tabella 14, la suddivisione dei soli ricercatori e tecnologi in base alla tipologia del diploma di laurea, al livello professionale e al genere. Si può notare che in ISS sono rappresentate tutte le discipline con una marcata prevalenza per il gruppo biologico e chimico-farmaceutico.

Tabella 14. Ricercatori e tecnologi per titolo di studio, livello professionale e genere

Gruppo di laurea	Livello professionale						Totale		Totale F+M
	III		II		I		F	M	
	F	M	F	M	F	M	F	M	
Biologico	86	29	74	30	18	23	178	82	260
Chimico-farmaceutico	13	7	12	20	12	18	37	45	82
Medico	6	8	10	14	4	14	20	36	56
Fisico-matematico	6	3	9	10	5	13	20	26	46
Agrario	-	6	2	3	1	3	3	12	15
Ingegneria	1	5	3	2	-	4	4	11	15
Socio-economico	6	-	2	2	-	1	8	3	11
Umanistico	4	-	2	-	-	1	6	1	7
Architettura	1	1	-	-	-	-	1	1	2
Totale	123	59	114	81	40	77	277	217	494

La Figura 8 rappresenta l'IF dei ricercatori nei livelli professionali III e I in base al gruppo di laurea di appartenenza.

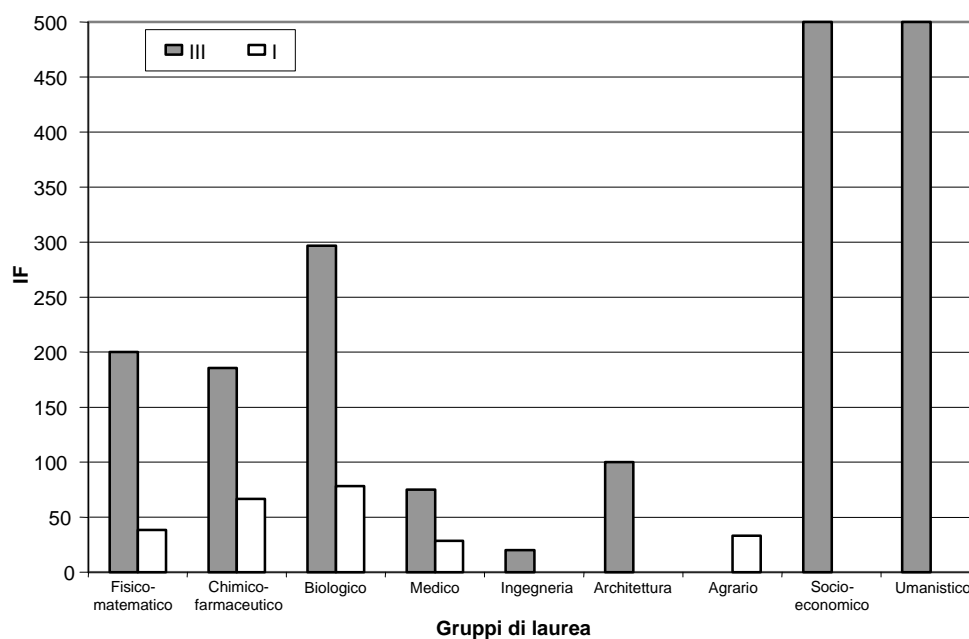


Figura 8. IF dei ricercatori di III e I livello per gruppo di laurea

Il valore 500 è un valore fittizio che è stato scelto per indicare un indice altissimo che teoricamente sarebbe infinito non appartenendo al gruppo alcun uomo. Al III livello le donne sono presenti in tutti gruppi con un IF superiore o uguale a 100 per sei gruppi su nove; fanno eccezione i gruppi Medico, Ingegneria e Agrario. Per quanto riguarda il I livello, in nessun gruppo l'IF raggiunge il valore 100; in particolare i gruppi Ingegneria, Architettura, Socio-economico e Umanistico presentano un IF pari a zero. Ciò significa che in questi gruppi non ci sono donne inquadrare nel I livello e, per il gruppo Architettura, non ci sono né donne né uomini. È pur vero che il gruppo di laurea Architettura è poco rappresentato in ISS e trova la sua collocazione principalmente all'interno dell'Ufficio Tecnico. Ciò non toglie che la segregazione verticale riguardi tutte le discipline sia nei laboratori sia nei servizi tecnici.

4.1.4. Incarichi gestionali

Come già indicato nell'Introduzione e dettagliato nella Tabella 3, la componente scientifico-tecnica dell'Istituto è organizzata in 20 laboratori, divisi a loro volta in 125 reparti, 8 servizi tecnici e la biblioteca diretti rispettivamente dai Direttori di Laboratorio, dai Direttori di Reparto, dai Direttori di Servizio tecnico e dal Direttore della Biblioteca. Per quanto riguarda la suddivisione per genere dell'incarico di Direttore di Laboratorio e di Servizio Tecnico si rimanda a quanto riportato in Tabella 3. È interessante invece soffermarsi sulla ripartizione degli incarichi di Direttore di Reparto. La Figura 9 riporta la percentuale di donne con incarico di Direttore di Reparto per i vari laboratori rispetto al numero di reparti presenti in ogni laboratorio. I dati si riferiscono a quanto riportato nel sito web dell'ISS alla data del 23/8/2001. Come si può notare nella metà dei laboratori la presenza femminile, nell'incarico di Direttore di Reparto, è uguale o superiore al 50%.

