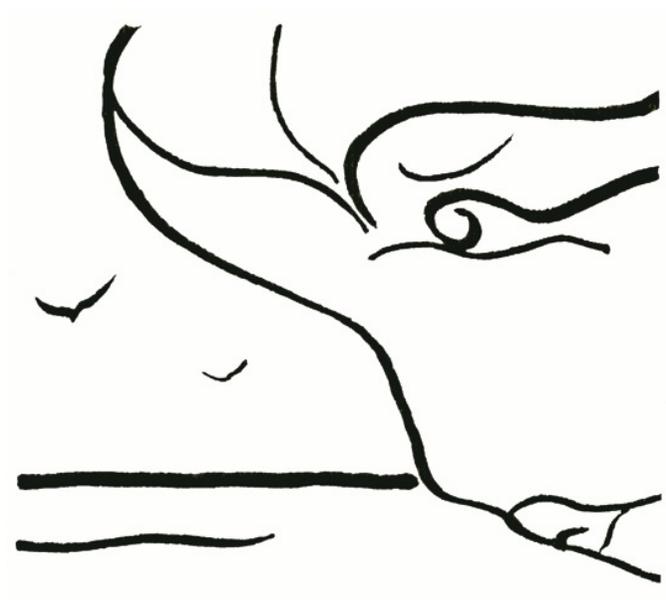


Le Pari Opportunità nell'I.N.F.N.



Oretta Di Carlo
Presidente CPO INFN

Torino, 28 settembre 2010
RIUNIONE RAPPRESENTANTI DEL PERSONALE T.T.A.

LE PARI OPPORTUNITÀ NELL'INFN

- **Quadro normativo**
- **Il lavoro delle donne e quello degli uomini**
- **Il Comitato Pari Opportunità**
- **Risorse umane e fenomenologia di genere**
- **Uno sguardo alle cause**
- **Soluzioni possibili?**



QUADRO NORMATIVO

Art. 3 della Costituzione italiana:

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



Normativa Comunitaria

Le P.O. (= parità di trattamento economico) sono sancite sin dal Trattato di Roma del **1957** (CEA) e si evolvono nel corso del tempo spostandosi dal campo economico a quello sociale e politico (Maastricht **1992**, Amsterdam **1997**, Nizza e Lisbona **2000**...).

L'UE propone:

- ***l'aumento dell'occupazione femminile***
(obiettivo di portarla al 60% - in Italia è al 46.3%)
- ***un'alta formazione diffusa***
- ***maggiori servizi***
- ***il superamento degli stereotipi di genere***



“Verso una societa' della conoscenza” Strategia di Lisbona (2000 - 2010)

Nel 2000 il Consiglio dell'Unione Europea
lancia per l'Europa l'obiettivo di
un'economia basata sull'innovazione
e la conoscenza, ma

**la sottorappresentazione delle donne nei settori
della scienza e della ricerca,
soprattutto nelle posizioni decisionali,
limita il potenziale europeo di ricerca e sviluppo.**



L'italia è caratterizzata dalla capacità di **produrre leggi, misure ed 'azioni positive'** per la promozione delle pari opportunità di genere in diversi settori (mercato del lavoro, formazione, etc.), ma ***non di garantirne l'applicazione*** e quindi l'evolversi della nostra società verso una reale ***equità di genere***.



IL LAVORO DELLE DONNE E QUELLO DEGLI UOMINI

L'uguaglianza fra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal Diritto comunitario.

Gli obiettivi dell'Unione europea in materia di non discriminazione legata al genere hanno lo scopo di **assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento** in tutti i campi: *dal lavoro, all'economia, al sociale, alle istituzioni.*



- Nonostante il nostro Paese possa vantare una delle più avanzate legislazioni a favore delle donne, il permanere di ***problemi strutturali del nostro mercato del lavoro e la forte presenza di stereotipi di genere*** pone all'attenzione del legislatore e degli operatori economici e sociali molte sfide, sottolineate in un recente studio del CNEL.

