

Corso Nazionale

La formazione e lo sviluppo delle risorse umane nell'INFN

“L’ottica di genere nella gestione e
sviluppo delle R.U.”

Paola Fabbri

Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

Assisi, 19 ottobre 2010

Perché?

L'importanza dell'ottica di genere nello sviluppo delle risorse umane

Pari opportunità

Parità di trattamento

Che succede nell'INFN?

L'ottica di genere

*Gestione delle risorse umane nel rispetto della
parità di trattamento e delle pari opportunità
in ottica di genere*

Nasciamo con pari diritti e responsabilità



- “tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti
- sono dotati di ragione e di coscienza e devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza”

(Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948)

Nasciamo con pari diritti e responsabilità



solo qualche minuto dopo le nostre vite possono essere molto diverse a seconda della nostra classe sociale, cittadinanza, etnia, religione, sesso;

siamo così occupati a crescere che ci dimentichiamo di libertà, uguaglianza e spirito di fratellanza;

ma non erano diritti inalienabili?

Nasciamo con pari diritti e doveri

Costituzione, Art. 3 c.1:

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

Qualche dato e qualche idea

le donne,

costituiscono il 70% della popolazione mondiale che vive in assoluta povertà';

lavorano 2/3 delle ore di lavoro del mondo;

guadagnano solo il 10% del reddito mondiale

tra il 10% e il 50% delle donne dichiara di essere stata abusata nel corso della vita;

Qualche dato e qualche idea

le donne,

sono solo il 12% del parlamentari nel mondo;

costituiscono i 2/3 degli adulti illetterati e le bambine sono i 2/3 dei minori del mondo che non hanno accesso all'educazione.

(<http://www.worldrevolution.org/>)

Qualche dato e qualche idea

questo non significa che gli uomini siano ricchi, che abbiano una vita felice, che siano rappresentati politicamente, che abbiano accesso all'educazione

Un ambiente piu' giusto verso le donne e' un ambiente migliore anche per gli uomini

L'uguaglianza, il diritto piu' difficile

per costruire un ambiente piu' giusto donne e uomini devono poter difendere i loro diritti. Nessuno lo fara' al loro posto; ma come possiamo difendere i nostri diritti quando la nostra dignita', la liberta' e l'uguaglianza di condizioni non ci sono riconosciute?

dignita', liberta' ed uguaglianza sono le condizioni/gli architravi che rendono possibile la tutela dei diritti. Riconoscerli/difenderli non e' indice di bonta', la loro esistenza e' garanzia per tutti i componenti della societa';

L'uguaglianza, il diritto piu' difficile

non c'e' liberta' senza uguaglianza

“rimuovere gli ostacoli che di fatto limitano l'uguaglianza e quindi gli individui di sviluppare pienamente la loro personalità”

**L'uguaglianza non e' un optional, ma una
dolcissima responsabilità civile,
che ci rende tutti piu' liberi**

[http://\(Ascanio Celestini: la maestra di fila indiana\)](#)

L'uguaglianza il diritto più difficile

Costituzione, Art. 3 c. 2:

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese

La Repubblica è tutti noi

*“Maschio e femmina si nasce, uomo e donna si diventa” **

Gli individui vengono divisi in due categorie, uomini e donne, per differenze biologiche e spesso sesso e genere individuano la stessa cosa.

In realtà occorre distinguere il sesso dal genere:

Sesso (sex): *corredo genetico, caratteri biologici, fisici, anatomici che distinguono un maschio da una femmina*

Genere (gender): *costruzione culturale, rappresentazione, definizione e incentivazione di comportamenti che danno vita allo status di uomo/donna*

Le pari opportunità vanno viste in un 'ottica di genere, non di sesso

**Simone De Beauvoir (1901-1986”*

Pari opportunità

pari opportunità' significa:

- *uguaglianza di condizioni nel rispetto delle scelte individuali,*
- *libertà' di scelta dei singoli, nel rispetto delle differenze*

