

Riflessioni sulla fenomenologia di genere per il personale INFN

Alessia Bruni per il CPO, Bologna 3 novembre 2010

Maschio o femmina,
parli opportunità?



Al nostro lavoro è dato
lo stesso valore?



Avere un figlio metterà in
pericolo la mia carriera?



nasciamo con pari
diritti e responsabilita'

Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti.

Essi sono dotati di ragione e di coscienza e devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza.

dal preambolo della dichiarazione universale dei diritti umani, 1948

Siamo così occupati a crescere che ci dimentichiamo di
liberta', uguaglianza e spirito di fratellanza.
Ma non erano diritti inalienabili?



Solo qualche minuto dopo le nostre vite sono, in termini di probabilita', molto diverse a seconda della nostra **classe sociale,** **cittadinanza,** **etnia,** **religione,** **sezzo**

Studi di genere



Le donne costituiscono il 70% della popolazione mondiale che vive in assoluta povertà'.

Le donne lavorano $\frac{2}{3}$ delle ore di lavoro del mondo, producono $\frac{1}{2}$ del cibo del mondo ma guadagnano solo il 10% del reddito mondiale e possiedono meno del 1% della proprietà' mondiale.

Nel mondo, $\frac{1}{4}$ delle donne sono violentate nel corso della loro vita. A seconda del paese, dal 25% al 75% sono regolarmente picchiate a casa. Tra il 10% e il 50% delle donne dichiara di essere stata abusate fisicamente dal partner nel corso della vita.

Donne sono solo il 12% dei parlamentari nel mondo; costituiscono i $\frac{2}{3}$ degli adulti illetterati e le bambine sono i $\frac{2}{3}$ dei minori del mondo che non hanno accesso all'educazione.

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

Ci dice che un ambiente più' giusto verso le donne e' un ambiente migliore anche per gli uomini.

E indica negli studi di genere un indicatore sensibile dell'equità' di una società' e di un ambiente

Perche' riflettere sulla fenomenologia di genere?

1) valorizzare le risorse umane

2000-2010 *Strategia di Lisbona*:
Consiglio dell'Unione Europea fissa l'obiettivo di
*sviluppare l'economia europea basandola
sull'innovazione e la conoscenza*



Innovazione e conoscenza richiedono persone qualificate, dove trovarle? sono le donne in particolare, e i giovani in generale

⇒ Europa lega le politiche di sviluppo economico a politiche di benessere e sviluppo umano, riguardano tutti, richiedono l'accesso all'uguaglianza di giovani e donne, Mainstreaming di genere

Stiamo valorizzando il lavoro e le vite delle donne e dei giovani?

Perche' riflettere sulla fenomenologia di genere? 2) per capire se la nostra umanita' ha il suo posto nell'ambiente di lavoro

E' un posto in cui uomini e donne che aspirino a vite piene possono lavorare, o occorre sacrificare la propria vita per la carriera? E' un luogo che valorizza le nostre competenze e vite? **Riflette i valori in cui ci riconosciamo?**



La definizione di ruoli maschili e' vincolata a quella di ruoli femminili. Se le donne sono discriminate, anche gli uomini lo sono.

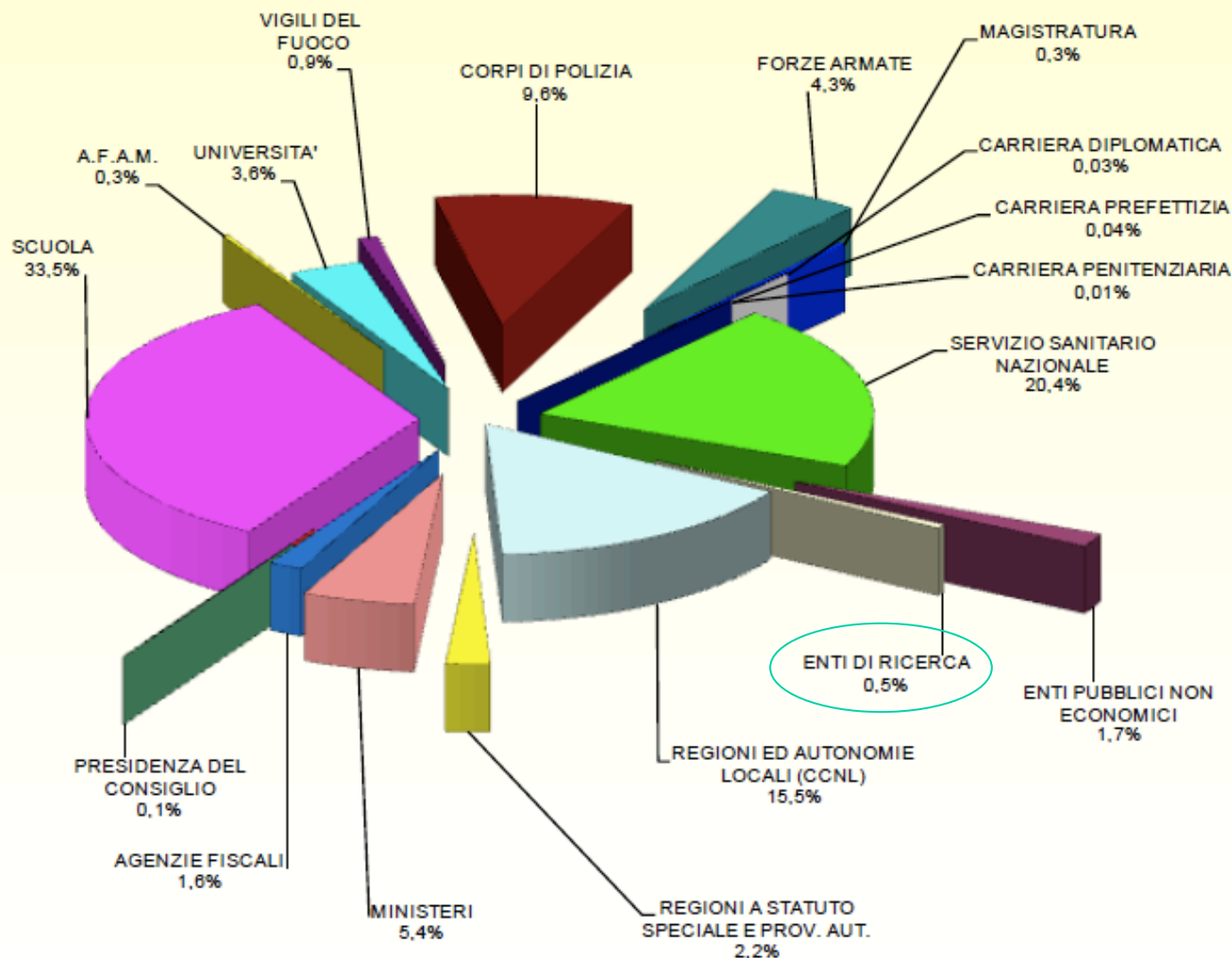
Sesso / Genere

- il **sex** costituisce un corredo genetico, un insieme di caratteri biologici fisici e anatomici che caratterizzano maschio/femmina (non e' determinato per 1/1000 della popolazione)
- il **gender** rappresenta una costruzione culturale, la rappresentazione storicamente determinata di comportamenti che rivestono il corredo biologico e danno vita allo stato di uomo/donna *'Donna e uomo non si nasce, si diventa'*
- *Storicamente il potere e il dominio sono stati fortemente sessuati e attribuiti alla virilita'. Di conseguenza le donne ne sono escluse e gli uomini che rifiutano questa logica ne sono diminuiti in umanita'. Pari opportunita' significa UGUAGLIANZA, ovvero rifiuto di logiche di potere e dominio.*
- Statistiche di genere non sono statistiche sessuate, ma studi che mettono in evidenza la ricchezza della condizione umana

In Europa gli studi di genere sono obbligatori

In Italia i dati dei dipendenti pubblici sono analizzati dalla Ragioneria Generale

Distribuzione percentuale del personale a tempo indeterminato nei comparti al 31 dicembre 2008



Riflessioni sulla fenomenologia di genere per il personale INFN

Presentiamo dati elaborati dal CPO relativi all'evoluzione temporale del personale INFN con contratto a tempo indeterminato.

I dati analizzati dal 2003 fino al 2008 sono quelli del conto economico annuale pubblicati sul sito della Segreteria Generale dello Stato.

I dati del 2010 si riferiscono al 31 aprile 2010 e sono stati forniti dall'Amministrazione Centrale.

Quelli relativi all'Università sono stati estratti dalle banche dati del MIUR.

Come parametro di confronto si utilizza talvolta l'indice di disparità, ovvero il rapporto uomini/donne, **(ID)**

Ci scusiamo di eventuali inesattezze che vi preghiamo di segnalarci.

Si tratta di un'analisi preliminare, che intendiamo approfondire con l'aiuto delle donne e degli uomini che lavorano nell'INFN.



CNRS francese pubblica, come complemento al bilancio sociale, le statistiche di genere del personale, considerato uno strumento per l'integrazione della dimensione di genere nell'ente

<http://www.cnrs.fr/mpdf/spip.php?article420>

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

Obiettivo è introdurre la cultura di genere come strumento per la valorizzazione della vita e del lavoro delle persone.