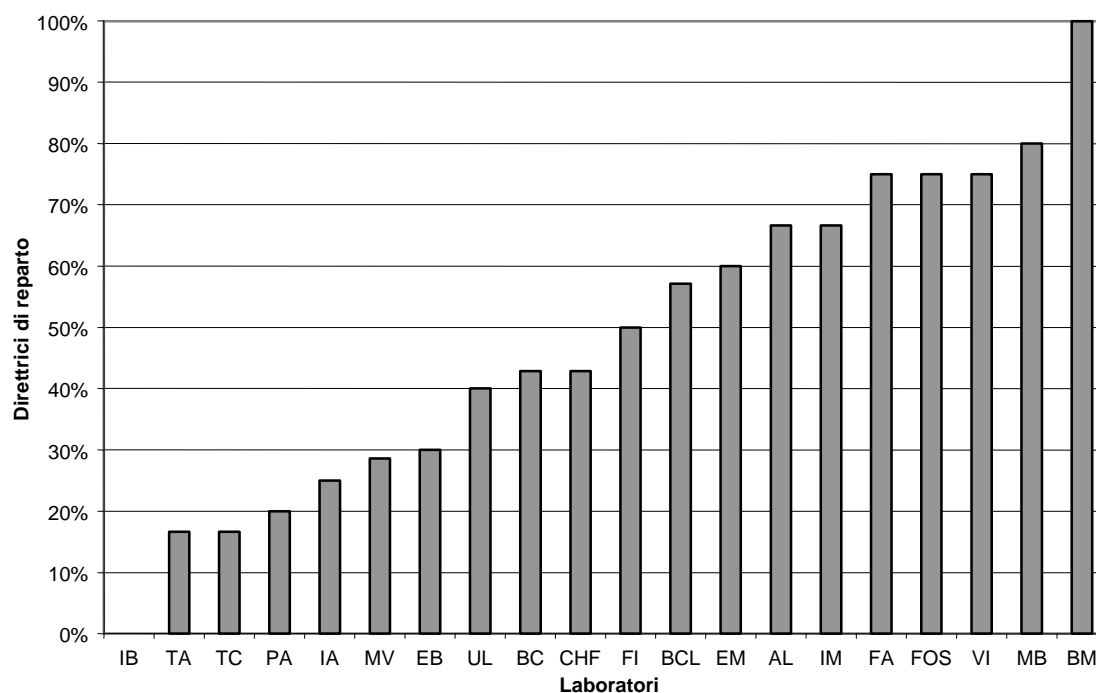


Figura 9. Percentuale di donne per laboratorio con incarico di Direttore di Reparto

Se analizziamo lo scostamento (differenza, per ciascun laboratorio, tra la percentuale di Diretrici di Reparto e percentuale di ricercatrici nei tre livelli nel laboratorio stesso), l'immagine che si ottiene è marcatamente differente tra i vari laboratori (Figura 10).

Infatti si nota che in 13 laboratori la percentuale di donne con incarico di Direttore di Reparto non riflette la percentuale di ricercatrici presenti nel laboratorio. In particolare questo scostamento supera anche il 30% nei laboratori di Ingegneria Biomedica e di Tossicologia Applicata.

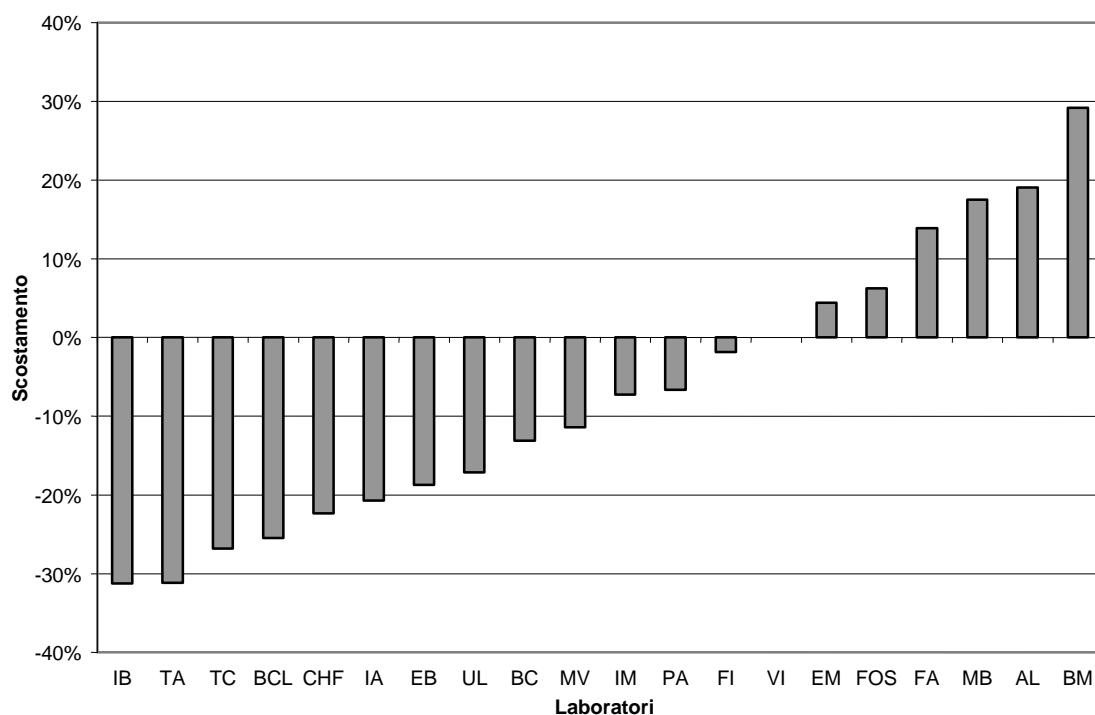


Figura 10. Diretrici di Reparto: scostamento dalla media percentuale delle ricercatrici del laboratorio

4.1.5. Carriere

La Figura 11 riporta per i tre livelli professionali la distribuzione della presenza delle ricercatrici nei laboratori. Gli istogrammi sono riportati come scostamento dalla presenza femminile media del personale ricercatore di ogni laboratorio, dove per personale ricercatore si intende la somma delle unità appartenenti ai tre livelli professionali (I, II, III).

Anche questi grafici confermano la presenza di una segregazione verticale qualora si consideri il I livello. Si può osservare un'altissima femminilizzazione al III livello in cui solo 3 laboratori su 20 presentano uno scostamento negativo, una minore femminilizzazione al II livello con 10 laboratori su 20 che presentano scostamenti negativi ma comunque contenuti entro il 20%, una bassissima femminilizzazione al I livello con 18 laboratori su 20 che presentano scostamenti negativi fino all'80%.