La normativa comunitaria

1957 Trattato CEE

1997 Trattato di Amsterdam

art. 2: la Comunità ha il compito di promuovere uno sviluppo armonioso, equilibrato e sostenibile della parità tra uomini e donne

art. 3: l'azione della Comunità è volta ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità tra uomini e donne

La normativa comunitaria

1997 Trattato di Amsterdam

art. 13: il Consiglio europeo può prendere provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate su sesso, razza, etnia, religione, convinzioni personali, handicap, età e tendenze sessuali

La normativa comunitaria

1997 Trattato di Amsterdam

art. 141: per assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, uno stato membro può mantenere o adottare misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali

La normativa comunitaria

2001 Trattato di Nizza

art. 23: la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi compreso in materia di occupazione, di lavoro, di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato

(nota: non indica a favore delle donne, paradossalmente potrebbero essere misure a favore degli uomini qualora fosse il sesso maschile quello non rappresentato)

La strategia di Lisbona 2000

il Consiglio UE lancia per l'Europa l'obiettivo di un'economia basata sull'innovazione e la conoscenza

Aumentare l'occupazione femminile (obiettivo di portare al 60% l'occupazione femminile: in Italia e' al 46.3%)

Diffondere la formazione, in particolare nei paesi a bassa natalita'

Maggiori servizi

Superamento degli stereotipi di genere

La strategia di Lisbona 2000

la sottorappresentazione delle donne nei settori della scienza e nella ricerca, soprattutto nelle posizioni decisionali, limita il potenziale europeo di R&D politiche di sviluppo non possono essere disgiunte da maggiori servizi e dall'aumento dell'occupazione femminile

Le politiche per le pari opportunità sono politiche per il benessere e lo sviluppo, riguardano tutti, uomini e donne

prevede il 25% di donne in posizioni direttive entro il 2010 nel settore pubblico della ricerca

La normativa nazionale

Costituzione della Repubblica

Dlgs 198/2006 Codice delle pari opportunità

divieti di discriminazione (accesso al lavoro e al pubblico impiego, nell'arruolamento nelle forze dell'ordine, retributiva, nella prestazione lavorativa e nella carriera, accesso alle prestazioni previdenziali)

azioni positive (ex L. 125/1991)

Le parole delle parità

mainstreaming: é un principio che si pone come obiettivo quello di porre al centro (=mainstream) dei programmi e delle strategie della politica, dell'amministrazione e dell'economia la promozione delle pari opportunità tra i generi (=gender). (introdotto col trattato di Amsterdam l'UE ha il dovere di combattere le ineguaglianze e promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le misure adottate)

art . 3 cost.

art. 37 cost. principio di parità tra uomini e donne nel lavoro e ambito politico

art. 48 cost. parità nell'elettorato attivo

art. 51 e 117 cost. parità nell'elettorato passivo

www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneEuropaLavoro/Utilities/Glossario/Mainstreaming.htm

Le parole delle parità

empowerment: accrescimento spirituale, politico, sociale o della forza economica di un individuo o una comunità. Spesso tale concetto fa riferimento allo sviluppo della fiducia nelle proprie capacità. L'empowerment può quindi definirsi come un processo che dal punto di vista di chi lo esperisce, significa "*sentire di avere potere*" o "*sentire di essere in grado di fare*" _____

<http://it.wikipedia.org/wiki/Empowerment>

Le parole delle parità

uguaglianza di sesso/genere:

tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro abilità personali e di compiere scelte senza le limitazioni imposte da ruoli/stereotipi di genere

i diversi comportamenti, aspirazioni e bisogni delle donne e degli uomini sono considerati, valutati e incoraggiati in misura uguale

Le parole delle parità

pari opportunità': l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale a motivo del genere

parità' di trattamento: l'assenza di discriminazioni dirette o indirette, a motivo del genere

In conclusione o meglio per ben cominciare.....

