

Stereotipi di genere e ruoli sociali

9-10 novembre 2009 - Sezione INFN di Padova, Aula Rostagni

corso nazionale di formazione organizzato dal comitato per le pari opportunità dell'INFN



“E’ più facile spezzare un atomo che un pregiudizio”

Albert Einstein

Nobel per la Fisica, 1921

Il Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN
Alessia Bruni: Statistiche e Codice Minerva
TAVOLA ROTONDA

Percorsi, vite, non semplici carriere

La domanda che dobbiamo porci è:

L'ambiente in cui lavoriamo, è capace di valorizzare il percorso e le storie individuali delle donne e degli uomini?

i) Analisi qualitative

ii) Analisi quantitative/statistiche

❖ Costruzione di indicatori statistici in grado di evidenziare le criticità che ostacolano individui all'accesso alle responsabilità professionali e sociali

❖ Statistiche disaggregate per sesso biologico non sono di per sé statistiche di genere

Dati per genere e fascia d'età sono stati aggiunti ai consuntivi delle commissioni scientifiche nazionali (pagine web del Portale).
In tabella sono riportate le frazioni associate alle donne.

	Responsabili nazionali	Dipendenti ricercatori	Associati ricercatori	Presentazioni a conferenze	Tesi
CS1	16%	14%	19%	26%	28%
CS2	13%	14%	20%	27%	39%
CS3	31%	19%	23%	28%	31%
CS4	6%	12%	13%	13%	27%
CS5	9%			29%	32%

Presenza scientifica delle donne (tesi, presentazioni a conferenze) non si riflette nell'INFN.

Discriminazione? Ambiente che non riflette i valori delle giovani?

- ❖ Statistiche di genere sono obbligatorie (direttive europee e governative) dal 1995
- ❖ Dati, divisi per genere, inviati annualmente al Ministero dell'Economia e delle Finanze <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/SICO/Conto-annu/2009/Download/index.asp>
- ❖ Direttiva per le pari opportunità nella pubblica amministrazione Nicolais-Pollastrini, 23/5/2007
- ❖ Statistiche di genere parte integrante dei Piani Triennali per le Pari Opportunità approvati da INFN (dal 2002-2004)

- ❖ Dati del personale dipendente, per sede, profilo, inquadramento
- ❖ Dati relativi alle assunzioni, promozioni
- ❖ Dati del personale assunto a tempo determinato per sede, contratto
- ❖ Dati del personale associato per contratto, sede, periodo del contatto

- ❖ Composizioni delle commissioni, scientifiche, di concorso e degli organismi interni

- ❖ Dati relativi alla formazione

- ❖ Dati relativi al trattamento economico accessorio, per sede, profilo, inquadramento

- ❖ Dati nei database INFN, scientifico e del personale. CPO in attesa di incontrare responsabili dell'ufficio del personale.



- ❖ Direttiva per le pari opportunità nella pubblica amministrazione Nicolais-Pollastrini, 23/5/2007
- ❖ Recepisce direttive europee per il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona [25% di donne in posizioni dirigenziali in ambito scientifico]
- ❖ Anagrafe delle competenze professionali
- ❖ Monitorare gli incarichi e i differenziali retributivi
- ❖ Favorire il riequilibrio della presenza femminile
- ❖ Rafforzare il ruolo del CPO
- ❖ Moduli obbligatori di formazione alle PO per personale e dirigenza
- ❖ Prevede l'invio di una relazione annuale al Dipartimento della Funzione pubblica e Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità con la descrizione del personale, delle azioni positive comprese dei bilanci finanziari

- ❖ Indicazioni europee per i ricercatori, con lo scopo di creare un ambiente favorevole alle ricercatrici e ai ricercatori, capace di attrarre specialmente le donne

http://www.infn.it/cpo/normativa/normativa/eur_21620_en-it.pdf

- ❖ *Primo criterio deve essere la qualità, il secondo la preferenza alle donne*
- ❖ INFN ha ratificato la Carta Europea dei Ricercatori e Codice di Condotta per la loro assunzione, Roma, 13 dicembre 2005, impegnandosi a modificare statuti e regolamenti per implementare la Carta Europea dei ricercatori e il Codice di Condotta per la loro assunzione

Sono 5 prescrizioni per attuare il codice di condotta europeo per l'assunzione dei ricercatori

- i) Bando di concorso pubblicato almeno 2 mesi prima del concorso
- ii) Criteri di valutazione pubblicati nel bando
- iii) Pubblicazione dei curricula dei componenti della commissione
- iv) Pubblicazione dei curricula dei concorrenti
- v) Pubblicazione dei curricula dei vincitori

Adottato dagli INFN nel piano triennale 2009-2011 per le Pari Opportunita' Compito del CPO (organismo consultivo) e' vigilare sulla loro applicazione e suggerire come estendere principi di trasparenza ai settori tecnico e amministrativo, e ai dipendenti

- i) Pubblicazione dei curricula dei dipendenti
- ii) Costruzione di anagrafe delle competenze

Disequilibrio e' problema di uomini e donne:
finche' le donne saranno discriminate anche gli
uomini lo saranno

Strumenti per la parita' devono diventare
patrimonio culturale delle donne e degli uomini
dell'INFN

Eliminazione delle discriminazioni e costruzione
di un ambiente di lavoro che sia il posto delle
donne e degli uomini

❖ Dal corso INFN di Managent, tenuto a Bologna qualche settimana fa:

Razionalità limitata e incentivi

Supponiamo che una organizzazione con 1000 dipendenti decida di incentivare gli individui meritevoli. Supponiamo che questi siano il 20% del totale, e che il sistema di monitoraggio delle prestazioni abbia un'efficacia del 75% (in altri termini, il 25% delle volte scambia una prestazione scarsa con una meritevole e viceversa). Qual è la probabilità che gli incentivi vadano a chi li merita?