distribuzione di genere del personale INFN

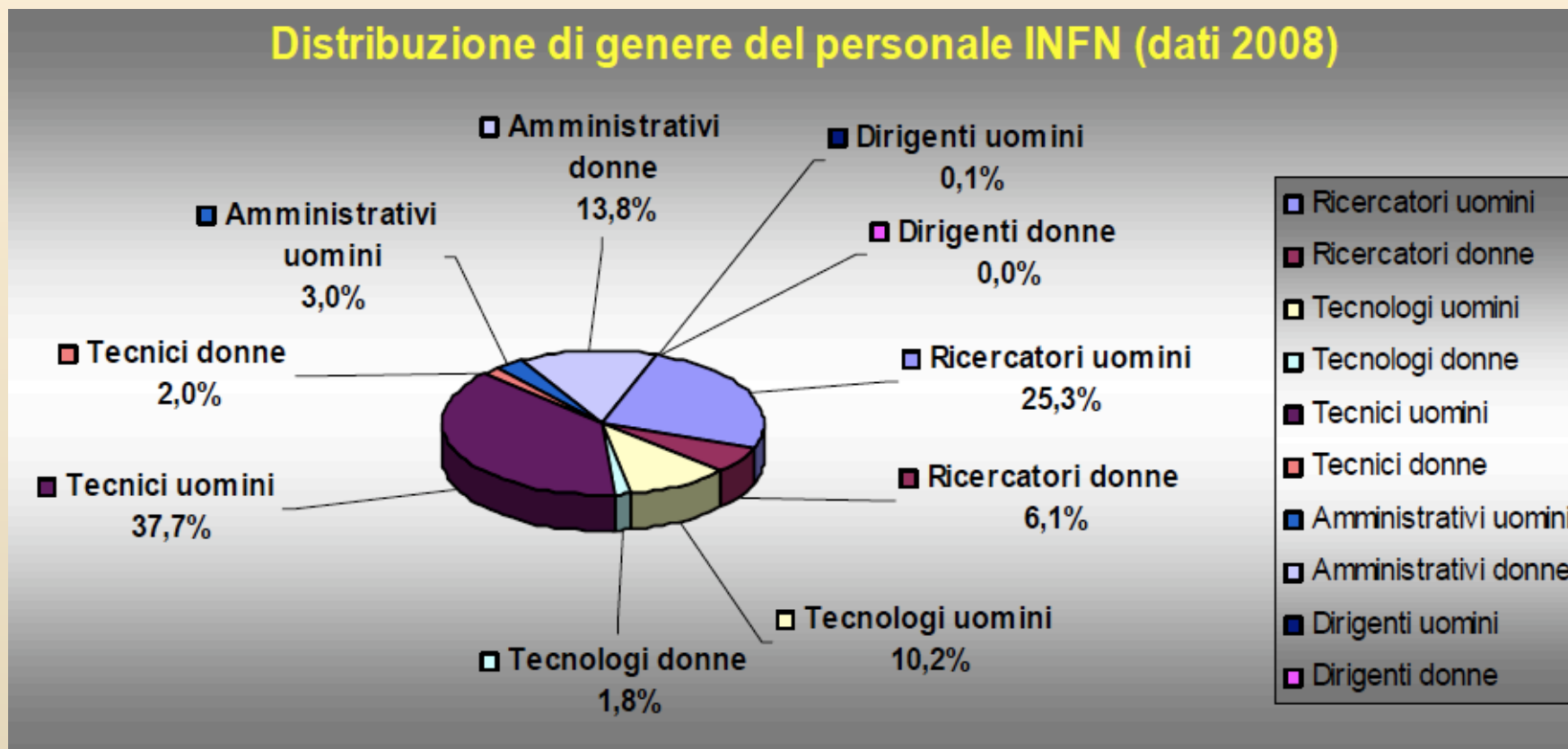
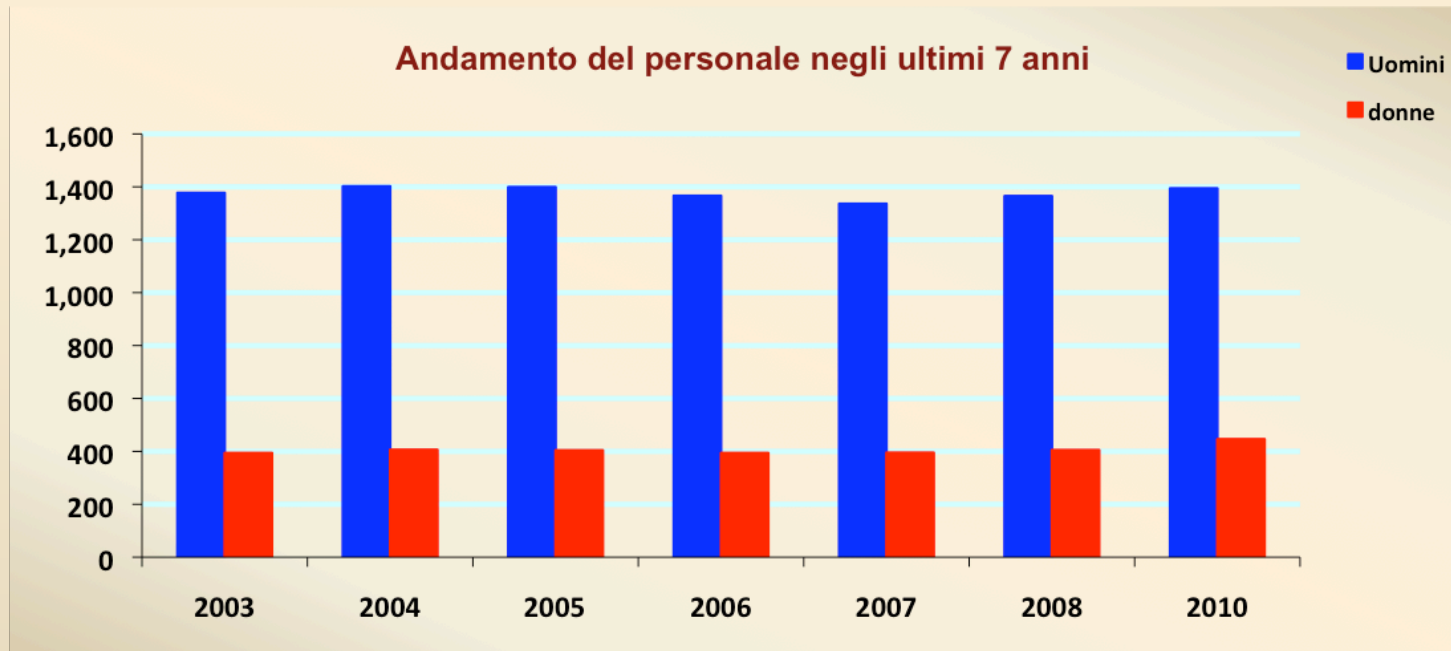


Grafico a cura di di Patrizia Cenci

Tecnici: 36% dei dipendenti, ID=uomini/donne 16, donne sono il 6%
 Ricercatori: 31%, ID 3.6, donne sono il 21%
 Tecnologi: 16%, ID 5, donne sono il 16%
 Amministrativi: 16%, donne/uomini =4.6, uomini sono il 18%

2010

Andamento del personale negli ultimi 7 anni

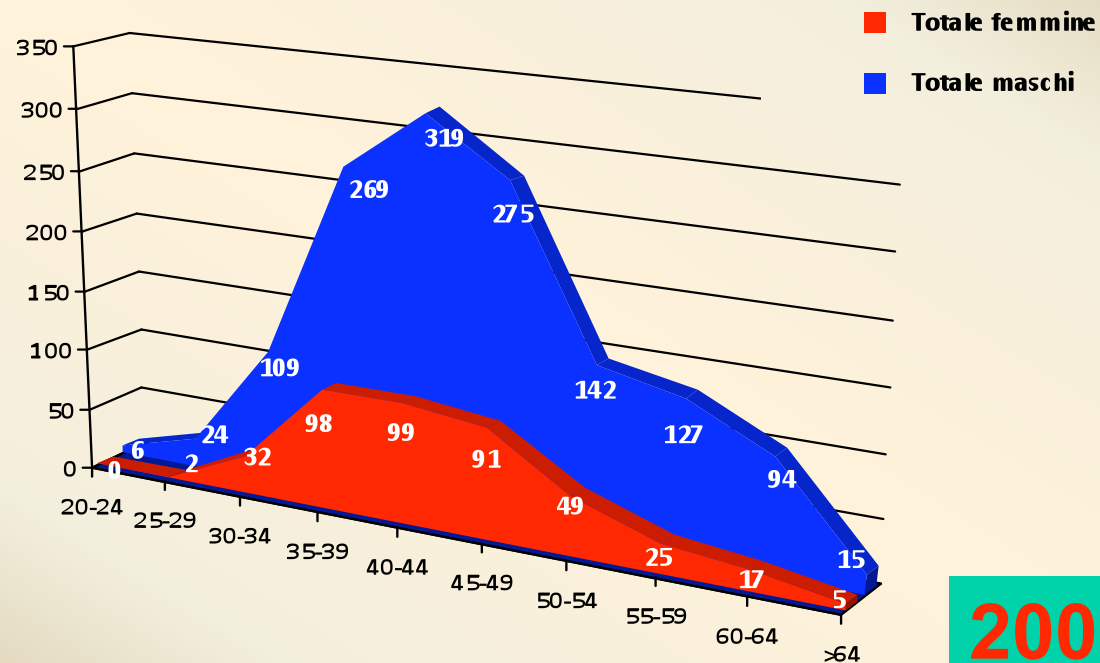


Il numero totale dei dipendenti a tempo indeterminato, dal 2003 a maggio 2010, appare praticamente costante, passando da 1771 a 1840 (+3.9%).

Anche la frazione di donne appare costante, l'ID passa da 3.5 a 3.1.

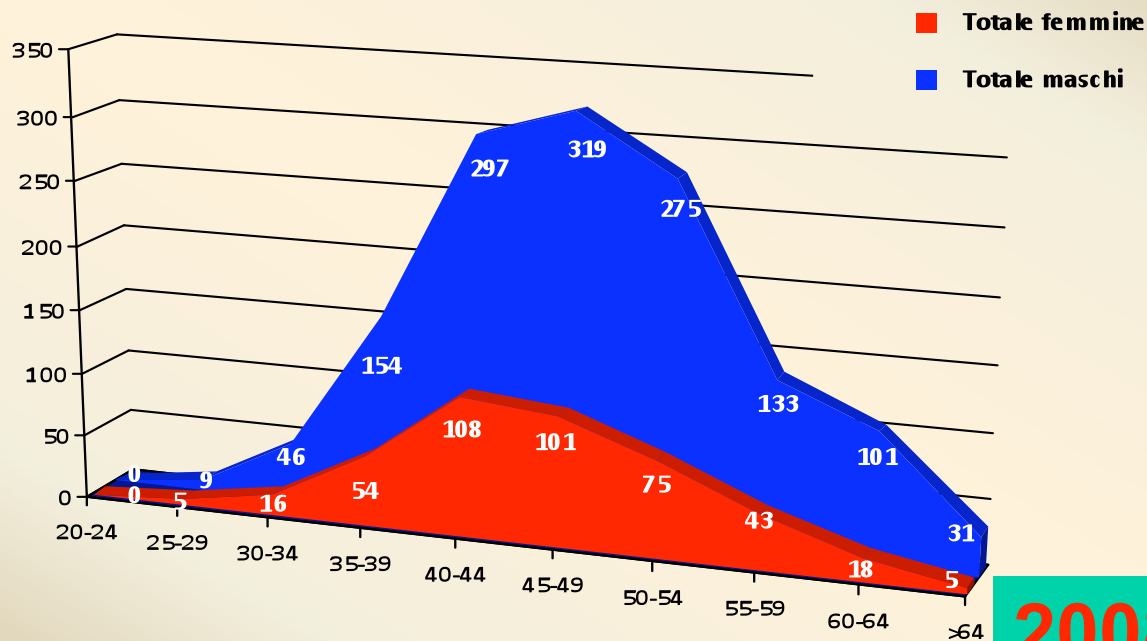
Vedremo nelle analisi seguenti più approfondite che la realtà è più sgradevole, si assiste ad un complessivo invecchiamento dell'Istituto dovuto a una significativa diminuzione di nuove assunzioni