La **parità** non deve essere considerata con il solo scopo di riportare in equilibrio la situazione a livello statistico: è invece un più ampio progetto di cambiamento di **ruoli genitoriali, equilibri familiari, pratica istituzionale, organizzazione del lavoro e del tempo, sviluppo e indipendenza personali**, e coinvolge anche gli *uomini e l'intera società*, all'interno della quale tale progetto può diventare una spinta verso il progresso ed essere un simbolo di democrazia e pluralismo

commissione europea

Adempimenti delle pubbliche amministrazioni in materia di pari opportunità'

le pubbliche amministrazioni devono garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne sul lavoro;

le pubbliche amministrazioni curano la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale garantendo l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere nelle istituzioni;

Adempimenti delle pubbliche amministrazioni in materia di pari opportunità'

le pubbliche amministrazioni, nel riequilibrio della presenza femminile nelle attività in cui le donne sono sottorappresentate, in occasione di assunzioni e di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione;

le pubbliche amministrazioni adottano *piani triennali di azioni positive* al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità' di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Le azioni positive

azione positiva: misure indirizzate a un gruppo particolare per eliminare e prevenire discriminazioni o per compensare gli svantaggi derivanti dai comportamenti e dalle strutture esistenti – sono misure diseguali destinate a eliminare/ridurre le conseguenze sfavorevoli derivanti all'appartenenza a gruppi sociali e in particolare al genere femminile.

discriminazione diretta: quando una persona e' trattata meno favorevolmente in ragione del suo sesso

discriminazione indiretta: quando una legge, un regolamento una politica o una prassi, apparentemente neutri, hanno un impatto negativo su un unico sesso a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi

Le azioni positive

azioni positive di genere: misure per rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sono dirette a favorire l'occupazione femminile (dlgs. 196/2006)

azioni positive per la conciliazione: azioni che promuovono la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (L. 53/2009 art. 9 e mod. Finanziaria 2007)

azioni positive non di genere: azioni per promuovere la parità in caso di squilibri legati all'età, disabilità, orientamento sessuale, convinzioni personali e religiose, razza, etnia

INFN

e nell'INFN?

Comitato pari opportunità'

(www.infn.it/cpo)

- ◆ *organismo di natura contrattuale che si occupa dell'**attuazione del principio delle pari opportunità***
- ◆ *inteso come sviluppo delle risorse e delle capacità **personali e professionali di uomini e donne***
- ◆ ***finalizzato alla valorizzazione delle capacità di tutte le persone***
- ◆ ***uno strumento utile anche per conseguire quegli obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità, che a partire dal D. Lgs. 29/93 fino al D. Lgs. 165/2001, sono i "leit motivs" dell'azione di ogni organizzazione amministrativa***

Funzioni del CPO

- ◆ di riflessione:

per mettere a fuoco problemi concreti inerenti le pari opportunità e individuare azioni in favore del personale allo scopo di migliorarne la qualità della vita e valorizzarne le capacità, coinvolgendolo nel conseguimento degli obiettivi dell'azione istituzionale

- ◆ consultiva:

per una costante collaborazione circa il flusso di informazioni tra Ente e CPO su dati statistici e per la formulazione, attuazione e definizione di proposte e iniziative in tema di pari opportunità.

Funzioni del CPO

◆ propositiva:

di azioni positive di cui alla l. 125/91, come misure tese a rimuovere gli ostacoli, le situazioni, gli atteggiamenti culturali e organizzativi che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità

L'attuazione delle azioni o strategie sono a capo degli organi direttivi

I piani triennali di Azioni positive nell'INFN

Azioni per promuovere lo sviluppo professionale in ottica di genere, in particolare vi sono azioni

- *benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro*
- *la conciliazione tra vita professionale e vita privata (es. Asili)*
- *sviluppo della cultura di genere attraverso formazione e informazione*
- *statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali*

PTAP 2002-2004 (C.D. n. 7485 del 20/12/2001)

PTAP 2005-2007 (C.D. n. 9025 del 25/02/2005)

PTAP 2008-2010 (C.D. n. 10873 del 19/12/2008)

Il codice di comportamento (migliorare l'ambiente di lavoro)

- ❖ **Il codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano all'interno dell'INFN (CD 8282 del 31/10/2003 – PTAP 2002-2004)**
è una delle realizzazioni più significative del piano triennale
- ❖ **Presupposto:** atti e comportamenti lesivi della dignità della persona sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Istituto, e possono produrre effetti deleteri su salute, fiducia, morale e prestazioni di coloro che ne sono oggetto e di coloro che ne sono a conoscenza.