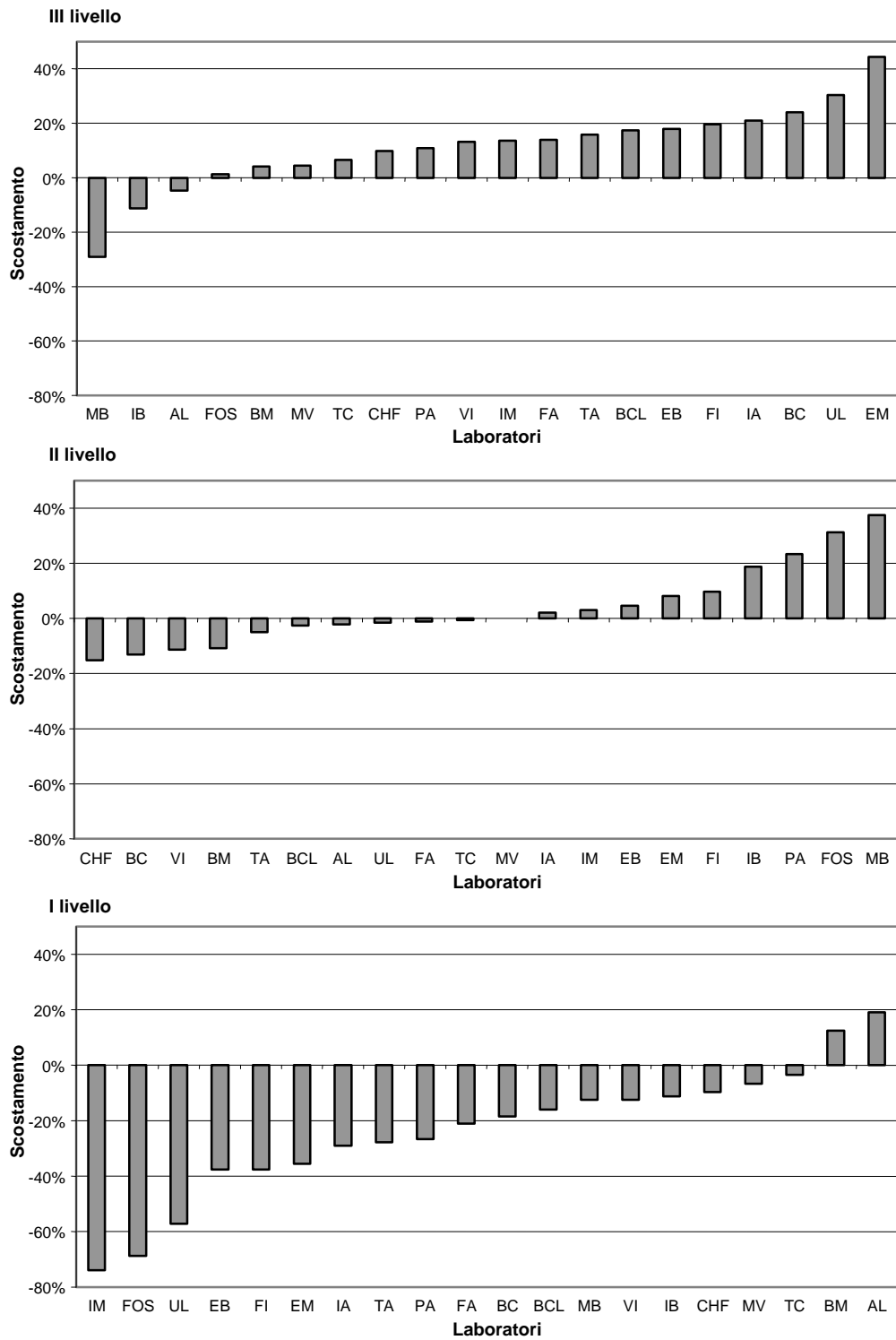


Figura 11. Presenza femminile nei tre livelli professionali: scostamento percentuale, per ciascun laboratorio, dalla presenza femminile del personale ricercatore

Per avere un quadro completo della situazione è interessante considerare l'età media e l'anzianità di servizio del personale ricercatore nonché l'età media posseduta al momento dell'immissione in servizio e dell'immissione nel ruolo di ricercatore. Ovviamente questi due dati non necessariamente coincidono in quanto molti ricercatori sono stati assunti in una posizione di sottoinquadramento cioè inseriti in ruoli per i quali non era richiesta la laurea e, solo successivamente, hanno avuto la possibilità di accedere al ruolo di ricercatore. La Tabella 15 riporta i dati relativi all'età media e all'anzianità di servizio posseduti al 1° gennaio 2001 nonché l'età media posseduta al momento della prima immissione in ruolo e al momento dell'immissione nel ruolo di ricercatore, di ricercatori e tecnologi distinti in base al genere e al livello professionale di appartenenza.

Tabella 15. Età media e anzianità di servizio al 1° gennaio 2001, età media all'assunzione e al momento dell'immissione nel ruolo di ricercatore/tecnologo dei ricercatori e tecnologi distinti per genere e per livello professionale

Livello professionale	Età media al 1/1/2001 (DS)*		Anzianità di servizio al 1/1/2001 (DS)*		Età media all'assunzione in ruolo (DS)*		Età media all'immissione come ricercatore/tecnologo (DS)*	
	F	M	F	M	F	M	F	M
III Ricercatori/ tecnologi	40,2 (4,7)	40,5 (4,6)	8,7 (6,1)	7,6 (6,0)	31,5 (4,3)	32,9 (3,8)	35,5 (4,6)	35,4 (4,7)
II Primi ricercatori/ primi tecnologi	47,9 (5,3)	49,5 (6,3)	17,8 (5,9)	18,1 (8,7)	30,1 (4,3)	31,4 (5,1)	31,4 (3,5)	32,7 (4,1)
I Dirigenti di ricerca/ dirigenti tecnologi	55,2 (7,3)	55,2 (5,7)	25,7 (9,5)	24,7 (8,6)	29,5 (4,4)	30,5 (5,5)	29,2 (3,5)	30,4 (3,4)
Totale	45,5 (7,5)	49,1 (8,1)	14,9 (9,0)	17,6 (10,4)	30,6 (4,4)	31,5 (5,0)	33,0 (4,7)	32,7 (4,3)