distribuzione del personale per fasce di età - 2003



2003

distribuzione del personale per fasce di età - 2008



2008

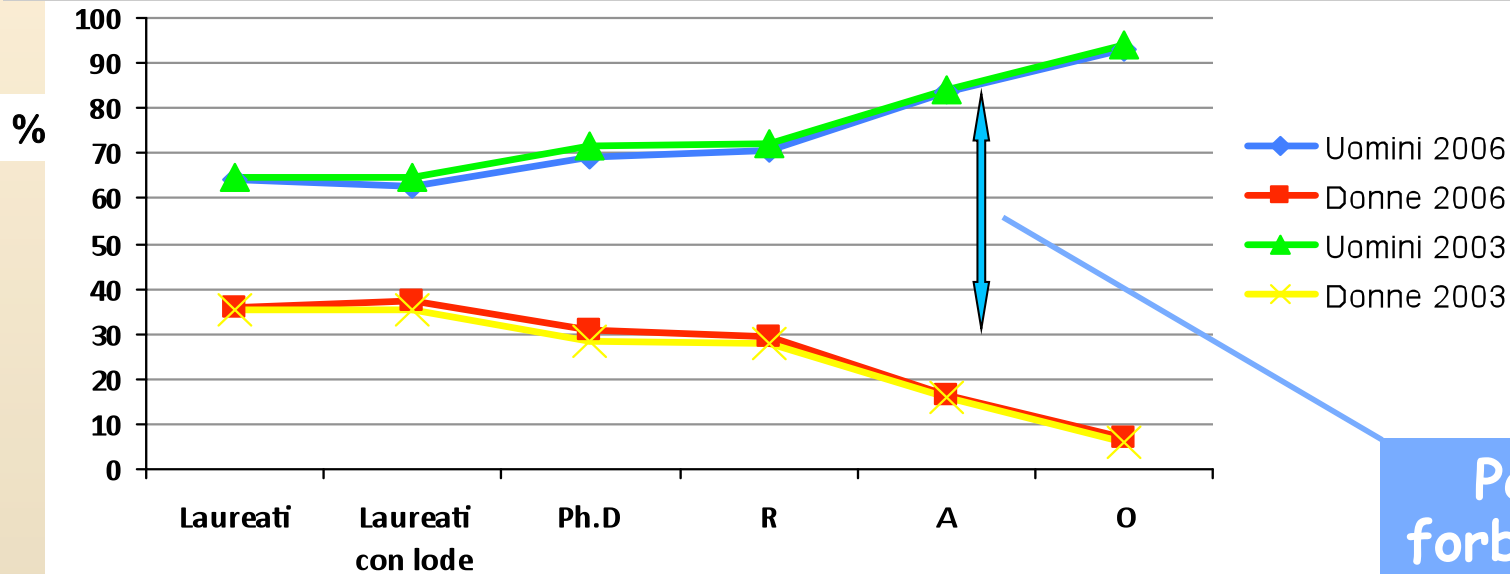
Distribuzione per età e genere del personale

La distribuzione del 2003 aveva un massimo tra 35-49 anni mentre quella del 2008 è fortemente concentrata nelle fasce di età 40-54 anni -> progressivo invecchiamento.

I differenti profili hanno distribuzioni diverse, ma un problema comune è quello dell'esiguità del reclutamento.

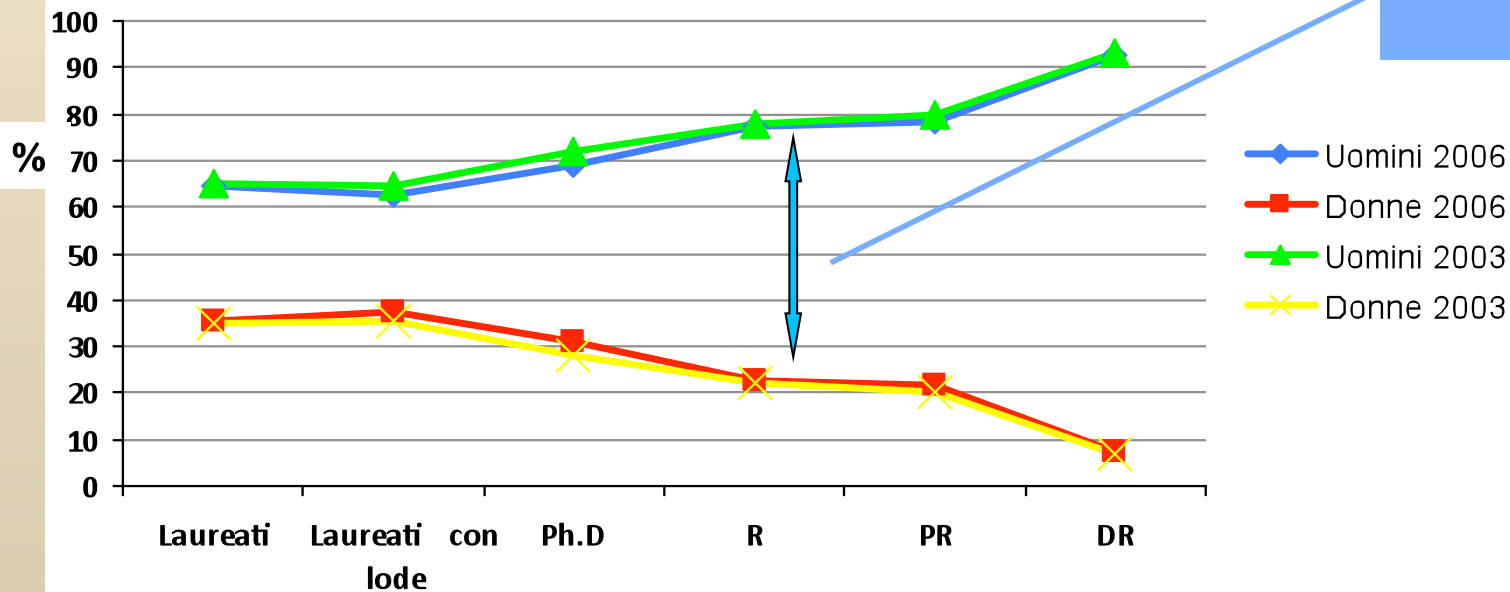
Confronto INFN-UNIVERSITÀ (Fisica)

Composizione percentuale rispetto al genere maschile e femminile a partire dalla formazione



UNIVERSITÀ
FISICA

Per l'INFN la forbice si apre già a partire dai Ricercatori



INFN

partecipanti al concorso per ricercatore 2010

| | Uomini | Donne | % donne | Ind. disparità |
|--------|--------|-------|---------|----------------|
| GR I | 154 | 54 | 26 | 2.9 |
| GR II | 94 | 52 | 36 | 1.8 |
| GR III | 49 | 21 | 30 | 2.3 |
| GR IV | 120 | 21 | 15 | 5.7 |
| GR V | 76 | 35 | 32 | 2.2 |
| Tot | 493 | 183 | 27 | 2.7 |

| | Situazione 2010 | Ingressi 2008 | Valor Medio per i nuovi ingressi dal 2004 al 2008 |
|-----|--------------------|------------------|--|
| Ric | 3.1 | 6.5 | 4.6 |

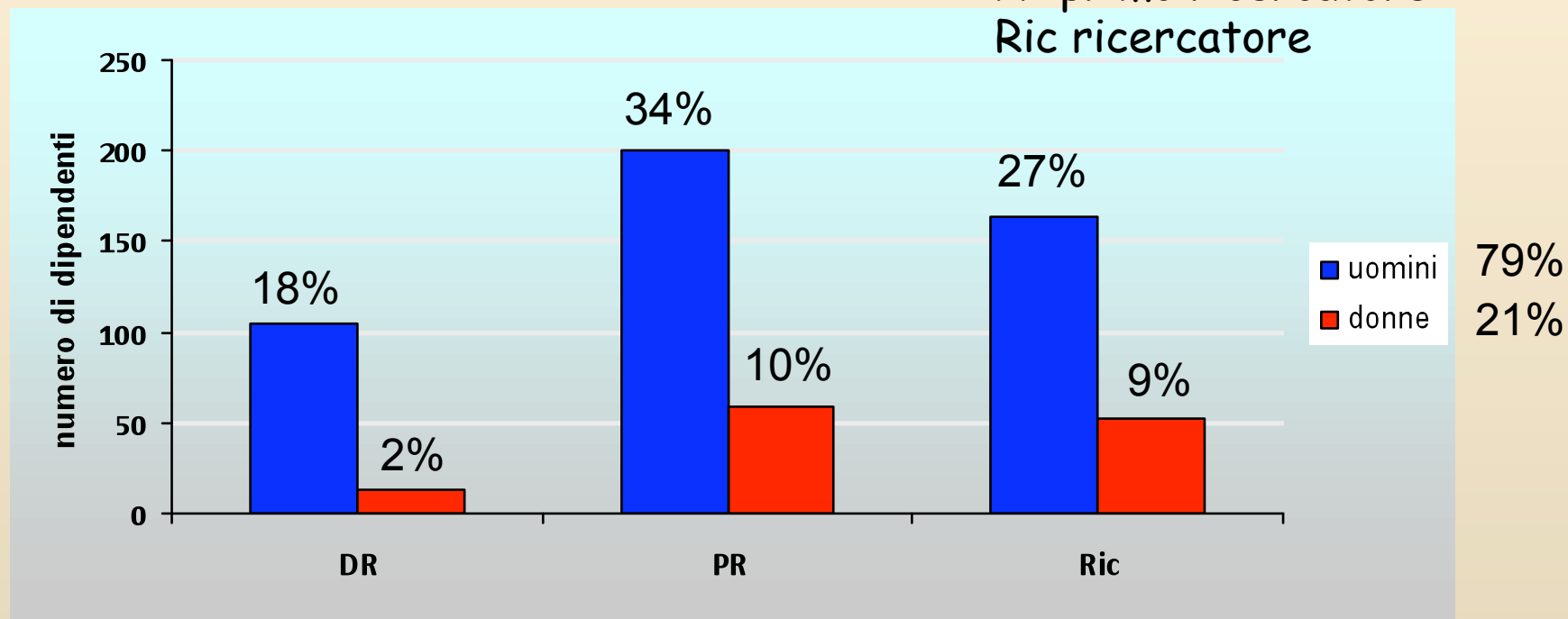
L'ID dei partecipanti (2.7) è ben più piccolo di quello relativo agli ingressi del 2008 (6.5). I concorsi sono l'occasione per inserire nell'INFN ricercatrici e ricercatori eccellenti. Ampia è la partecipazione di donne e uomini con curricula altamente qualificati.

Il numero di donne laureate con lode in fisica è superiore a quello degli uomini, proporzionalmente. Le donne che conseguono il dottorato in fisica sono circa il 30%, una percentuale che è rimasta costante negli ultimi 20 anni.

Lo squilibrio di genere nelle domande di concorso per i differenti gruppi nazionali traduce il problema che ambienti scientifici che si pensano neutri, cioè indifferenti all'appartenenza di genere dei soggetti, in realtà non lo sono. Sono in effetti condizionati dalla costruzione sociale dell'esperienza maschile.