“Il lavoro delle donne in Italia”, Rapporto CNEL, 21 luglio 2010



- L'urgenza di tali criticità impone **un rinnovato impegno** a favore della ***maggior partecipazione della donna nel mercato del lavoro*** e del ***rafforzamento del suo ruolo nella vita economica e sociale*** del Paese.
- Ciò, tenuto conto anche dell'impatto della *crisi finanziaria globale sull'occupazione*, non solo femminile, *e sui consumi*.



- Nonostante le numerose iniziative a livello mondiale, ancor oggi, la prassi prevalente in molti paesi mostra che ***l'economia e la parità di genere*** sono considerati come due settori distinti, analizzati in modo indipendente e seguiti da autorità diverse.
- Questo approccio non riesce a ***riconoscere le connessioni*** tra le due aree.



- Sino a qualche decennio fa il problema principale per le donne in Italia era lo **scarsissimo accesso al mercato del lavoro**: negli **anni '70**, dopo un declino iniziato nel dopoguerra, la presenza femminile nel mondo del lavoro raggiunge il suo livello minimo.
- Poi l'occupazione femminile riprende a crescere e l'attenzione si sposta progressivamente sulla **qualità delle occupazioni per le donne**, cioè non più sulla discriminazione **dal** mercato del lavoro, ma su quella **nel** mercato del lavoro.



- Nel Consiglio di Lisbona del 2000, i paesi dell'Unione Europea si sono posti l'ambizioso obiettivo di raggiungere nel **2010** un tasso di occupazione delle persone da 15 a 64 anni del 70% nel complesso e **del 60% per le donne**.
- La decisione di adottare come criterio di riferimento il ***tasso di occupazione***, invece del tradizionale tasso di disoccupazione, costituisce un importante **mutamento di paradigma** nelle politiche europee del lavoro, dovuto alla nuova condizione della donna nella società.



- « ...come mostrano i paesi in cui l'obiettivo è già stato raggiunto, per far sì che ben il 60% delle donne da 15 a 64 anni sia occupato, occorre aumentare la percentuale di donne adulte che svolgono un lavoro retribuito sino all'**80%**.
- Un tale livello implica l'adesione a un particolare *stile di vita familiare*. È il primato della **società del lavoro**, che attribuisce al lavoro fuori della famiglia **un ruolo essenziale nella costruzione dell'identità sociale, dell'autonomia personale e dell'autostima** anche per le donne».

“Il lavoro che cambia”, CNEL, 3 febb. 09, p. 4



L'impatto della crisi economica globale sul lavoro delle donne

- La crisi si è innestata su una situazione già difficile dell'occupazione femminile nel nostro paese, contribuendo ad accentuarne le criticità storiche.
- Interrompendo la precedente tendenza favorevole, **il tasso di occupazione delle donne (15-64 anni) è sceso nel 2009 al 46,4 %**, un valore molto lontano da quello dell'Unione europea (**58,6 %**).



Gli effetti delle discriminazioni

- La marginalizzazione delle donne nel lavoro, oltre ad essere uno spreco di risorse e talenti, è alla base di effetti spesso sottovalutati.
- Il lavoro femminile è caratterizzato da
 - a. “segregazione orizzontale”*
 - b. “segregazione verticale”*

L'effetto di queste due segregazioni determina la **differenza salariale**, a sua volta fonte di disparità negli importi delle pensioni.



La situazione previdenziale

- Un quadro accurato della situazione pensionistica delle donne italiane*, a confronto con gli indicatori maschili, evidenzia una **specificità di ruoli, di tempi e percorsi di vita delle donne**, ed in particolare delle madri.
- Lo scenario evidenzia una prevalenza numerica delle donne, **51,4%**, che percepiscono in media importi più bassi: ad esse è destinato solo il **44%** della spesa previdenziale. Dati invertiti per gli uomini.
- Ciò si deve a carriere con bassa anzianità o a lavoro part-time.