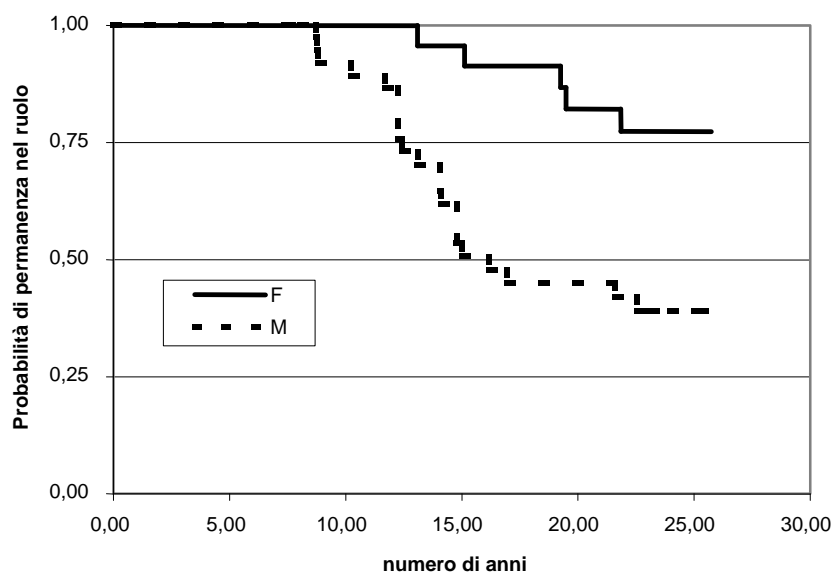
* DS: deviazione standard

Nel complesso si può notare che mediamente le ricercatrici/tecnologhe nel totale dei tre livelli sono più giovani dei loro colleghi uomini (3,6 anni) e possiedono una minore anzianità di servizio (2,7 anni); analizzando però in dettaglio i tre livelli si nota che questa situazione si riscontra solo nel II livello professionale. Infatti, osservando gli altri livelli, si nota che nel III livello le ricercatrici/tecnologhe hanno una maggiore anzianità di servizio dei loro colleghi uomini, così come pure nel I livello in cui le ricercatrici/tecnologhe hanno la stessa età dei loro colleghi uomini.

Per comprendere meglio le possibili cause che portano le ricercatrici/tecnologhe del III livello ad avere una maggiore anzianità di servizio, è interessante esaminare anche altre due grandezze e cioè l'età media al momento dell'assunzione e l'età media posseduta al momento di immissione nel ruolo di ricercatore. L'analisi della Tabella 15 mostra che le donne, per tutti i livelli, al momento dell'assunzione erano mediamente più giovani. Una possibile spiegazione di questo fenomeno potrebbe risiedere nel fatto che la maggioranza delle ricercatrici, rispetto ai colleghi uomini, possiede una laurea con una durata mediamente più breve (biologia e matematica, rispetto a medicina e chirurgia, chimica farmaceutica e ingegneria) e non ha dovuto assolvere all'obbligo di leva. Al momento dell'immissione nel ruolo dei ricercatori le ricercatrici/tecnologhe attualmente inquadrare nel I e II livello professionale erano mediamente più giovani dei loro colleghi uomini, non così le ricercatrici attualmente appartenenti al III

livello professionale. Questa differenza potrebbe forse spiegare la maggiore anzianità di servizio delle ricercatrici del III livello in quanto legato sia ad un periodo più lungo di sottoinquadramento, in un'epoca in cui può essere maggiore il coinvolgimento familiare nella cura di figli, che ad una più lunga permanenza nel ruolo di ricercatore perché non promosse primo ricercatore. I dati della Tabella 15 forniscono inoltre ancora la conferma della segregazione verticale per quanto riguarda il I livello; infatti le donne che vi appartengono pur essendo state assunte ed essendo diventate ricercatrici ad un'età mediamente più bassa dei loro colleghi uomini, hanno ad oggi la loro stessa età e conseguentemente un'anzianità di servizio superiore. È interessante notare come l'età media all'assunzione stia crescendo negli anni e come ancor più stia crescendo l'età media in corrispondenza della quale si accede al ruolo di ricercatore.

Ad ulteriore conferma di quanto detto sinora, e come già accennato all'inizio del capitolo, si è scelto di calcolare la probabilità che una coorte di ricercatori ha avuto sinora di essere promossa a primo ricercatore/primo tecnologo e a dirigente di ricerca/dirigente tecnologo. Si premette che il profilo di tecnologo è stato introdotto con l'applicazione del DPR n. 171 del 12 febbraio 1991 e che a partire da quella data, sono confluiti in questa carriera non solo i nuovi assunti sotto questo profilo ma anche ricercatori e primi ricercatori che hanno ritenuto il profilo di tecnologo maggiormente inerente alla loro attività. Poiché fino al 1997, in ottemperanza a quanto disposto dalla Legge 519/1973 (15), il passaggio dei ricercatori dal III al II livello avveniva a ruolo aperto, dopo nove anni, e non per concorso nazionale, si è scelto di considerare due coorti distinte: la prima comprendente le persone divenute ricercatore negli anni 1975, 1976 e 1977, la seconda comprendente le unità divenute ricercatore negli anni 1990, 1991 e 1992. Per entrambe sono state calcolate e graficate le curve di sopravvivenza applicando il metodo di Kaplan Meyer. Per la prima, i cui componenti (23 F e 39 M) sono divenuti tutti primi ricercatori a ruolo aperto mediamente dopo 9,5 anni (eccetto cinque uomini, due usciti dal ruolo e tre divenuti dirigenti di ricerca prima dello scadere dei 9 anni), la curva, riportata in Figura 12, fornisce la probabilità che, dopo un dato numero di anni a partire dal momento in cui sono diventati ricercatori, i componenti di ciascun genere hanno di permanere nel ruolo di primo ricercatore e quindi, in modo complementare, la probabilità di divenire dirigenti di ricerca.