Distribuzione del personale ricercatore per livello, 2010

DR dirigenti di ricerca
PR primo ricercatore
Ric ricercatore



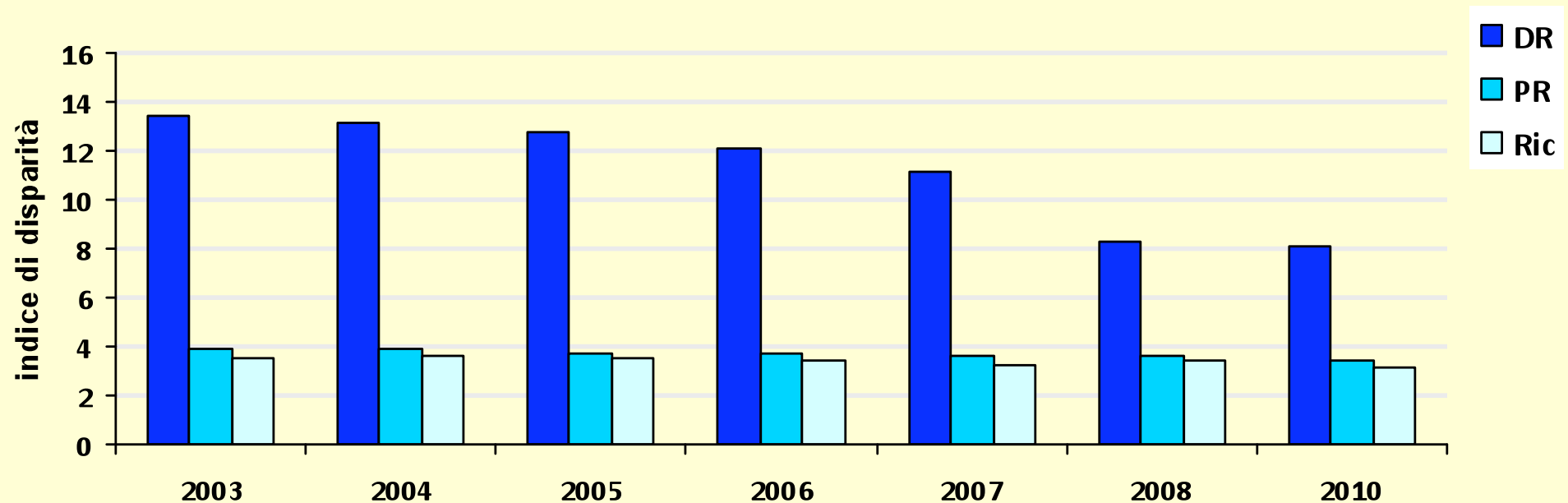
| | uomini | | donne | | |
|-------|--------|-----|-------|--------|-----|
| DR | 7 | 15% | 0 | | 15% |
| PR | 17 | 37% | 2 | 4% | 41% |
| Ric | 16 | 35% | 4 | 9% | 44% |
| somma | 40 | 87% | 6 | 13% ?! | |

INFN in Emilia-Romagna
al 31/12/2008

Variazione indice di disparità (ID) dal 2003 al 2010

$$\text{Indice di disparità} = \frac{\text{uomini}}{\text{donne}}$$

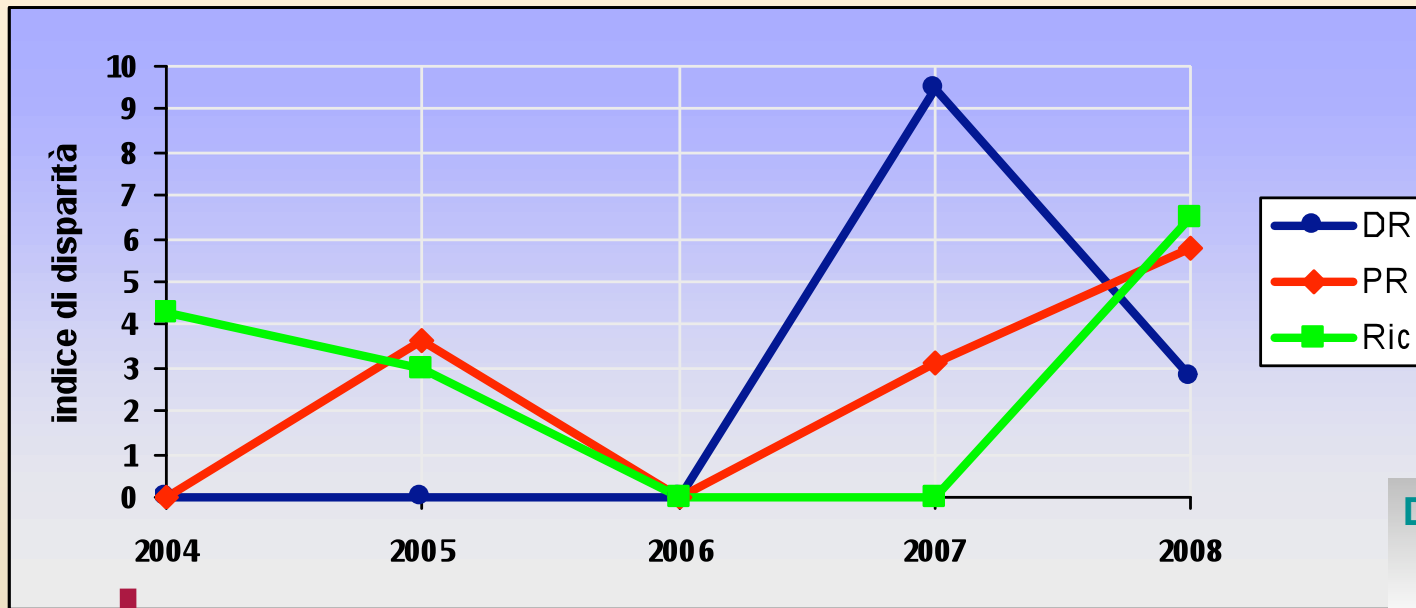
personale ricercatore



L'evoluzione temporale della presenza femminile tra i ricercatori, dal 2003 al 2010, mostra una diminuzione dell'ID per i DR, che passa da 13 a 8, rimanendo ancora molto basso; mentre è praticamente costante per PR e Ric. (3.5 - 4).

La costanza dell'ID per PR e Ric si spiega tenendo conto che **la mancanza di assunzioni colpisce soprattutto le donne** e che **i pensionamenti in questi ultimi anni hanno riguardato essenzialmente gli uomini**.

Indice di disparità per i nuovi ingressi dal 2004 al 2008



0 → no assunzioni

Distribuzione per genere delle nuove assunzioni dal 2003 al 2008

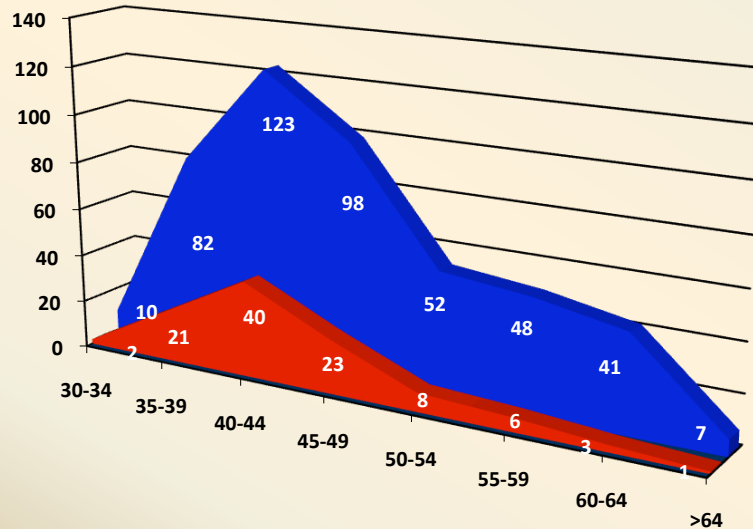
| | Media (2004-2008) |
|-----|-------------------|
| DR | 4.7 |
| PR | 3.9 |
| Ric | 4.6 |

| | DR | | PR | | Ric | |
|------|----|---|----|----|-----|---|
| | U | D | U | D | U | D |
| 2004 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 7 |
| 2005 | 0 | 0 | 40 | 11 | 3 | 1 |
| 2006 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2007 | 19 | 2 | 22 | 7 | 0 | 0 |
| 2008 | 14 | 5 | 23 | 4 | 13 | 2 |

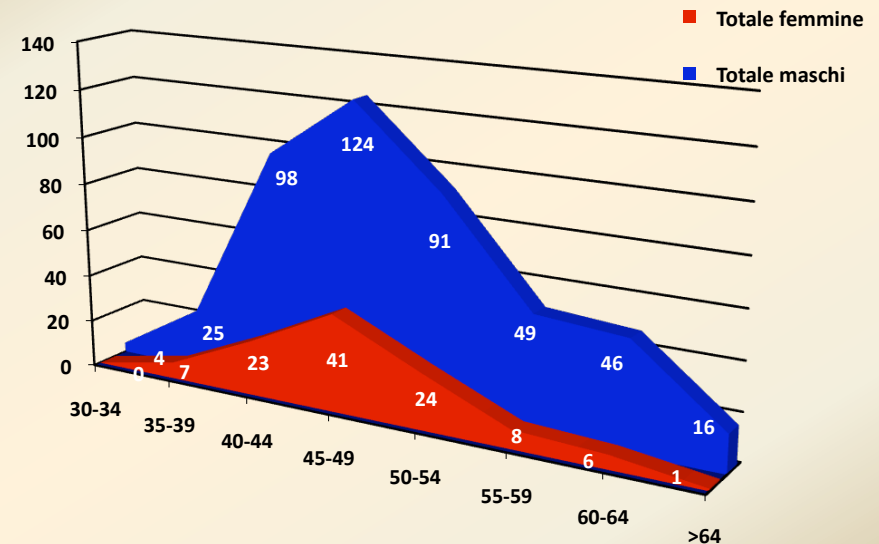
Nel 2008, solo l'indice di disparità per i DR e' migliorato, ~ 3. Invece **gli ingressi dei PR e Ric sono significativamente diminuiti, abbiamo all'incirca 1 donna ogni 6 uomini.**