Il codice di comportamento (migliorare l'ambiente di lavoro)

- ❖ **Obiettivo:** la prevenzione di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona nell'ambiente di lavoro attraverso la tutela e la protezione dei diritti fondamentali – dignità, libertà, uguaglianza del lavoratore

Il consigliere di fiducia

- persona esterna all'ente incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti vittime di comportamenti lesivi della dignità della persona
- scelto tra persone con esperienza ed indipendenza idonee a svolgere il compito previsto, all'esterno dell'Istituto
- nominato dal Presidente INFN, previo parere favorevole del CPO
- può avvalersi di consulenti
- su richiesta della persona lesa, assume la trattazione del caso al fine dell'interruzione dei comportamenti indesiderati

Il consigliere di fiducia

procedure

- informale di mediazione, il consigliere di fiducia, su richiesta della persona lesa, assume la trattazione del caso al fine dell'interruzione dei comportamenti indesiderati
- formale, si svolge in conformità della disciplina dettata dal vigente CCNL relativamente alle sanzioni e ai procedimenti disciplinari. Nel caso in cui il presunto autore degli atti o dei comportamenti lesivi della dignità della persona sia il direttore della struttura, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari (.....). i procedimenti disciplinari

Conciliazione tra vita professionale e vita privata (asili)

PTAP 2005-2007

- Studi di fattibilità e attuazione di provvedimenti per favorire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento al lavoro di cura dei figli in età prescolare dei dipendenti.

Indagine svolta su tutte le strutture (LNF poteva usufruire di un asilo convenzionato)

Apertura a tutte le sedi, sulla base delle esigenze della struttura, di convenzioni con asili. (comunicazione del Presidente al CD del 24/10/2008)

Ad oggi diverse strutture si sono dotati di convenzioni: LNF, Padova e LNL, Ferrara, LNGS (centro estivo), LNS e Bologna
in progress: Napoli

Sviluppo della cultura di genere attraverso formazione e informazione

Corsi di formazione

Dal 1999 sono diversi i corsi di formazione, i seminari e gli incontri che sono stati promossi per diffondere la cultura di genere

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

gli enti di ricerca sono un laboratorio particolarmente interessante:

- in essi sono presenti competenze, profili e livelli corrispondenti a modi e tempi di lavoro diversi, necessari e complementari nell'attività scientifica;
- sono un esempio completo e complesso dei diversi tipi di segregazione femminile legati alle figure vecchie e nuove del lavoro femminile;
- aiutano a capire la generalità della questione femminile necessaria a definire azioni specifiche per le varie discriminazioni **in un quadro unitario, senza spaccature ed incomprensioni, tra donne di diversi profili.**

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

a questa visione d'insieme vuole essere improntata tutta l'attività del CPO in cui operano insieme uomini e donne appartenenti a diversi livelli e profili

misurare le disuguaglianze per sanarle: la presentazione di statistiche di genere non è un rito lamentativo ma ha la funzione fondamentale di stimolo per produrre un cambiamento;

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

Lo scopo e' di fornire strumenti quantitativi relativi al personale, ed evidenziare possibili criticita' nell'ottica di tendere a migliorare le condizioni di vita e di lavoro per uomini e donne.

Confronto dati del personale dipendente a tempo indeterminato
Situazione al 12/2003 e al 12/2008

Fonte: Conto Annuale spese del personale - Ragioneria Generale dello Stato - MEF
(<http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/index.asp>)

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

Distribuzione di genere del personale INFN (dati 2008)