**Figura 12. Coorte "1975, 1976 e 1977":
probabilità di permanenza nel ruolo di primo ricercatore**

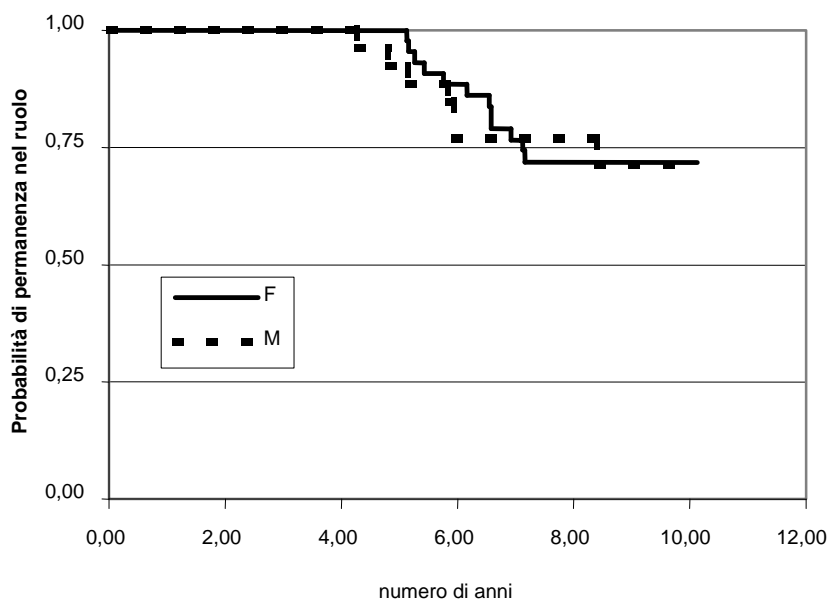
In questo caso, per semplicità di trattazione, nella categoria di primo ricercatore sono state incluse anche quelle unità che, dopo essere divenute primo ricercatore, hanno scelto la carriera di tecnologo e sono quindi attualmente inquadrati come primo tecnologo. Inoltre occorre precisare che nessuna delle unità appartenenti al campione iniziale, alla data del 1° gennaio 2001, era divenuta dirigente tecnologo.

Come si può notare la curva relativa alle donne è sempre superiore a quella degli uomini, questo significa che, a parità di tempo trascorso dall'immissione nel ruolo di ricercatore, la probabilità che una donna divenga dirigente di ricerca è inferiore a quella di un collega uomo. In particolare dopo 25 anni dall'ingresso come ricercatore la probabilità di essere promossi dirigenti di ricerca è per le donne pari a 0,2266, per gli uomini 0,6108.

Questi dati hanno riportato un'elevata significatività statistica del test generalizzato di Wilcoxon ($p=0,0008$). Delle 62 unità presenti inizialmente nella coorte, sono divenute dirigente di ricerca 5 donne (22%) e 23 uomini (59%), 13 donne (57%) e 12 uomini (31%) sono ancora primo ricercatore/primo tecnologo mentre sono usciti dal ruolo 5 donne (22%) e 4 uomini (10%).

La seconda coorte è stata esaminata in quanto le unità che vi appartengono hanno sostenuto tutte, per la promozione a primo ricercatore/primo tecnologo un concorso a livello nazionale. La curva risultante dall'analisi di sopravvivenza è riportata in Figura 13.

Anche in questo caso la curva relativa alle donne si mantiene per i primi sette anni al di sopra di quella degli uomini, successivamente inizia ad intrecciarsi non risultando perciò una differenza statisticamente significativa. Delle 73 unità iniziali (46 F e 27 M) sono passate primo ricercatore/primo tecnologo 12 donne e 6 uomini, 29 donne e 19 uomini sono ancora nel ruolo di ricercatore mentre è divenuto dirigente di ricerca solo 1 uomo e 5 donne e 1 uomo hanno lasciato l'Istituto.



**Figura 13. Coorte "1990, 1991 e 1992":
probabilità di permanenza nel ruolo di ricercatore**

4.2. Personale sottoinquadrato

Riteniamo indispensabile dedicare uno spazio al personale tecnico laureato ma sottoinquadrato, inserito cioè in livelli per accedere ai quali non è necessario possedere la laurea. Si tratta di 134 persone che costituiscono il 19% di tutto il personale laureato; di queste, il 74% sono donne.

In Figura 14 è riportata la distribuzione del personale laureato sottoinquadrato in funzione del titolo di studio posseduto. I dati sono rappresentati in ordine decrescente in funzione della presenza femminile all'interno di ciascun gruppo di laurea.

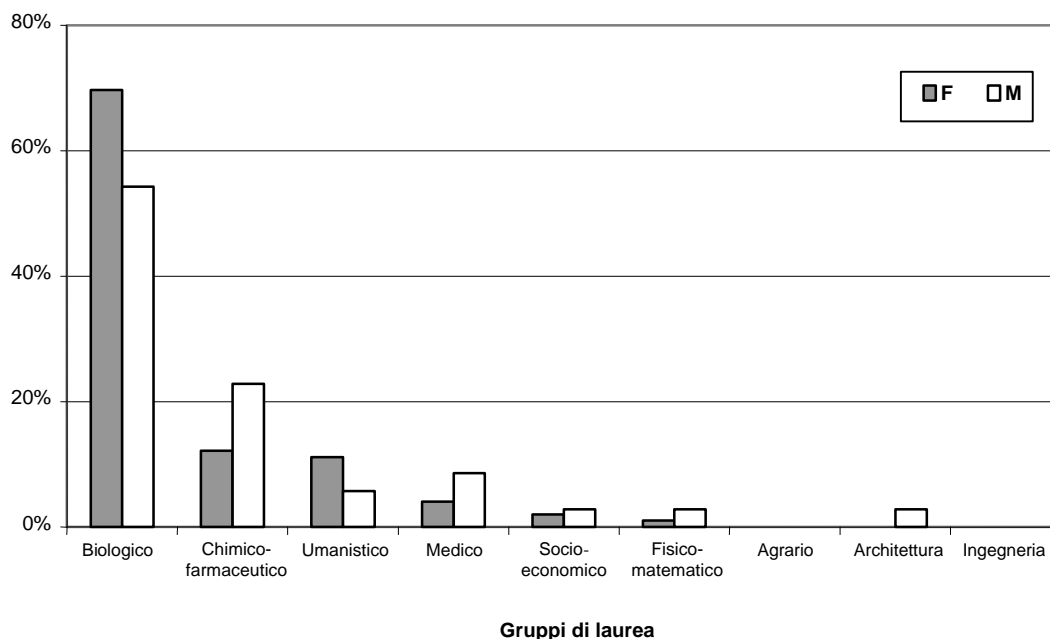


Figura 14. Distribuzione del personale laureato sottoinquadrato appartenente alla componente scientifico-tecnica in funzione del titolo di studio e del genere

Può risultare interessante calcolare un Indice di Sottoinquadramento (IS) equivalente a S/I come il rapporto tra il numero di persone sottoinquadrate (S) appartenenti ad un gruppo di laurea e il numero di persone inquadrate (I) e appartenenti allo stesso gruppo di laurea e confrontarlo con l'IF dello stesso gruppo di sottoinquadrate. Ciò permette di evidenziare chiaramente che le donne sottoinquadrate sono più numerose degli uomini sottoinquadrate per tutti i gruppi di laurea ad eccezione di Architettura in cui non sono presenti donne e Fisico-matematico in cui il rapporto è paritetico.