Distribuzione del personale ricercatore (DR+PR+Ric) per fasce di età

Distribuzione del personale ricercatore per fasce di età - 2003

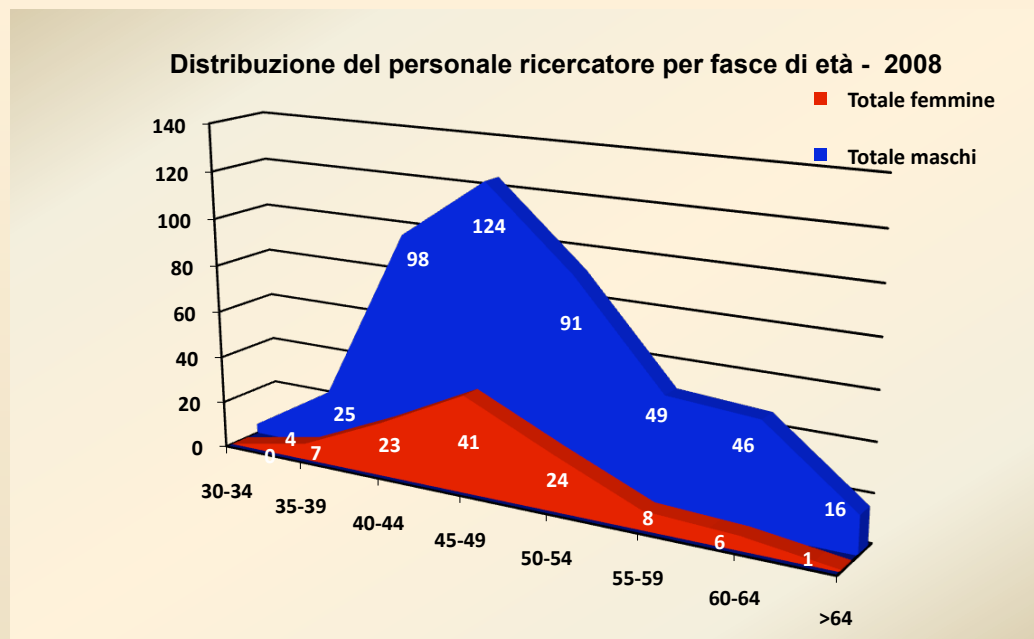


Distribuzione del personale ricercatore per fasce di età - 2008



Nel 2008, le fasce di età con la maggiore presenza complessiva è quella tra i 45-49 anni (25%). Tra il 2003 e il 2008, le assunzioni diminuiscono, e nella fascia di età 40-44, le donne diminuiscono del 44% (da 40 a 23), a fronte di una diminuzione fra gli uomini del 21% (da 123 a 98). Le fasce di età sotto i 40 anni si svuotano per entrambi i generi.

In effetti ci si sta allontanando dalle pari opportunità per i giovani in generale e per le donne in particolare



2008

L'indice di disparità per età e'

45-49 anni: $124/41 = 3.0$ (ovvero le donne sono il 24.8% del totale)

40-44: $98/23 = 4.26$ (passano al 19.0 del totale)

35-39: $25/7 = 3.57$ (rimangono 21.8 del totale, mentre tra i precari INFN sono il 29% del totale)

ovvero la disparità e' aumentata sotto i 45 anni, anziché calare.

In effetti ci si sta allontanando dalle pari opportunità per i giovani in generale e per le donne in particolare

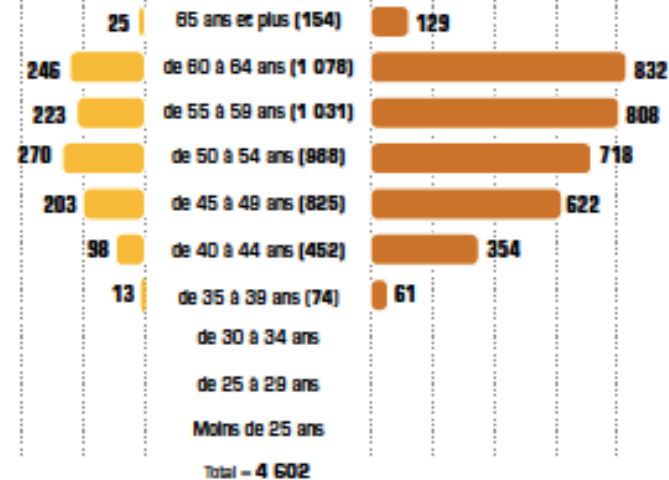
I ricercatori nel CNRS in Francia, 2008

Les chercheur-e-s du CNRS par corps et tranche d'âge

Directeurs de recherche (DR)

Femmes - 1 078

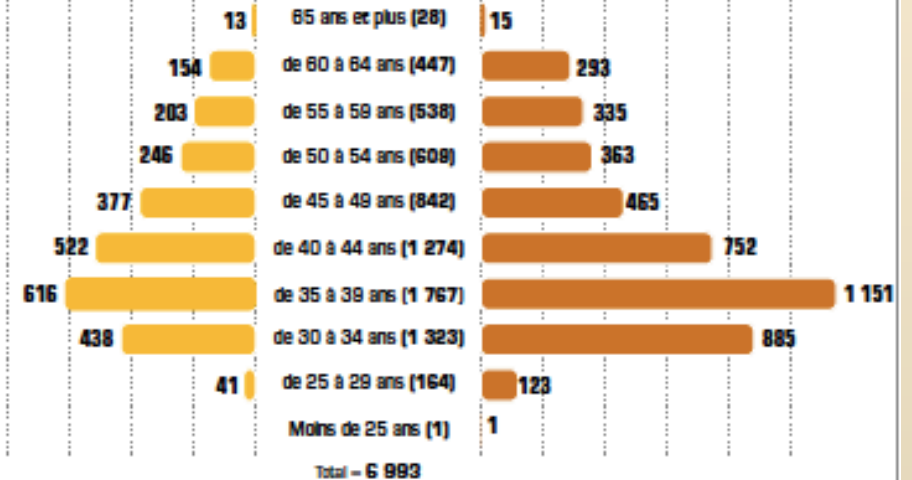
Hommes - 3 524



Chargés de recherche (CR)

Femmes - 2 610

Hommes - 4 383



In Francia i giovani sono assunti come ricercatore a 30 anni,
La distribuzione in fasce di età è uniforme

Eppure i giovani nell'INFN lavorano, ma sono **precari**,

**Le giovani donne ne costituiscono una larga frazione:
sono il 29% tra i ricercatori INFN a tempo determinato.**

Lo scorrere del tempo non porta la parità in modo deterministico, anzi la condizione delle donne può anche peggiorare negli anni. Il tempo non sanera' lo squilibrio di genere che esisterebbe solo perche' le donne sono entrate piu' recentemente in questa professione

*Dalla Nota governativa **Donne, Innovazione e crescita**, nota aggiuntiva al Rapporto sullo stato di attuazione del Programma Nazionale di Riforma 2006-2008: “.. 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”*

Tali disuguaglianze traducono la difficoltà di riconoscere i meriti. L'impiego costante di meccanismi di valutazione più obiettivi e trasparenti sarà pertanto a vantaggio di tutti, donne ed uomini, e della eccellenza in generale del nostro istituto di ricerca.

Norme europee e leggi italiane per la valutazione dei ricercatori

Nel 2005 l'INFN ha ratificato la **Carta europea dei ricercatori**, formulata dalla UE, impegnandosi ad applicare il **Codice di condotta** per la loro assunzione e progressione in carriera.

La Ue ha inoltre elaborato nel **Codice Minerva** norme per la valutazione dei ricercatori nei concorsi:

- ★ bando di concorso pubblicato almeno 2 mesi prima del concorso
- ★ criteri di valutazione pubblicati nel bando
- ★ pubblicazione dei curricula dei commissari
- ★ pubblicazione dei curricula dei concorrenti

Il piano triennale di azioni positive 2008 - 2010, approvato dall'INFN, annovera, tra le azioni positive da adottare, il **Codice Minerva**

C'è inoltre, per le pubbliche amministrazioni, compresi gli enti non economici come il nostro, un decreto legislativo che prevede:

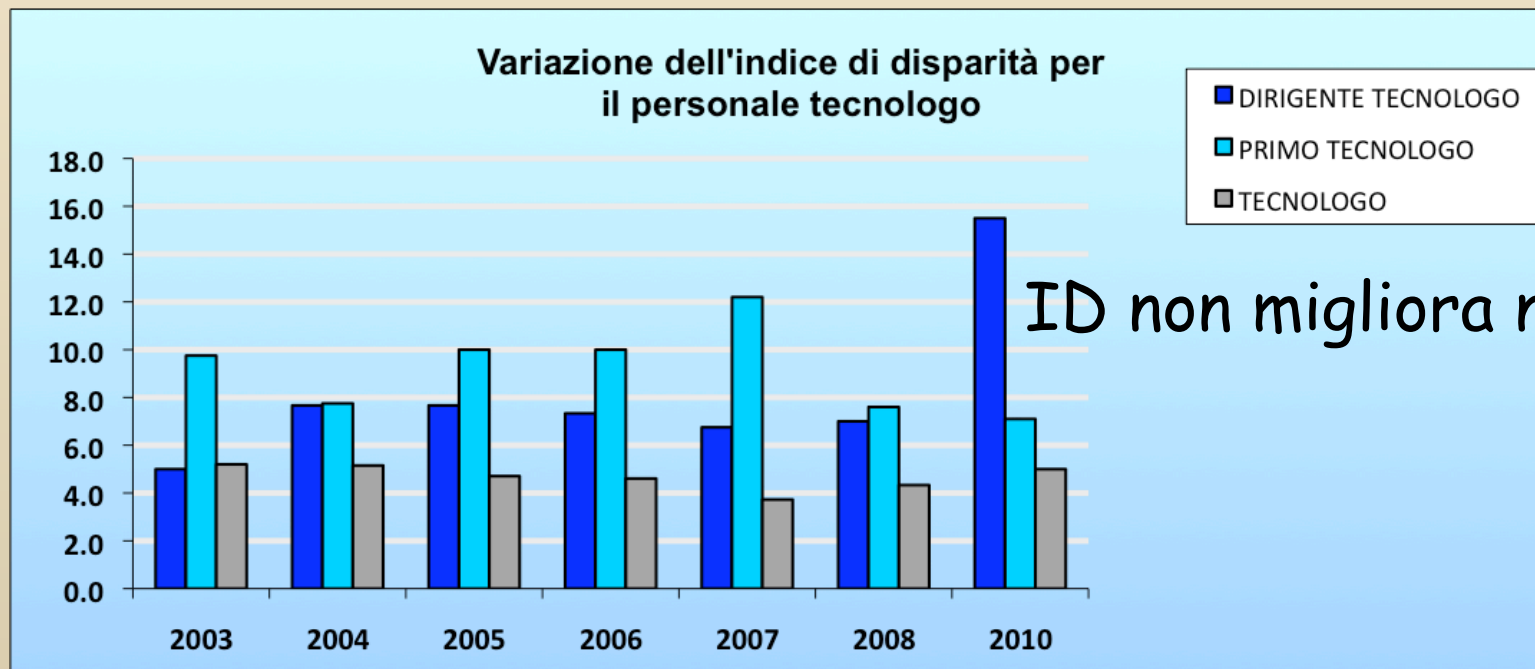
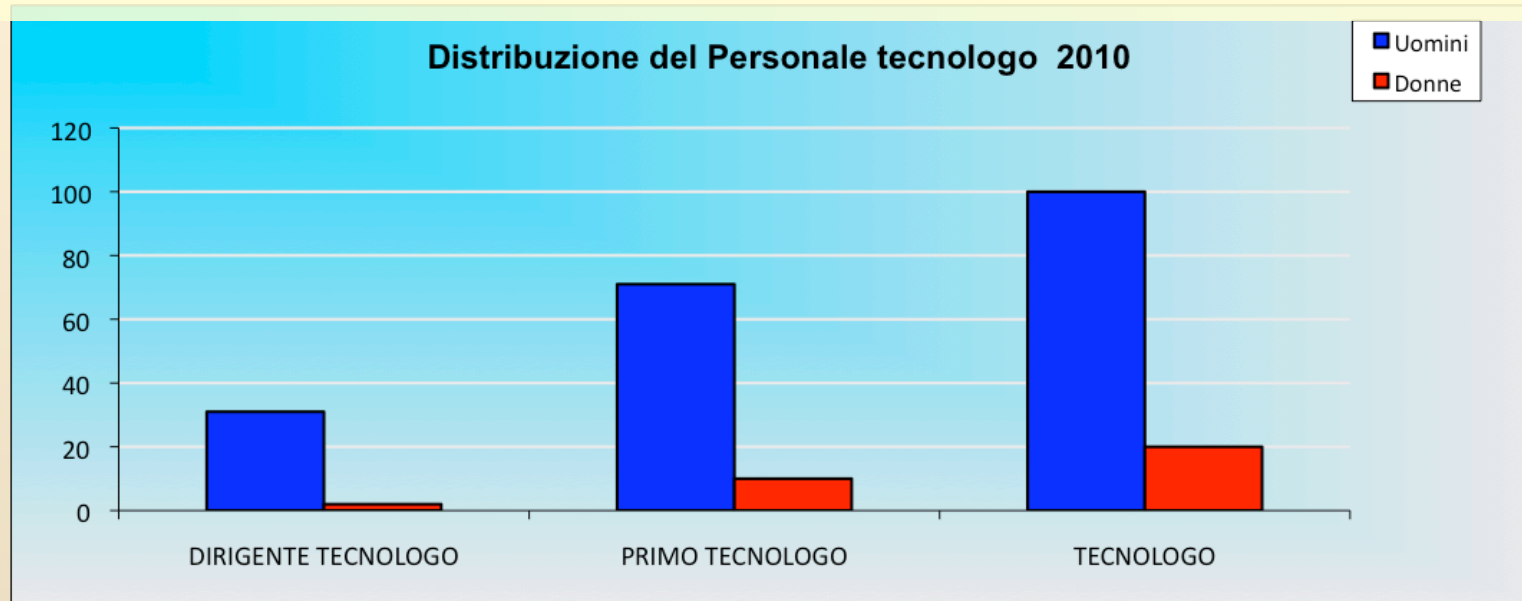
**48. Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni.
(decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, comma 1)**