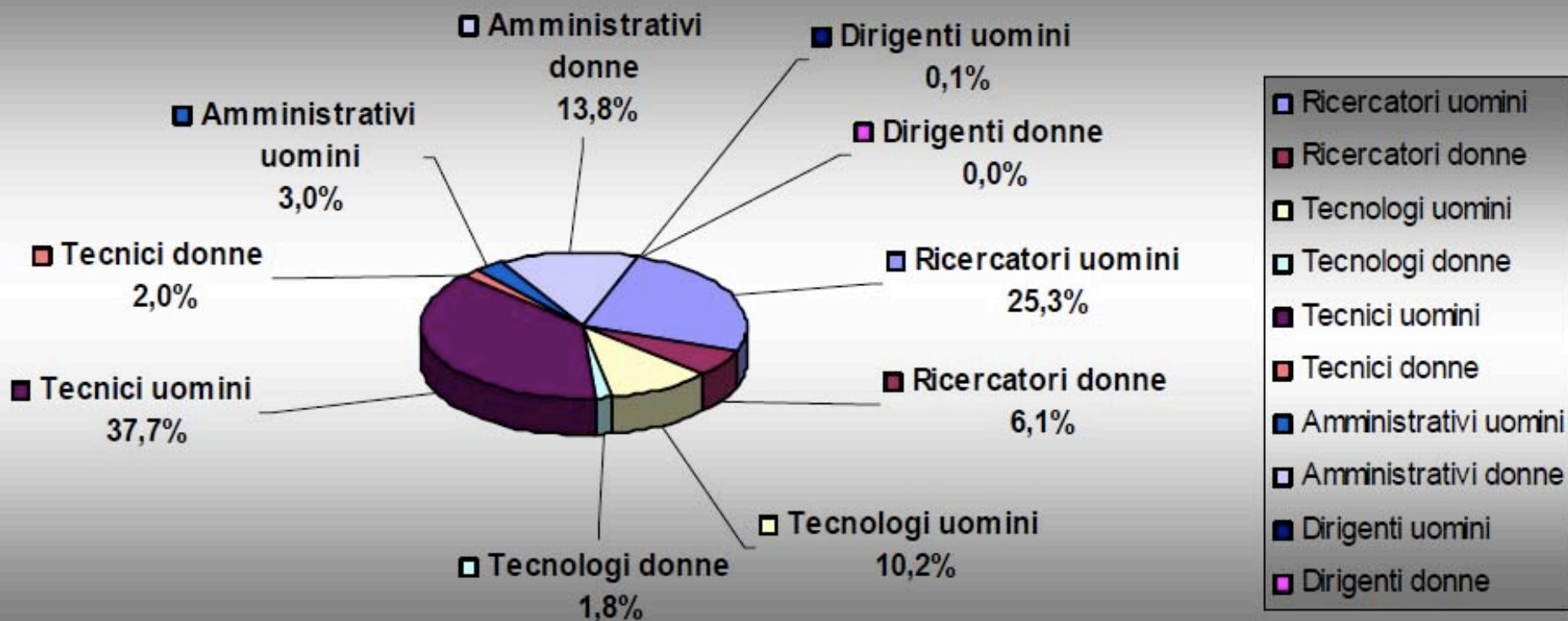


Grafico a cura di di Patrizia Cenci

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali – tutto il personale

| | TUTTI | | | <40 | | |
|------|-------|-----|-------|-----|-----|-------|
| | M | F | F/M+F | M | F | F/M+F |
| 2003 | 1378 | 398 | 22,4% | 408 | 132 | 24,4% |
| 2008 | 1365 | 425 | 23,7% | 209 | 75 | 26,4% |

- Diminuzione considerevole della presenza di giovani
- L'ente sta invecchiando
- Lievissimo aumento della presenza femminile ma lontano da un riequilibrio di genere

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali- ricercatori

| | TUTTI | | | <40 | | |
|------|-------|-----|-------|-----|----|-------|
| | M | F | F/M+F | M | F | F/M+F |
| 2003 | 461 | 104 | 18,4% | 92 | 23 | 20% |
| 2008 | 453 | 110 | 19,5% | 29 | 7 | 19,4% |

- Diminuzione considerevole della presenza di giovani
- L' ente sta invecchiando
- Lievissimo aumento della presenza femminile ma lontano da un riequilibrio di genere
- In quale livello sono concentrate le donne?