Il grafico di Figura 15 riporta l'andamento dell'IS e IF per i vari gruppi di laurea. Come si può notare non ci sono sottoinquadrate nei gruppi Ingegneria e Agrario, nel gruppo Architettura non ci sono donne sottoinquadrate, il gruppo Fisico-matematico è il solo in cui il numero di donne sottoinquadrate è pari a quello degli uomini mentre negli altri gruppi le donne sono marcatamente più numerose.

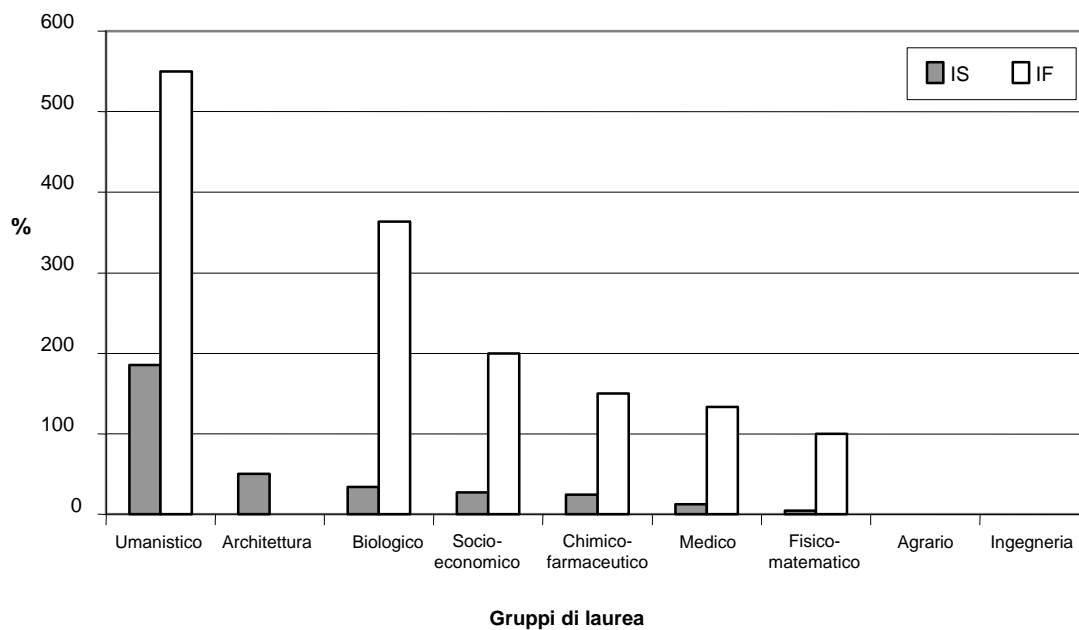


Figura 15. Andamento di IS e IF per il personale sottoinquadrato

5. PERSONALE NON DI RUOLO

Nel redigere questo rapporto è doveroso analizzare la situazione dei colleghi non di ruolo, comunemente indicati con il termine “precari”.

Alla data del 31 ottobre 2001 abbiamo stimato che le persone che a diverso titolo gravitano intorno all’Istituto siano circa un migliaio.

Si tratta principalmente di contrattisti e borsisti cui vanno aggiunti i cosiddetti ospiti, persone che utilizzano le strutture scientifiche e partecipano ai progetti di ricerca senza però alcun vincolo di tipo contrattuale e quindi senza retribuzione, e infine i tesisti e gli studenti.

Quasi tutto il personale precario afferisce ai laboratori e servizi tecnici.

Fa eccezione una piccola percentuale dei contrattisti (11%) che collabora all’interno delle divisioni amministrative. Anche in questo gruppo di persone le donne sono in maggioranza (72%).

La Tabella 16 riporta la suddivisione percentuale del personale non di ruolo nelle differenti qualifiche e per genere. Come si può notare le donne sono la maggioranza in tutte le qualifiche.

Tabella 16. Suddivisione del personale non di ruolo per qualifica e genere

Personale non di ruolo	F %	M %	F+M %
Contrattisti	64	36	66
Borsisti	81	19	3
Ospiti	70	30	18
Tesisti	72	28	9
Studenti	63	37	4
Totale	67	33	100

Se rapportiamo il numero delle persone non di ruolo (NR) al numero delle persone di ruolo (R) otteniamo che il personale non di ruolo è mediamente presente in Istituto nella misura del 74% del personale di ruolo, una quota decisamente rilevante ma, come si può vedere, suddivisa in modo molto disomogeneo nei vari laboratori.

La Figura 16 riporta l’andamento del rapporto NR/R per i laboratori e i servizi tecnici.

Nell’ambito dei servizi del personale si registra una presenza del personale non di ruolo pari al 10% del personale di ruolo, questo valore sale al 41% nel caso dei servizi amministrativi.

I dati che abbiamo a disposizione, per quanto riguarda il titolo di studio posseduto dal personale non di ruolo, purtroppo non sono suddivisi in base al genere e sono relativi ai soli contrattisti. In base a questi, il 47% dei contrattisti possiede un diploma di laurea, il 46% un diploma di scuola superiore e il 7% un diploma di licenza media inferiore. I laureati si suddividono nelle differenti discipline secondo la Tabella 17.