....A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Pertanto sia le indicazioni europee che la legge italiana prevedono che la priorità nelle assunzioni sia data all'eccellenza, e, a parità di eccellenza, alle donne

il primo criterio nelle assunzioni sia l'eccellenza, il secondo la preferenza alle donne

distribuzione del personale tecnologo a maggio 2010

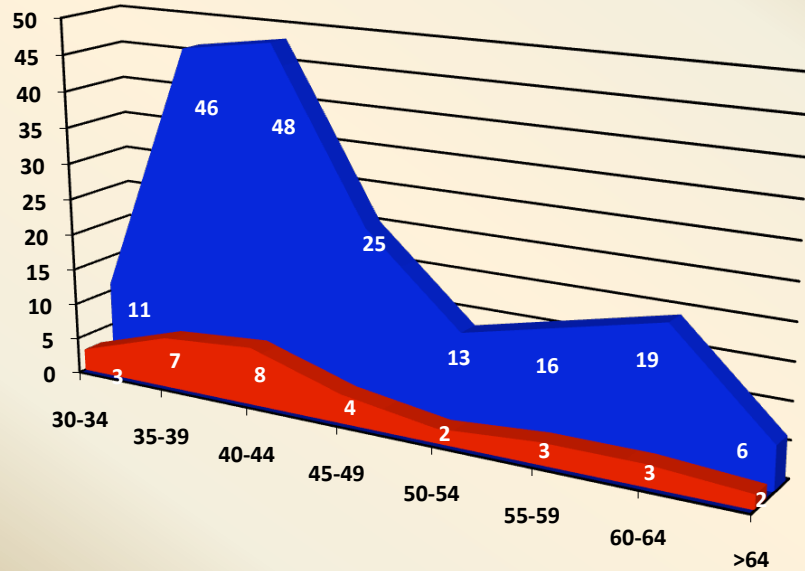


ID non migliora nel tempo

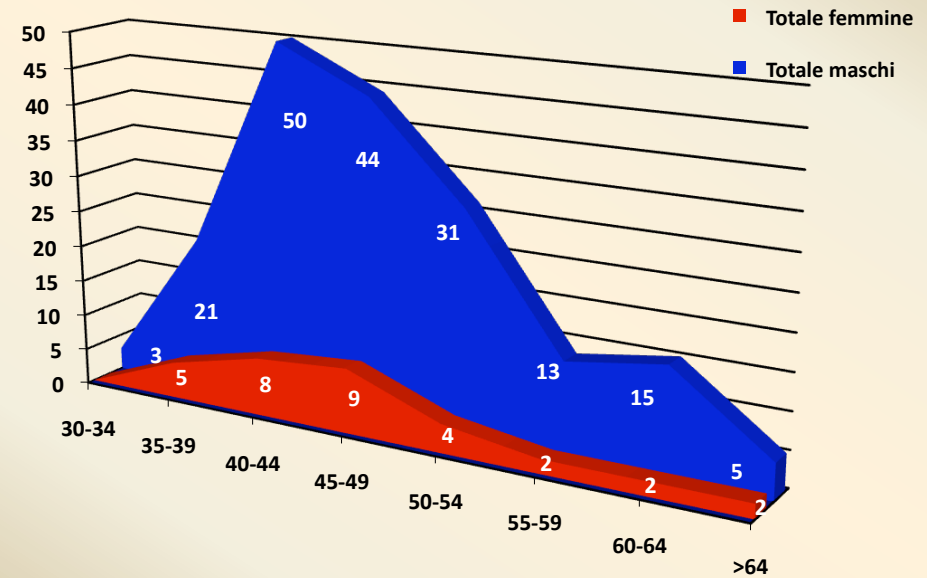
distribuzione del personale tecnologo

distribuzione per fasce di età

distribuzione del personale tecnologo per fasce di età - 2003



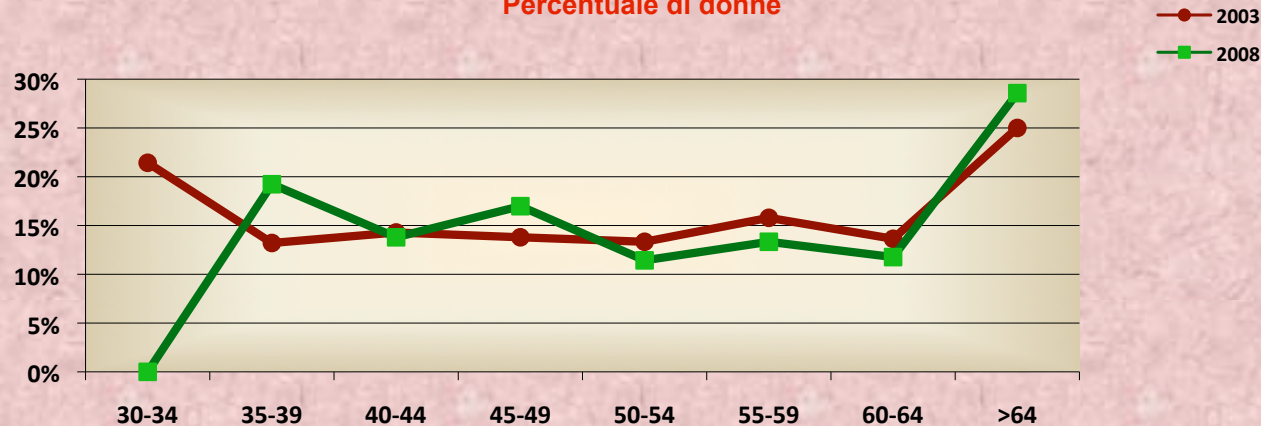
distribuzione del personale tecnolo per fasce di età - 2008



2003

2008

Percentuale di donne



distribuzione del personale tecnologo

Dal 2003 al 2008, le fasce di età più popolate si spostano da 35-45 anni a 40-50 anni.

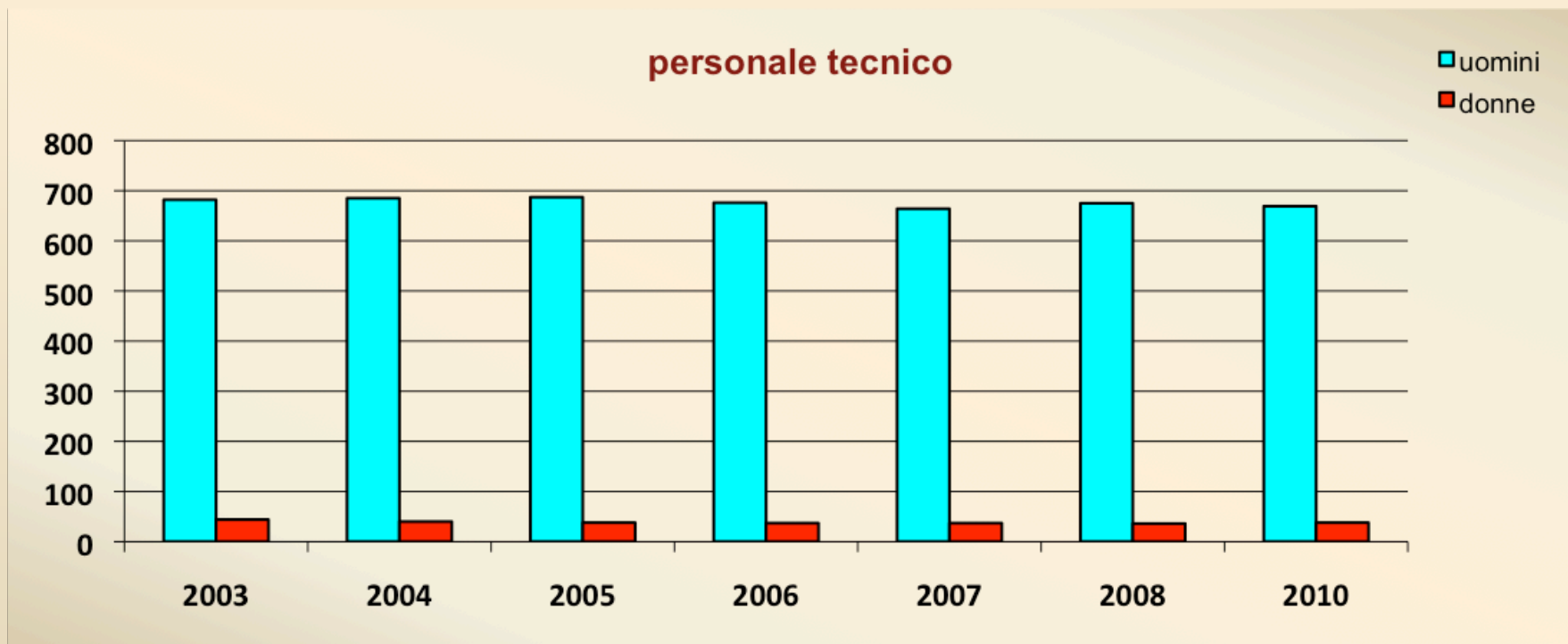
Dal 2003 al 2008 i tecnologi passano da 216 (ID=5.7) a 215, pressoché invariati (sono 234 nel 2010).