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali- ricercatori

| | 2003 | | | 2008 | | |
|----|------|----|-------|------|----|-------|
| | M | F | F/M+F | M | F | F/M+F |
| DR | 107 | 8 | 6,9% | 116 | 14 | 10,8% |
| PR | 146 | 37 | 20,2% | 209 | 58 | 21,7% |
| R | 208 | 59 | 22,1% | 128 | 38 | 22,9% |

- La presenza femminile rimane concentrata nel livello iniziale della carriera
- Anche se vi è un lievissimo incremento di donne nei livelli superiori al III
- Lontani da un riequilibrio di genere

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali- tecnologici

| | TUTTI | | | <40 | | |
|------|-------|----|-------|-----|----|-------|
| | M | F | F/M+F | M | F | F/M+F |
| 2003 | 184 | 32 | 14,8% | 57 | 10 | 17,5% |
| 2008 | 182 | 32 | 14,9% | 24 | 5 | 17,2% |

- Diminuzione considerevole della presenza di giovani
- L' ente sta invecchiando
- In quale livello vi è la concentrazione femminile?

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali- tecnologici

| | 2003 | | | 2008 | | |
|----|------|----|-------|------|----|-------|
| | M | F | F/M+F | M | F | F/M+F |
| DT | 15 | 3 | 16,7% | 28 | 4 | 12,5% |
| PT | 39 | 4 | 9,3% | 76 | 10 | 11,6% |
| T | 130 | 25 | 16,1% | 78 | 18 | 18,7% |

- Concentrazione nel livello iniziale della carriera
- Diminuzione della presenza femminile nel livello apicale
- Lievissimo aumento della presenza nel II livello
- Lontani da un riequilibrio di genere

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali- tecnici

| | TUTTI | | | < 40 | | |
|------|-------|----|-------|------|----|-------|
| | M | F | F/M+F | M | F | F/M+F |
| 2003 | 682 | 44 | 6% | 242 | 15 | 5,8% |
| 2008 | 675 | 36 | 5% | 147 | 3 | 2% |

- Diminuzione considerevole della presenza di giovani
- L' ente sta invecchiando
- Diminuzione della presenza femminile
- *Dati suddivisi per livello in elaborazione*

Leggera diminuzione -2% del personale tecnico. Gli uomini calano del 1%, le donne del 19%

Il numero di "giovani " sotto i 40 anni passa da 242 a 147 per gli uomini (-40%) e da 15 a 3 per le donne (-80%)

distribuzione del personale amministrativo



Il personale amministrativo è cresciuto in 7 anni +15%. Gli uomini aumentano del 37%, le donne del 14% (i dati del 2010 sono relativi a maggio 2010)

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali- amministrativi

| | TUTTI | | | <40 | | |
|------|-------|-----|-------|-----|----|-------|
| | M | F | F/M+F | M | F | F/M+F |
| 2003 | 48 | 218 | 81,9% | 17 | 84 | 83,1% |
| 2008 | 53 | 247 | 82,3% | 9 | 60 | 86,9% |

- Diminuzione della presenza di giovani
- L' ente sta invecchiando
- Lievissimo aumento della presenza maschile ma lontano da un riequilibrio di genere (riequilibrio per gli uomini)
- *Dati suddivisi per livello in elaborazione*
- Ma se le donne sono il 82,3%, in quali posizioni sono situate? DA?

distribuzione del personale amministrativo

dall'analisi dei livelli stipendiali succedutisi nel tempo si rileva che la carriera amministrativa e' sempre stata meno remunerativa : per un amministrativo, a parita' di titolo di studio , lo stipendio e' inferiore di un livello rispetto a quello di un tecnico;

il livello piu' basso di accesso per i laureati amministrativi e' il V e si passa al IV per progressione di carriera; i tecnici non laureati arrivano al IV

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali – dirigenti (DR+DT+DA)

| | TUTTI | | | <40 | | |
|------|-------|----|-------|-----|---|-------|
| | M | F | F/M+F | M | F | F/M+F |
| 2003 | 125 | 11 | 8% | 0 | 0 | 0 |
| 2008 | 146 | 18 | 11% | 0 | 0 | 0 |

- Sembra ci sia un incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali.
- Ma in quali ruoli effettivi?