* Donne e previdenza, Rapporto CNEL, 2004



Un problema tutto italiano

- Uno dei principali ostacoli all'occupazione delle donne è la **scarsità dei servizi sociali**, con particolare riferimento alle **politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**.
- Il grado di istruzione è un fattore molto importante: **le donne con un titolo di studio più elevato tendono a conciliare meglio lavoro e famiglia**: sono in grado di mobilitare più risorse, beni e servizi di mercato e tempo dei familiari (inclusi i partner che collaborano di più nelle coppie più istruite). Dedicano meno tempo al lavoro domestico e più ai figli, contribuendo in questo modo a ridurre gli effetti negativi sui bambini piccoli dovuti all'assenza di ambedue i genitori. (Del Boca e Saraceno, 2005)



- Nel panorama internazionale l'Italia rappresenta un'eccezione anche rispetto all'uso del tempo (Anxo *et al.* 2007; Boeri *et al.* 2008).
- Le donne italiane, sommando sia il tempo per il lavoro remunerato che quello per il lavoro non remunerato, lavorano in realtà ben più degli uomini. ***Il 77% del tempo dedicato al lavoro familiare è a carico femminile, a testimonianza di una persistente e significativa asimmetria di genere.***



- pur essendo i padri un po' più collaborativi rispetto al passato, **i cambiamenti sono lenti e la divisione dei ruoli è ancora molto rigida**: i maggiori cambiamenti nella divisione del lavoro tra i due generi sono avvenuti nella ***cura dei figli***, molto meno nell'ambito del lavoro domestico vero e proprio.
- Le donne che scelgono di lavorare devono accollarsi sia il lavoro esterno remunerato che quello domestico non remunerato. L'effetto finale è che **le donne italiane lavorano, in media, un'ora e un quarto al giorno in più rispetto agli uomini.**



II C.P.O. INFN

composizione:

Rapp.za Istituto

Titolari: *C. Agodi, L. Bellagamba, O. Di Carlo, S. Leone, M. Nicoletto*

Supplenti: *R. Antolini, R. Coniglione, T. Ferro, G. Venier, M.R. Masullo*

Rapp.za sindacale

Titolari: *A. Bruni, P. Fabbri, M.L. Paciello, R. Piazzzi, N. Schilirò*

Supplenti: *E. Amadei, A. Gargano, G. Leoni*



Ruolo e funzioni

I CPO delle pubbliche amministrazioni nascono allo scopo di *tutelare la dignità della persona* e di migliorare l'efficienza attraverso la più efficace e sensibile *valorizzazione di tutte le risorse umane*.

Essi hanno un ruolo di riflessione, propositivo e consultivo.

Circolare n. 12 del 24.3.93, Presidenza del Consiglio dei Ministri



I compiti dei Comitati riguardano l'individuazione di **azioni in favore del personale**, per *migliorare la qualità della vita negli ambienti di lavoro e valorizzare le capacità di tutte le persone*, coinvolgendole nel processo di trasformazione del modello organizzativo dell'amministrazione.



Ai Comitati è richiesto di:

- **mettere a fuoco i problemi concreti inerenti le pari opportunità,**
- **formulare proposte ed**
- **assicurare una continua collaborazione con l'amministrazione per una**
flessibile gestione delle risorse umane.



Particolare rilievo assumono i temi della
educazione alla salute

e relative **proposte per l'adozione di programmi di miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro**, con particolare riguardo alla **prevenzione**.



ATTIVITÀ E “PRODOTTI”

I gruppi di lavoro:

- STATISTICHE
- FORMAZIONE E AUTOFORMAZIONE
- SALUTE E BENESSERE
- CONCILIAZIONE
- BUONE PRASSI (trasferimento know how: sito web, rappresentanti del personale, etc.)



Il codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone

Il Codice – attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2002/2004 – è adottato dall'Istituto nel dicembre 2001, in considerazione del fatto che **gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, ivi incluse le molestie sessuali, sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Istituto**; possono inoltre produrre effetti deleteri sulla salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che ne sono oggetto e, in misura minore, anche di coloro che ne sono a conoscenza.



Il Consigliere di Fiducia

«**Il Consigliere di fiducia è persona incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto dei comportamenti di cui al presente Codice.** Esterno all'Istituto, è scelto tra le persone che possiedono l'esperienza e l'indipendenza idonee a svolgere il compito previsto; nominato dal Presidente dell'INFN, previo parere favorevole del Comitato Pari Opportunità, dura in carica tre anni e può essere rinominato una sola volta.»