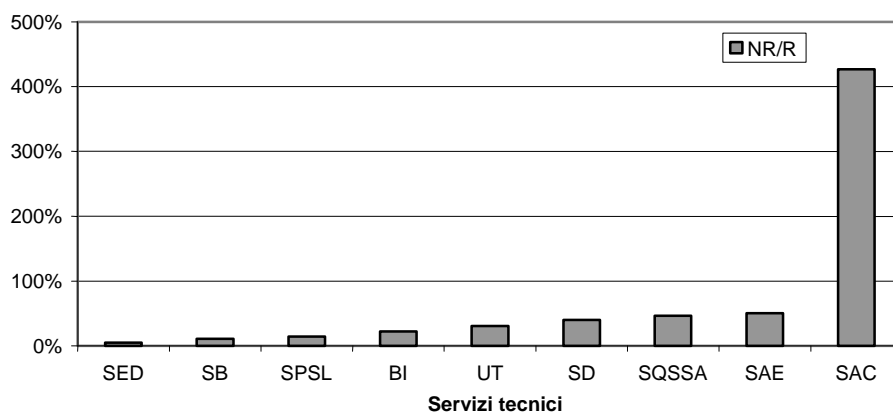
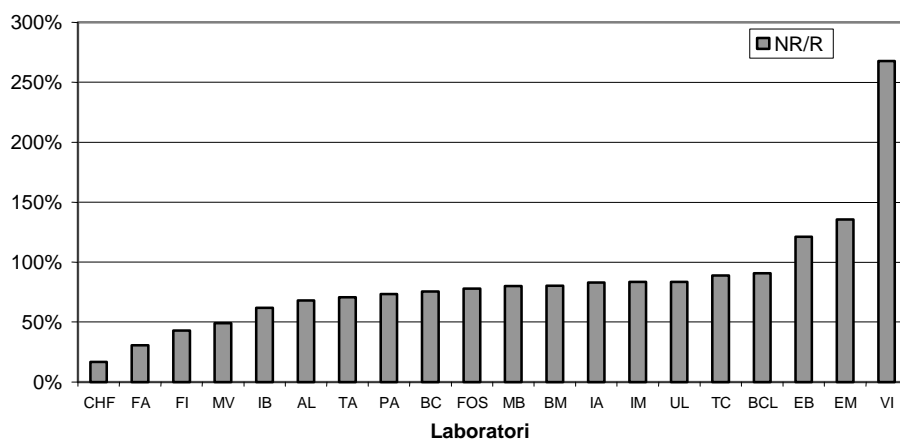


Figura 16. Presenza del personale non di ruolo rispetto al personale di ruolo nei laboratori e nei servizi tecnici

Tabella 17. Suddivisione del personale contrattista laureato in base al titolo di studio

Gruppo di laurea	% laureati
Biologico	52
Chimico-farmaceutico	10
Medico	10
Umanistico	10
Socio-economico	7
Fisico-matematico	5
Agrario	3
Ingegneria	2
Architettura	1
Totale	100

Anche nel personale contrattista si nota un'elevata presenza di laureati nel settore biologico. Non sappiamo dire nulla sull'età media del personale precario né sulla durata del periodo di "precarietà" in quanto non sono disponibili i dati relativi.

CONCLUSIONI

I dati elaborati in questo rapporto sulle carriere delle ricercatrici all'ISS evidenziano che, analogamente a quanto già riportato nel 1999 (12) per altri enti pubblici di ricerca (CNR, ENEA, ISTAT), anche in ISS si verifica nei fatti una segregazione di genere nella progressione delle carriere.

Questo fenomeno è particolarmente degno di nota quando si consideri che l'ISS, in confronto con altri enti pubblici di ricerca quali il CNR o l'ENEA, ha una presenza femminile assai superiore al 50% nel livello iniziale della carriera. Tuttavia, mentre le donne hanno la stessa probabilità di accedere al ruolo di primo ricercatore (anche se con un lieve ritardo temporale), si osserva una drastica riduzione della componente femminile nel passaggio al livello apicale della carriera scientifica, quello di dirigente di ricerca. Analogamente donne e uomini non hanno, almeno nella metà dei laboratori in ISS, la stessa possibilità di rivestire un incarico gestionale quale quello di Direttore di Reparto. La sproporzione diventa ancora più marcata qualora si consideri la carica di Direttore di Laboratorio e di Direttore di Servizio Tecnico. Infatti, su 20 laboratori, solo 5 sono diretti da donne e, con la medesima proporzione, su 8 servizi tecnici sono 2 quelli diretti da donne. Nel complesso quindi l'elevato grado di "femminilizzazione" ai livelli iniziali della carriera di ricercatore non trova riscontro né nella progressione in ruolo né nell'attribuzione di incarichi gestionali.

Una riflessione approfondita sui motivi di tale segregazione va oltre lo scopo del presente rapporto. Nel volume *Figlie di Minerva*, pubblicato nel 1999, Menniti e Cappelaro (16) hanno discusso alcuni dei fattori che possono influenzare negativamente la progressione in carriera delle donne ricercatrici: tra questi, il peso della gestione e della organizzazione della famiglia e dei figli (che rallenterebbe la produttività scientifica in anni di solito assai fecondi per i ricercatori uomini), il diverso stile di lavoro, che porta le donne a preferire attività di minore visibilità e dunque di minor prestigio e potere (per esempio organi di valutazione scientifica piuttosto che organi o commissioni a carattere gestionale), i meccanismi concorsuali che tenderebbero a riproporre una selezione di genere nella scelta dei livelli apicali.

Per quanto riguarda la produttività scientifica, da un'analisi condotta sull'attività pubblicistica di CNR e INFN del 1998, disaggregata per genere, è emerso che le donne ricercatrici pubblicano un po' meno degli uomini, ma che tale differenza non è tale da spiegare le mancate carriere femminili, e che le donne concentrano la loro attività pubblicistica dopo i 40 anni, mentre gli uomini sono più attivi dai 35 ai 39 anni (17).

L'osservazione inerente i meccanismi concorsuali sembrerebbe giustificata, in ISS, dallo studio delle carriere che abbiamo effettuato mediante analisi delle curve di sopravvivenza. Da queste, infatti risulterebbe che le donne ottengono risultati paragonabili a quelli dei loro colleghi uomini, anche quando si confrontano sulla base di meccanismi concorsuali a carattere nazionale, come accade dal 1997 per il passaggio da ricercatore a primo ricercatore/primo tecnologo, ma che hanno una probabilità di successo drasticamente inferiore, a parità di anzianità di servizio, qualora concorrano per posizioni apicali come quelle di dirigente di ricerca.

La valutazione del peso relativo di tutti questi fattori nella segregazione di genere in ISS richiederebbe l'acquisizione e l'analisi di dati che purtroppo non sono disponibili, quali, per esempio, quelli relativi allo stato civile e al numero dei figli per le ricercatrici e i ricercatori, o alla produttività scientifica in relazione a periodi di maggiore impegno familiare. Sarebbe inoltre estremamente utile un'analisi approfondita del numero di donne membri effettivi di commissioni di studio e valutazione, sia a carattere scientifico che gestionale, interne o esterne

all'ISS, per avere un'indicazione sulle eventuali diversità nel lavoro svolto da uomini e donne e sull'esistenza di una differente "visibilità" dei due generi nei ruoli decisionali.