Ma i "giovani" sotto i 40 anni, nel 2003, sono 67, il 31% del totale, e diventano 29 nel 2008, il 13%.

La frazione maschile di dirigenti o primi tecnologi aumenta

Le donne non sembrano andare in pensione ad un'età più bassa rispetto agli uomini

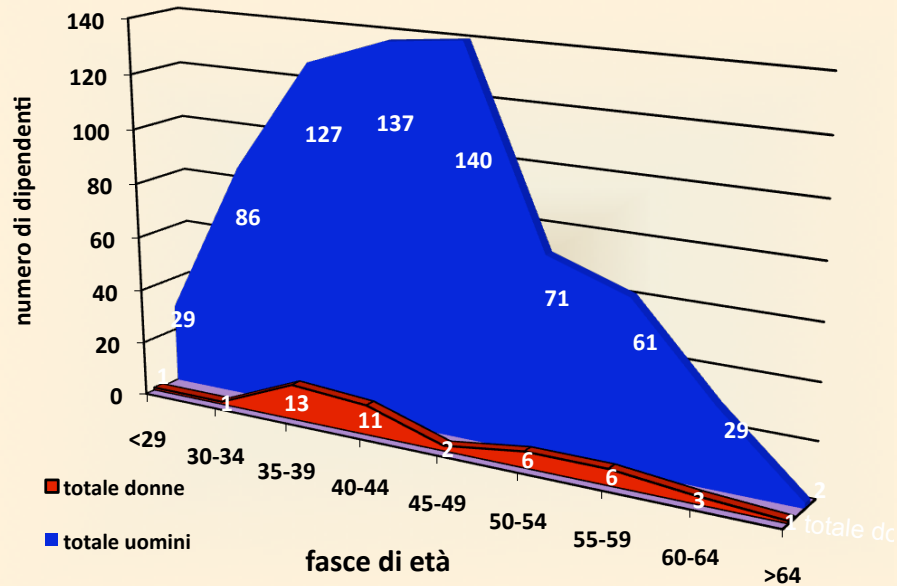
distribuzione del personale tecnico



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

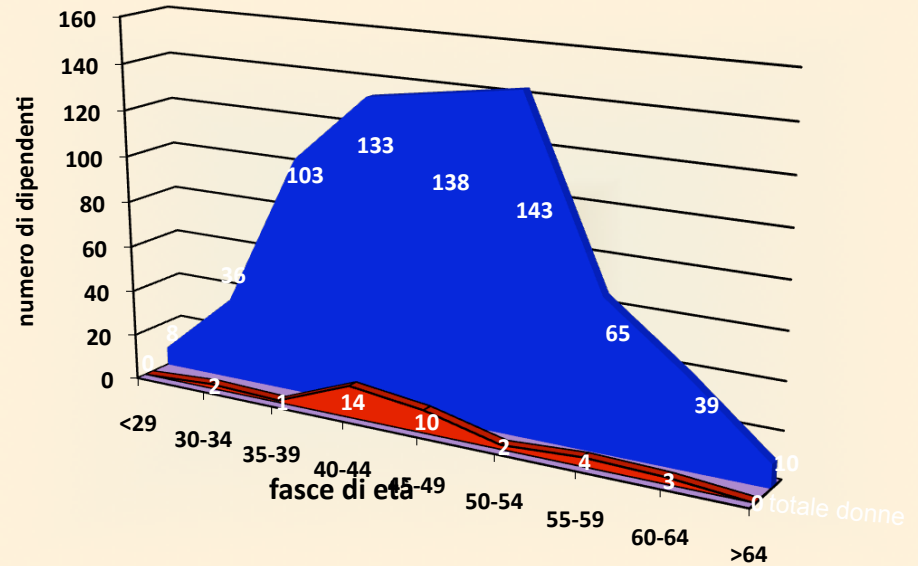
distribuzione del personale tecnico

Distribuzione per fasce di età tecnici-2003



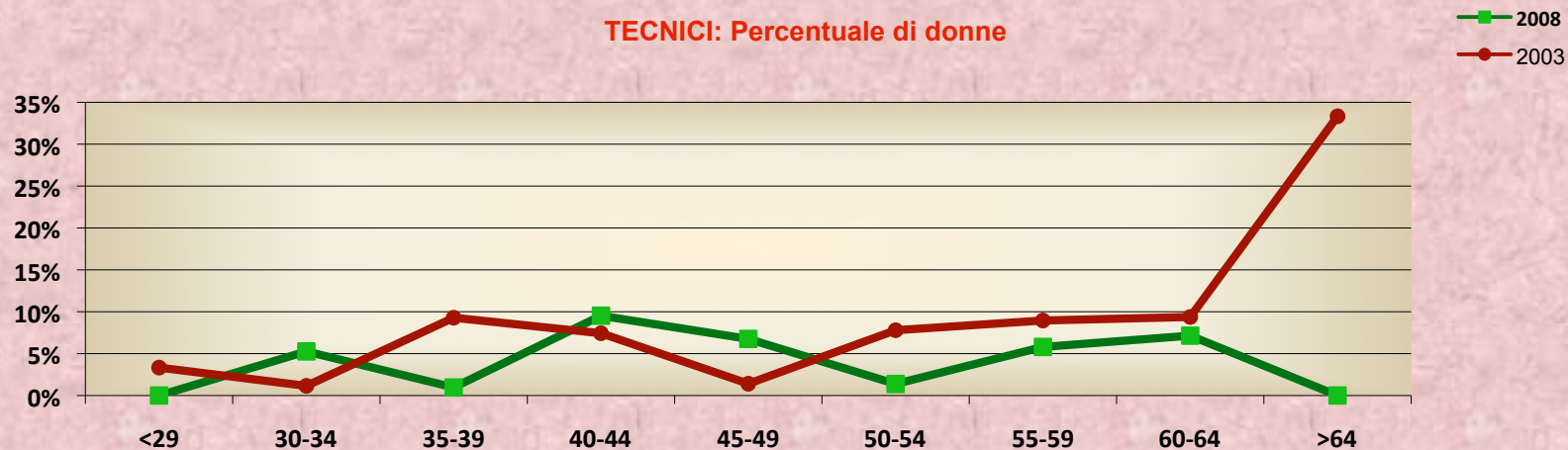
2003

Distribuzione per fasce di età tecnici-2008



2008

TECNICI: Percentuale di donne



distribuzione del personale tecnico

Dal 2003 al 2008 c'è una leggera riduzione del numero totale, e un significativo invecchiamento.

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%)

La forte diminuzione dei giovani tecnici ha portato ad una diversa organizzazione dell'attività scientifica?

C'è un adeguato trasferimento di competenze e un'acquisizione di nuove competenze tra le diverse generazioni professionali?

distribuzione del personale amministrativo

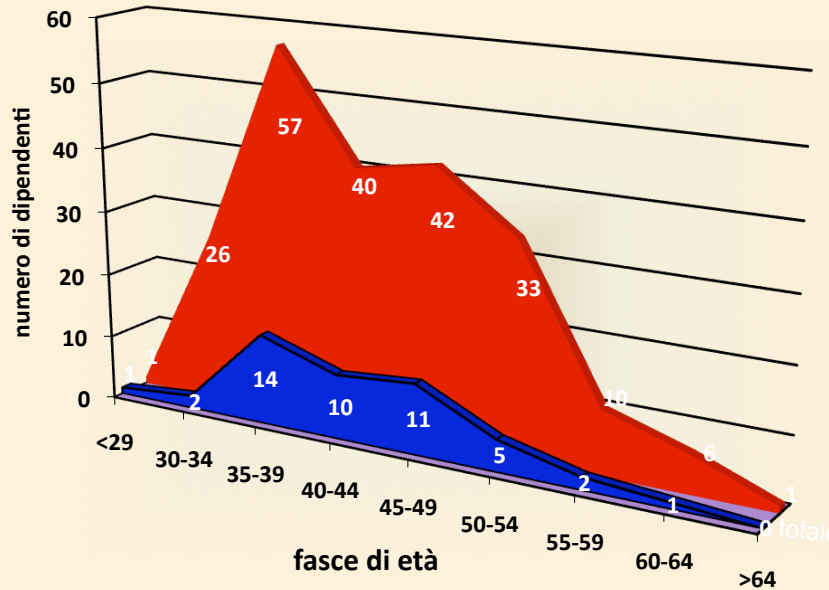


Il personale amministrativo è cresciuto in 7 anni del 15%. Gli uomini aumentano del 15%, le donne del 14%