L'attuale Consigliera è l'avv. *Marina Capponi*.



I piani di “Azioni positive”

Dalla sua nascita, il CPO promuove piani di “Azioni positive” con cadenza triennale.

Quello in corso prevede 4 aree:

- 1. *Conciliazione***
- 2. *Statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali***
- 3. *Sviluppo della cultura di genere*: formazione e informazione**
- 4. *Prevenzione delle malattie in ottica di genere***

E' in fase di elaborazione il piano 2011-2013.



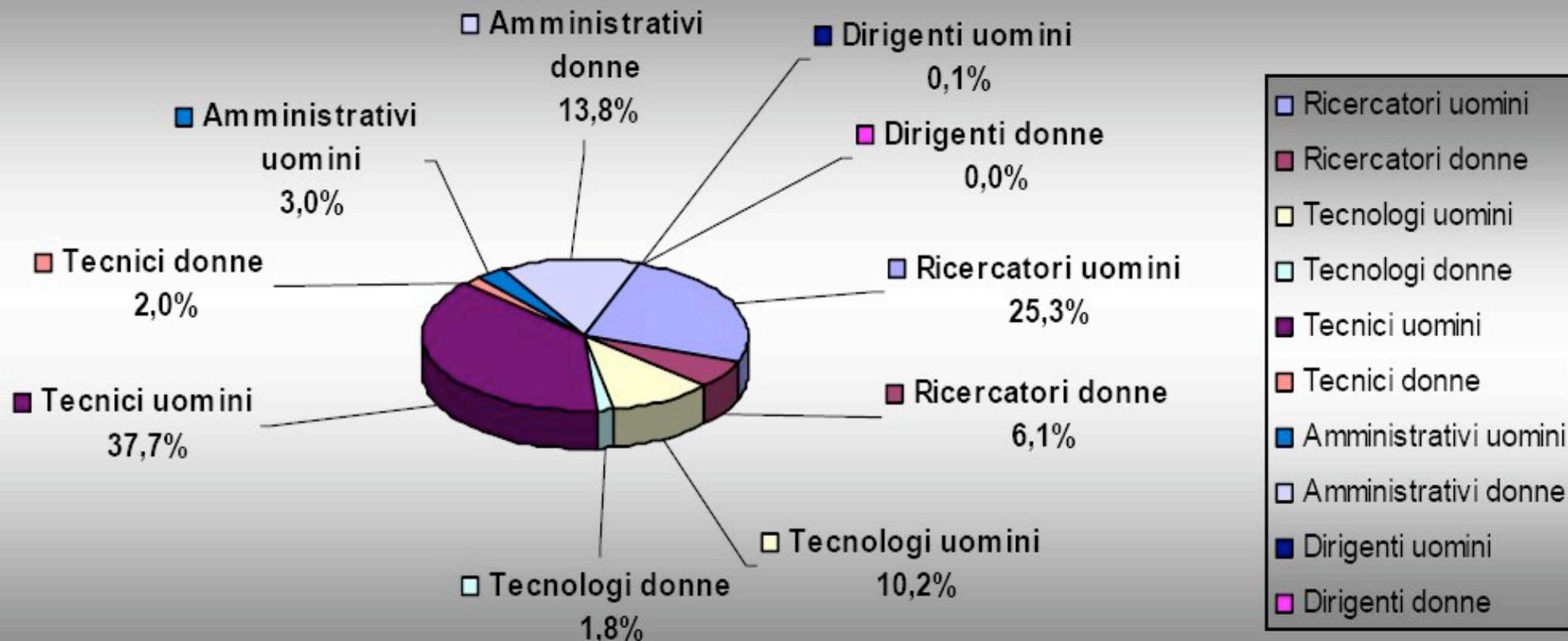
Risorse umane e fenomenologia di genere

- Cfr. studio gruppo di lavoro “Statistiche”,
composto dalle dottoresse:
*A. Bruni, R. Coniglione, A. Gargano, M.R.
Masullo, S. Leone, M.L. Paciello, N. Schilirò*