Una riflessione a parte merita la marcata prevalenza femminile tra il personale non di ruolo. Questa non fa che confermare una tendenza già osservata in altri enti di ricerca, per la quale le donne accettano di rimanere anche per lunghi periodi in una dimensione di lavoro precario e con poche garanzie. Inoltre, accettano eventualmente di entrare di ruolo in posizioni di sottoinquadramento, e permangono più a lungo degli uomini in tali posizioni.

Ci auguriamo che questo rapporto, che vuole essere una fotografia della situazione dell'ISS nel corso del 2001 per quanto riguarda le carriere scientifiche delle donne, stimoli una riflessione più generale, contribuisca a far discutere nelle sedi più opportune il problema della segregazione di genere e a condizionare scelte future. Certamente la composizione tutta maschile degli organi gestionali – cioè del Consiglio di amministrazione (nominato dal Ministro della Salute), del Comitato scientifico (nominato con decreto del Ministro della Salute in base alle proposte del Presidente dell'ISS e alle designazioni della Conferenza unificata Stato-Regioni, dei Ministri della Salute, dell'Istruzione, Università e Ricerca, dell'Ambiente e Tutela del Territorio, delle Attività Produttive e degli Affari Esteri), del Collegio dei Revisori dei Conti (nominato con decreto dal Ministro della Salute su designazione per uno dei membri del Ministro del Tesoro) – non ci sembra un segnale positivo soprattutto se si considera che il meccanismo di designazione dei membri si basa su proposte di istituzioni diverse quali Ministeri vari e la Conferenza Stato-Regioni. La predominanza maschile nelle strutture decisionali degli enti di ricerca pubblici non fa che perpetuare la scarsa partecipazione delle donne alla elaborazione delle linee programmatiche del sistema ricerca italiano e, in generale, alla gestione delle risorse.

Quali che siano i motivi del cosiddetto "soffitto di cristallo", appare evidente la necessità di intraprendere azioni positive anche nelle realtà dei singoli enti, come prevede la Legge del 10 aprile 1991 (1), che auspica al comma d) la promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e ai livelli di responsabilità.

BIBLIOGRAFIA

1. Italia. Legge 10 aprile 1991, n. 125. Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro. *Gazzetta Ufficiale - Serie Generale* n. 88, 15 ottobre 1991.
2. Italia. Presidenza del Consiglio dei Ministri. *Pechino 1995. Dichiarazione e programma di azione adottati dalla quarta Conferenza mondiale sulle donne. Pechino, 4-15 settembre 1995*. Disponibile all'indirizzo: <http://www.onuitalia.it/calendar/pechino.html>; ultima consultazione 4/3/2002.
3. Consiglio dell'Unione Europea. *Programma di azione comunitaria a medio termine per la parità delle opportunità tra donne e uomini (1996-2000)*. Decisione 95/593/CE del Consiglio, del 22 dicembre 1995. Disponibile all'indirizzo: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/it/cha/c10918.htm>; ultima consultazione 4/3/2002.
4. Italia. 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. *Gazzetta Ufficiale - Serie Generale* n. 116, 21 maggio 1997.
5. Wennerås C, Wold A. Nepotism and sexism in peer-review. *Nature* 1997;387:341-3.
6. Hagmann M. EU confronts the gender gap. *Science* 1999;286(5445):1659.
7. Wennerås C, Wold A. A chair of one's own. *Nature* 2000;408:647.
8. Comunità europea. Call for applications for inclusions on lists of experts for the evaluation of proposals received in connection with specific research programmes. *Gazzetta Ufficiale Comunità Europea* C 385 A/02, 11 dicembre 1998.
9. Council of the European Union (DG C III) (Legislative Acts and other instruments 10357/01) – *Council Resolution on science and society and on women science*. Brussels: European Union; 2001.
10. Italia. DPR 20 gennaio 2001, n. 70. Regolamento di organizzazione dell'Istituto Superiore di Sanità, a norma dell'articolo 9 del Decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 419. *Gazzetta Ufficiale - Serie Generale* n. 71, 26 marzo 2001.
11. Ministero della Sanità. *Ruoli di anzianità del personale di ruolo dell'Istituto Superiore di Sanità. Situazione al 1° gennaio 2001*. Roma: Istituto Superiore di Sanità; 2001.
12. Palomba R (Ed.). *Figlie di Minerva. Primo rapporto sulle carriere femminili negli Enti Pubblici di Ricerca italiani*. Milano: Franco Angeli; 2000.
13. Menniti A, Cappellaro G. Il Cnr: Consiglio Nazionale delle Ricerche. In: Rossella Palomba (Ed.). *Figlie di Minerva. Primo rapporto sulle carriere femminili negli Enti Pubblici di Ricerca italiani*. Milano: Franco Angeli; 2000. p. 95-103.
14. Palomba R. Il genere della ricerca. *Sapere* 2001; 2(1013):10-4.
15. Italia. Legge 7 agosto 1973, n. 519. Modifiche ai compiti, all'ordinamento ed alle strutture dell'Istituto Superiore di Sanità. *Gazzetta Ufficiale* n. 219, 25 agosto 1973.
16. Menniti A, Cappellaro G. Le ricercatrici non fanno ricerca perché... In: Rossella Palomba (Ed.). *Figlie di Minerva. Primo rapporto sulle carriere femminili negli Enti Pubblici di Ricerca italiani*. Milano: Franco Angeli; 2000. p. 39-51.
17. Litido M, Menniti A, Molinari E. Pubblicazioni e genere. In: Rossella Palomba (Ed.). *Figlie di Minerva. Primo rapporto sulle carriere femminili negli Enti Pubblici di Ricerca italiani*. Milano: Franco Angeli; 2000. p. 75-85.

*Presidente dell'Istituto Superiore di Sanità
e Direttore responsabile: Enrico Garaci*

*Coordinamento redazionale:
Paola De Castro e Sandra Salinetti*

*Stampato dal Servizio per le attività editoriali
dell'Istituto Superiore di Sanità, Viale Regina Elena, 299 - 00161 ROMA*

*La riproduzione parziale o totale dei Rapporti e Congressi ISTISAN
deve essere preventivamente autorizzata.*

Reg. Stampa - Tribunale di Roma n. 131/88 del 1° marzo 1988

Roma, marzo 2002 (n. 1) 4° Suppl.

*La responsabilità dei dati scientifici e tecnici
pubblicati nei Rapporti e Congressi ISTISAN è dei singoli autori*