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali – dirigenti (DR,DT,DA)

| | 2003 | | | 2008 | | |
|----|------|---|-------|------|----|-------|
| | M | F | F/M+F | M | F | F/M+F |
| DR | 107 | 8 | 6,9% | 116 | 14 | 10,8% |
| DT | 15 | 3 | 16,6% | 28 | 4 | 12,5 |
| DA | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |

- Incremento nelle posizioni di DR
- Decremento nelle posizioni di DT
- 0 nelle posizioni di DA nonostante una presenza femminile nel ruolo amministrativo dell' 82,3%%

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

Perche' la presenza femminile?

le donne sono sottorappresentate

Statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

dalla Nota governativa *Donne, Innovazione e crescita*, nota aggiuntiva al *Rapporto sullo stato di attuazione del Programma Nazionale di Riforma 2006-2008* (Presidenza del Consiglio dei Ministri):

".. Si discute molto di meritocrazia, ma non si osserva che lo sbilanciamento di genere .. al crescere dei livelli possa essere un indicatore di scarsa meritocrazia e di processi di valutazione e promozione poco trasparenti"

"E' anche necessario considerare la permanenza di una cultura di discriminazione che relega le donne in lavori di servizio "femminili" meno pagati, piu' precari e in ogni caso rende piu' difficile il progredire nelle carriere"

Promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

QUALI SONO GLI STRUMENTI CHE POSSONO ESSERE ADOTTATI PER FAVORIRE UNA STRATEGIA IN OTTICA DI GENERE CHE POSSA PROMUOVERE LA PRESENZA FEMMINILE E CHE ABBI LA TENDENZA AD UN RIEQUILIBRIO DI GENERE?

PROPOSTE?

Promozione della presenza femminile nei livelli decisionali : il codice minerva

Il codice minerva è un'azione inserita nel PTAP 2008-2010,
elaborato nell'ambito dell'attività svolta dalla Commissione Europea
per la promozione della presenza femminile nella ricerca,
e' un codice di procedura per le assunzioni raccomandato a Vienna nel
giugno 2006 dalla Conferenza austriaca della Presidenza dell'Unione
Europea sulle Risorse Umane

Promozione della presenza femminile nei livelli decisionali : il codice minerva

il documento rappresenta un naturale completamento della Carta europea dei ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori

il Codice Minerva e' costituito da cinque semplici regole per rendere piu' eque e trasparenti le procedure di valutazione dei ricercatori per l'assunzione e le progressioni in carriera:

- bando di concorso pubblicato almeno due mesi prima della selezione;
- tutti i criteri di valutazione devono essere pubblicati nel bando;
- pubblicazione dei curricula dei membri di commissione;
- pubblicazione dei curricula dei candidati;
- pubblicazione dei curricula dei vincitori.

Conclusioni

La discriminazione è un problema che riguarda tutti, uomini e donne. Il fatto che le donne appaiano più colpite non significa che gli uomini ne siano al riparo.

Finché le donne saranno discriminate, anche gli uomini lo saranno.

Gli strumenti per la parità devono diventare patrimonio culturale degli uomini e delle donne dell'INFN

Eliminare gli elementi che si oppongono alla parità significa costruire un ambiente di lavoro che sia il posto delle donne e degli uomini

Conclusioni

Lo sviluppo professionale in ottica di genere è un'azione che deve essere perseguita per dare la possibilità a tutti gli individui (uomini e donne) di potersi realizzare in ogni aspetto della propria vita: familiare e lavorativa.

C'è senz'altro un problema di natura culturale che richiede anni per un cambiamento. Per questo sono importanti le azioni per far sì che uomini e donne possano raggiungere i propri obiettivi senza che siano pagati "scotti" che derivino da uno status biologico o di genere.

Realizzare la parità è sicuramente un obiettivo che a volte potrebbe sembrare irraggiungibile, ma condurrebbe ad una società migliore per tutti

Realizzare la parità non è un compito solo del CPO ma di tutte le persone che lavorano nell'INFN

Conclusioni



Grazie