Distribuzione di genere R.U. INFN

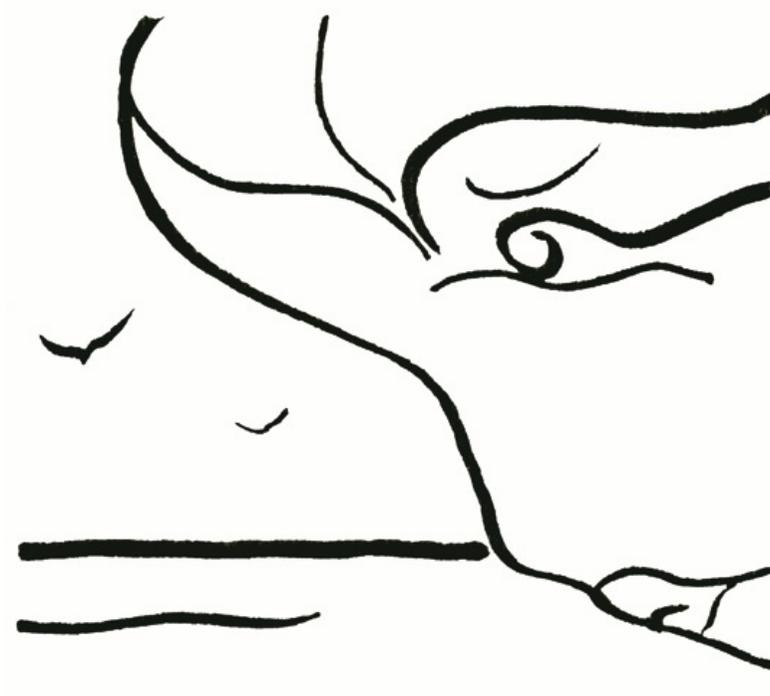
Distribuzione di genere del personale INFN (dati 2008)



I dati, aggiornati a dicembre 2008, sono stati messi a disposizione dalla Direzione Affari del Personale; le percentuali sono calcolate rispetto al totale dei dipendenti (1790 unità al 12/2008)

Elaborazione della Dott.ssa P. Cenci – Presidente CPO INFN

Uno sguardo alle cause



La cultura e l'identità femminile sono plasmate da una civiltà millenaria basata sulla famiglia e sul **ruolo biologico** che in essa la donna viene chiamata a svolgere.

Nell'attuale società prevale un'immagine femminile intesa prevalentemente come **'esca' sessuale**, legata soprattutto al 'consumo'.

Sia il passato che l'attualità non aiutano la donna a **capire il primato di se stessa come mente**, come spirito, come persona...



La forte presenza di **stereotipi di genere** nell'educazione e nella società tende a perpetuare la divisione dei ruoli.

La donna vuole il primato, vuole il comando, ma quando ce l'ha, spesso

non sa come si gestisce il potere.



Talvolta sbaglia, imita il maschio, ha paura,
perché **non le sono state insegnate le regole
del potere.**

In realtà **c'è un potere speciale del modo di
essere donna, ma la donna non lo conosce.**



Soluzioni possibili?

Accanto all'avanzamento normativo e socio-culturale – che va comunque perseguito – c'è **una via d'uscita personale**, che consiste nell'

> *aderire e corrispondere al proprio ordine di natura*

> *evadere dagli stereotipi collettivi*

e da quelle influenze che cercano di renderci “corrispondenti ad un modello” piuttosto che persone libere.

Questa “**liberazione**” è un compito che impegna ogni giorno ognuno di noi...



***L'autorealizzazione
è un procedimento responsabile
consentito nella misura che
iniziamo a riappropriarci
del valore che siamo.***



Una provvisoria conclusione

- La storia e la civiltà umane hanno bisogno dell'ingresso responsabile della **logistica razionale femminile**, della sua forma-mentis, che implica una profonda **novità epistemologica**, più vicina alle ragioni della Terra.
- La donna deve riscoprire la sua naturale **identità d'intelligenza e d'azione**, al di là dei ruoli biologici ai quali è stata fino ad oggi confinata.



Un invito agli uomini, e soprattutto alle donne...