distribuzione del personale amministrativo

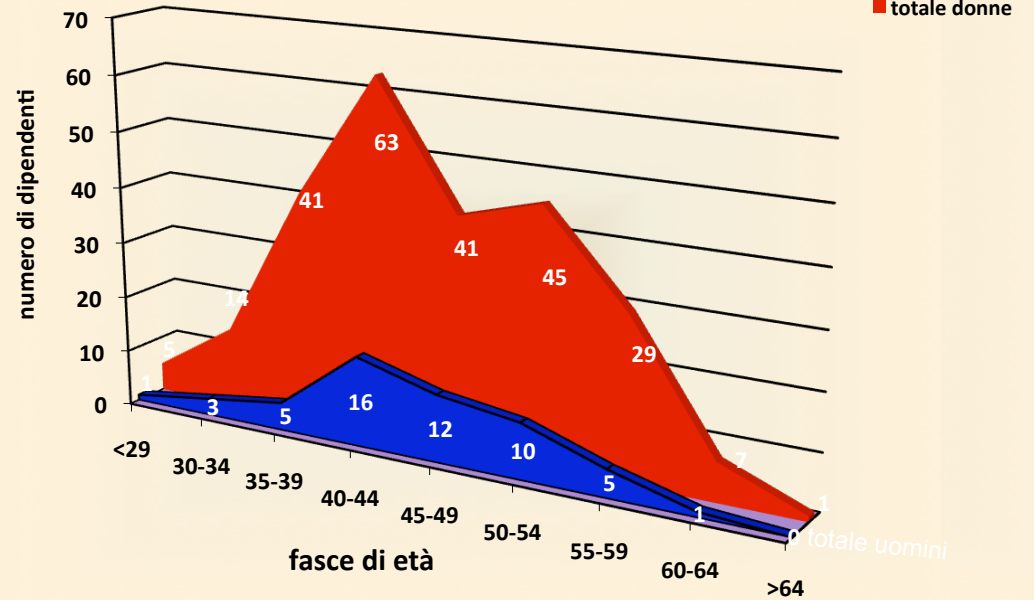
distribuzione per fasce di età

Distribuzione per fasce di età amministrativi-2003



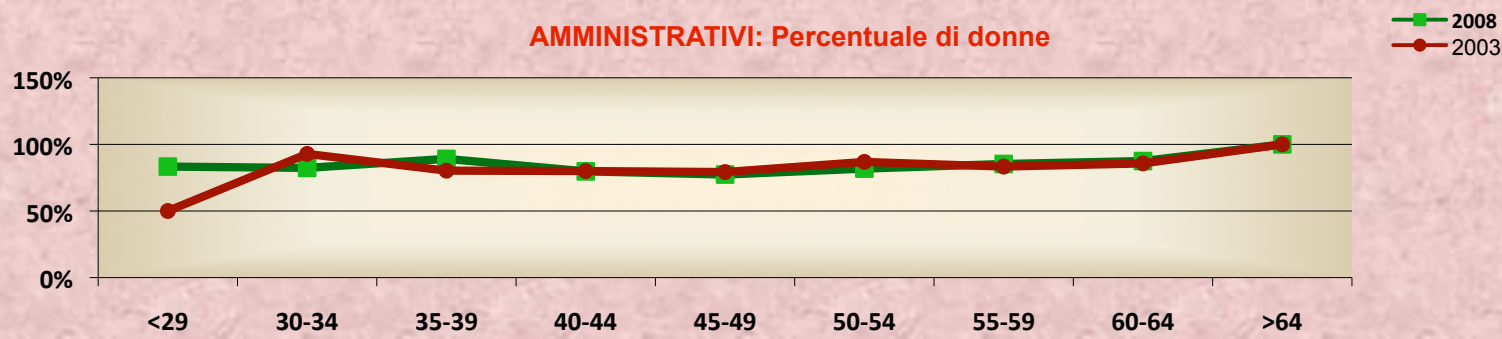
2003

Distribuzione per fasce di età amministrativi-2008

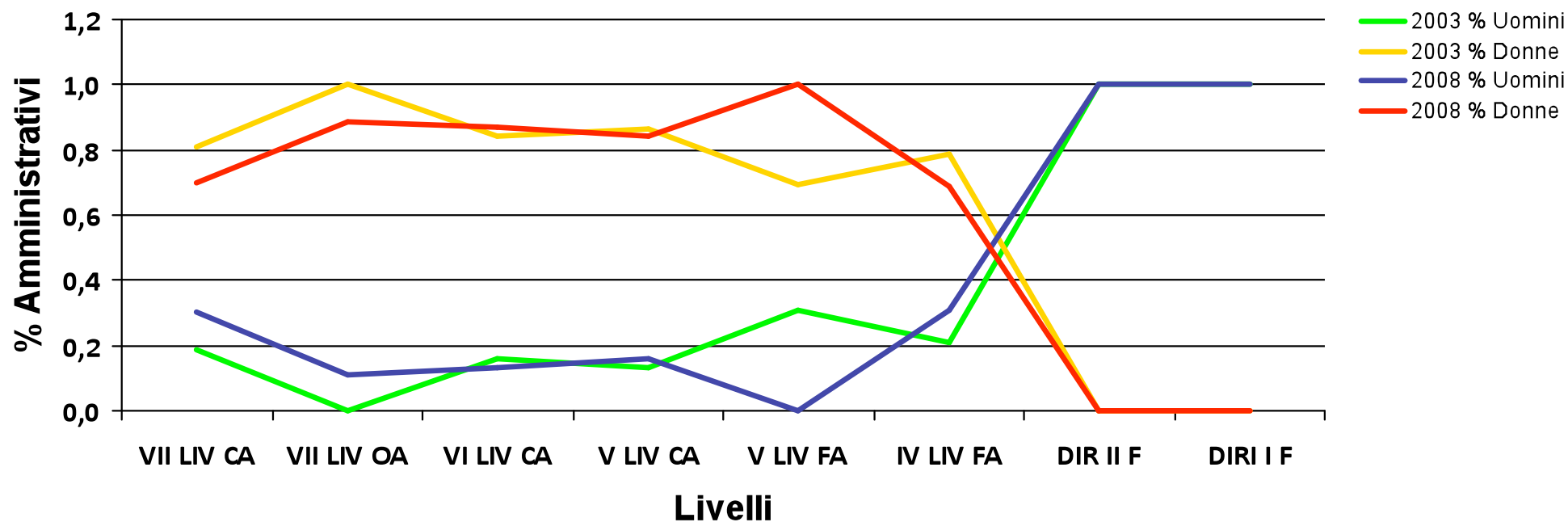


2008

AMMINISTRATIVI: Percentuale di donne



osservazioni sulla distribuzione per livelli del personale amministrativo



il grafico ad "X" (per livelli) del personale amministrativo mostra una chiara situazione di svantaggio per le donne che sono numerose ai livelli bassi ed "evaporano" ai livelli alti, disparità inalterata negli anni. (I dirigenti sono 3 nel 2003, 2 nel 2008)

Osservazioni governative

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

"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"

La carriera amministrativa è sempre stata meno remunerativa : per un amministrativo, a parità di titolo di studio , lo stipendio è inferiore di un livello rispetto a quello di un tecnico; il livello più basso di accesso per i laureati amministrativi è il V e si passa al IV per progressione di carriera

I dati economici della ragioneria dello stato non sono divisi per fascia di eta' e genere

Retribuzioni medie (*) annue pro capite di comparto negli anni 2006-2007-2008

| | Retribuzione media annua | | | Tassi di crescita | | |
|--------------------------------------|--------------------------|---------------|---------------|-------------------|-------------|-------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2007 / 2006 | 2008 / 2007 | 2008 / 2006 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 35.415 | 35.788 | 37.498 | 1,1% | 4,8% | 5,9% |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 35.216 | 37.020 | 38.087 | 5,1% | 2,9% | 8,2% |
| ENTI DI RICERCA | 39.960 | 39.530 | 39.921 | -1,1% | 1,0% | -0,1% |
| REGIONI E AUT.LOC. (CCNL) | 27.190 | 27.193 | 28.996 | 0,0% | 6,6% | 6,6% |
| REGIONI STAT.SPEC. E PROV.AUT. | 30.140 | 31.345 | 32.670 | 4,0% | 4,2% | 8,4% |
| MINISTERI | 26.452 | 27.999 | 28.557 | 5,8% | 2,0% | 8,0% |
| AGENZIE FISCALI | 33.564 | 35.003 | 33.529 | 4,3% | -4,2% | -0,1% |
| PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI | 43.239 | 43.604 | 44.763 | 0,8% | 2,7% | 3,5% |
| MONOPOLI DI STATO | 30.227 | 33.116 | - | 9,6% | - | - |
| SCUOLA | 27.525 | 26.532 | 28.235 | -3,6% | 6,4% | 2,6% |
| A.F.A.M. | 33.568 | 31.351 | 33.713 | -6,6% | 7,5% | 0,4% |
| UNIVERSITA' | 41.149 | 42.165 | 44.075 | 2,5% | 4,5% | 7,1% |
| VIGILI DEL FUOCO | 28.424 | 28.025 | 30.197 | -1,4% | 7,8% | 6,2% |
| CORPI DI POLIZIA | 34.190 | 35.154 | 35.931 | 2,8% | 2,2% | 5,1% |
| FORZE ARMATE | 35.621 | 37.005 | 37.445 | 3,9% | 1,2% | 5,1% |
| MAGISTRATURA | 114.820 | 120.182 | 126.258 | 4,7% | 5,1% | 10,0% |
| CARRIERA DIPLOMATICA | 75.257 | 76.192 | 86.711 | 1,2% | 13,8% | 15,2% |
| CARRIERA PREFETTIZIA | 79.824 | 79.002 | 88.600 | -1,0% | 12,1% | 11,0% |
| CARRIERA PENITENZIARIA | 67.549 | 67.863 | 76.595 | 0,5% | 12,9% | 13,4% |
| VALORE MEDIO PUBBLICO IMPIEGO | 31.435 | 31.610 | 33.089 | 0,6% | 4,7% | 5,3% |

(*) al netto degli arretrati per anni precedenti

Conto annuale 2006-2007-2008

Campagna europea post Lisbona

Nell'Unione europea
le donne guadagnano
in media il 17,4%
in meno rispetto
agli uomini



Colmare il divario di retribuzione
tra donne e uomini
<http://ec.europa.eu/equalpay>



Al nostro lavoro è dato
lo stesso valore?

Fonte: indagine sulla struttura delle retribuzioni (Structure of Earnings, SES, 2006 e fonti nazionali (2007) per le stime annuali confrontabili con la SES. Dati provvisori per l'UE-27, BE, BG, EE, EL, ES, FI, FR, IT, MT e UK.

L'uguaglianza, il diritto piu' difficile

L'Italia ha abbandonato la strategia europea di uno sviluppo fondato sulla innovazione e il benessere

Ci si sta allontanando dalle pari opportunita', drasticamente per le giovani generazioni, e specialmente per le giovani donne.

I gruppi scientifici si credono neutri ma non lo sono.

Statistiche devono tenere conto della dimensione di genere e generazionale con un'attenzione speciale alle giovani donne.

A parita' di lavoro, la dis-uguaglianza e' fortissima in termini di accesso alla rappresentativita', in termini di paga, in termini di stabilita'. Non siamo in grado di monitorarla completamente.

Non abbiamo trovato un "colpevole".

Ma allora di chi e' figlia la dis-uguaglianza?

Si ringrazia particolarmente il gruppo
statistiche del cpo: Angela Gargano,
Maria Rosaria Masullo, Mariella
Paciello, Rosa Coniglione, Nunzia
Schilliro', Sandra Leone, Alessia Bruni

costruzione di un ambiente di lavoro di eccellenza per le donne e per gli uomini

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.

L'uguaglianza (non solo formale) è un diritto umano fondamentale

“E’ compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli che di fatto limitano l'eguaglianza e quindi gli individui di sviluppare pienamente la loro personalità”

La Repubblica non difenderà l'uguaglianza a posto nostro

La costruzione di un ambiente per le donne e per gli uomini è una responsabilità di ognuno di noi e richiede un cambiamento nella nostra cultura. Chi può essere certo di non discriminare?