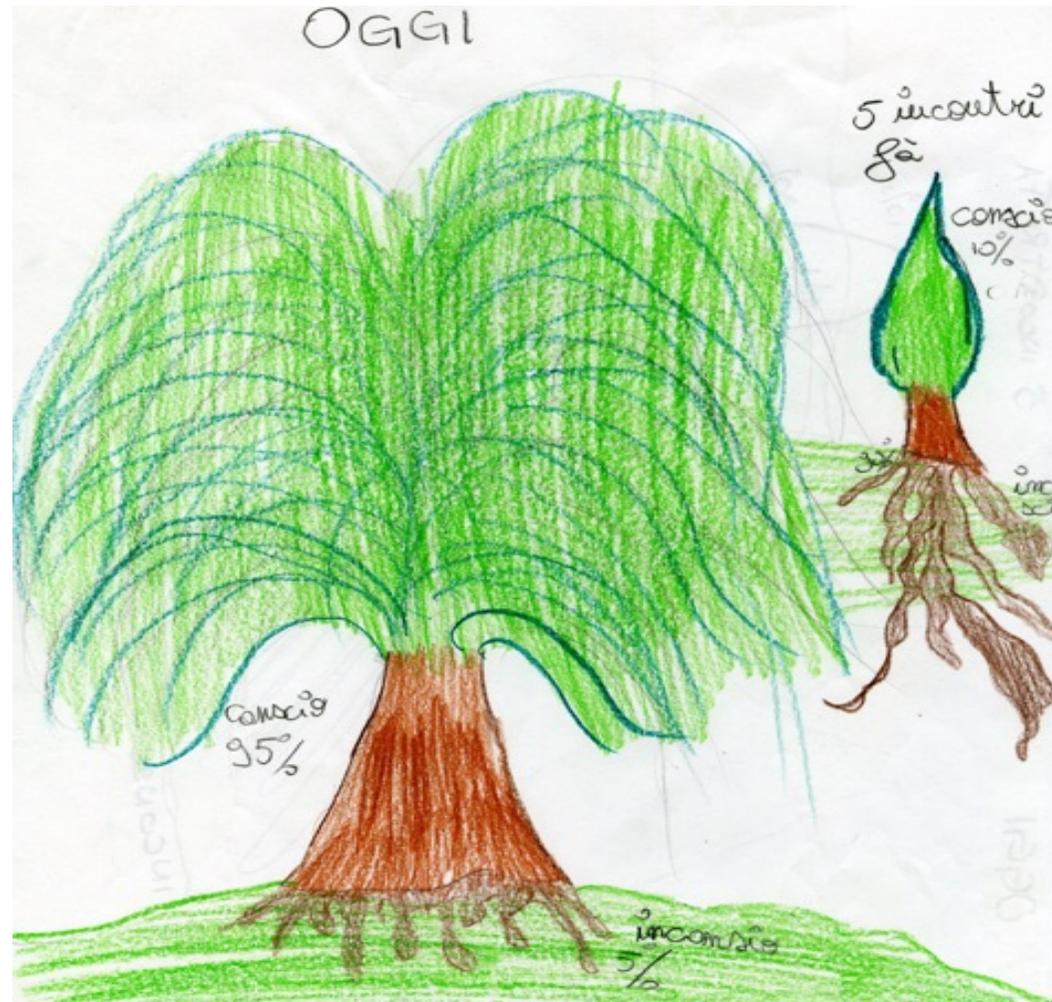
- Il mondo dell'educazione è, di fatto, in mano alle donne, sia in quanto genitrici e addette prevalentemente alla "cura" dei piccoli sia in quanto insegnanti.
- C'è un concreto **potere di cambiamento** in mano alle donne, che possono e debbono cominciare ad usarlo per interrompere la catena di trasmissione degli stereotipi.



Per entrare in armonia con se stessa e con il mondo della vita, **la donna deve riscoprire la propria identità vera** e profonda. Solo così potrà **divenire mediatrice di vita**, com'è scritto nel progetto della Vita.



Una nuova dimensione della femminilità...



Chiara, 11 anni: *“A me questa esperienza è piaciuta molto. Ho imparato ad ascoltare il mio corpo e a gestire le mie emozioni, sapendo che dentro me c’è una parte da scoprire e non da cancellare”.*