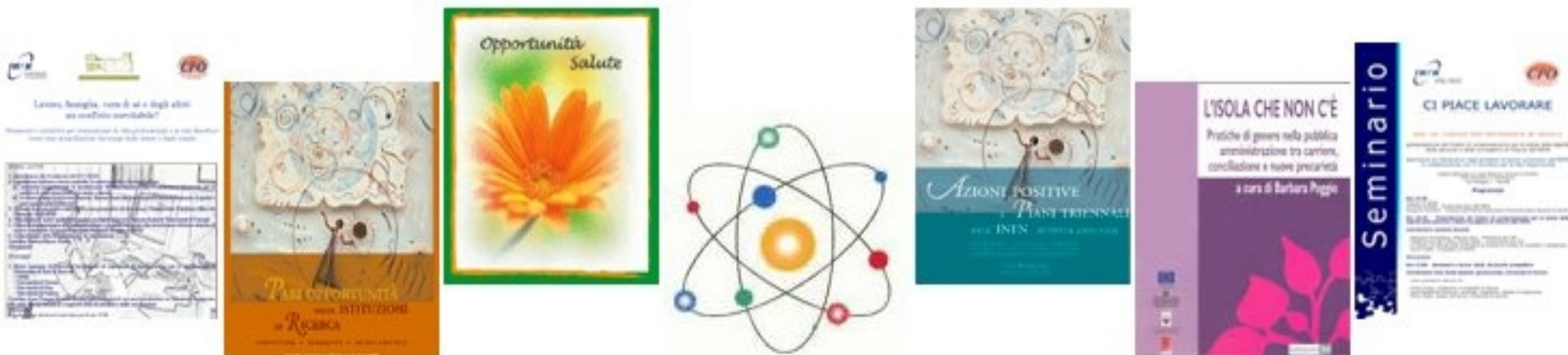


Stereotipi di genere e ruoli sociali

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

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



*« È più facile
spezzare un atomo che un pregiudizio »*

Albert Einstein
Nobel per la Fisica, 1921

Il genere nella scienza: carriere e formazione

come rapportarsi con una società dove ci sono molti più pregiudizi e stereotipi che persecutori, e dove le vittime sono spesso inconsapevoli del fatto che le proprie difficoltà sociali derivano dalle loro origini etniche o razziali, dal loro genere o dalla loro religione?

il primo passo è rendere visibile l'invisibile,

un osservatorio sulle carriere scientifiche: da 'donne e scienza' a 'donne, formazione, lavoro, discriminazione':

premesse

rendere visibile l'invisibile: le statistiche di genere (individuazione e misura di indicatori, analisi comparative) sono strumenti essenziali per l'adozione e la valutazione di misure per le pari opportunità. Pregiudizi impliciti o procedure apparentemente neutre rivelano processi discriminatori solo quando se ne analizza l'impatto su gruppi diversi attraverso indicatori pertinenti, senza aspettare passivamente una reazione delle potenziali vittime. Senza statistiche è difficile accorgersi degli esiti provocati dalle diverse forme di discriminazione di genere, osservarne l'andamento in funzione del tempo e valutarne l'entità. Le prove statistiche svolgono un ruolo fondamentale nel caso di discriminazione sistemica o indiretta che, per natura, deve far appello al ragionamento statistico: uno svantaggio "proporzionalmente maggiore" è considerato discriminatorio solo se è significativo, ossia se non può essere spiegato con normali variazioni o giustificato con criteri pertinenti

le analisi statistiche più che una risorsa sono un dovere.

la comprensione e la coscienza dei problemi di genere sono essenziali, perché il nodo centrale è questo: se in linea di principio si è disposti ad ammettere l'effetto tossico delle discriminazioni, quanto di tale effetto hanno consapevolezza le donne e, di riflesso, le dirigenze che dovrebbero definire, nelle istituzioni, un'architettura di regole di pari opportunità, prima, e verificarne l'efficacia, poi? In questo passaggio è necessario un ruolo attivo delle donne, con la loro dignità e la loro forza. La coscienza della discriminazione è determinante: data una qualunque violazione dell'equità di genere conta la relativa coscienza nella comunità in cui essa è svolta; infatti, quanto meno chi subisce i danni di un illecito ne è conscio, tanto più è probabile che tale illecito sia sviluppato e tollerato. Ma bisogna evitare la trappola del danno individuale: ad inanellare informazioni su casi specifici, anche numerosi, senza il supporto di un forte apparato concettuale e di un rigoroso studio statistico, si rischiano analisi generiche e superficiali. Pertanto, l'obiettivo di aumentare la corretta coscienza del fenomeno viene mancato in pieno

è necessario un ruolo attivo delle donne, solutrici e non problema, per realizzare significativi profili di empowerment, chiave strategica per la parità effettiva tra donne e uomini

**che relazione c'e' tra stereotipi di genere
e
dati, fenomenologia e statistiche di genere?**

**gli stereotipi sopravvivono e prosperano sull'assenza
di dati, fenomenologia e statistiche di genere**

gli stereotipi sono causa di discriminazione il cui significato e':

**una questione di giustizia
uno spreco di risorse
uno spreco di talenti**

il Comitato internazionale per l'eliminazione della discriminazione contro le donne sulle politiche di parità, riguardo all'Italia è preoccupato per la:

- ~ persistenza e pervasività dell'atteggiamento patriarcale e degli stereotipi radicati sui ruoli e sulle responsabilità delle donne e degli uomini nella famiglia e nella società che minano alla base la condizione sociale delle donne e sono una causa di base della posizione svantaggiata delle donne in vari settori, compreso il mercato del lavoro e la vita politica e pubblica;
- ~ la grave sotto-rappresentanza delle donne in cariche politiche e pubbliche, compresi gli enti elettivi, la magistratura, e a livello internazionale;
- ~ la rappresentanza parlamentare delle donne resta tra le più basse in Europa

e raccomanda

- ~ la realizzazione di una struttura istituzionale specifica per la discriminazione delle donne e per il monitoraggio della realizzazione del principio di parità e dei loro diritti umani in tutti i campi

strategia di Lisbona (2000 - 2010) “verso una societa' della conoscenza”

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; la UE fornisce risorse e culture di riferimento per questa strategia suggerendo:

- **l'aumento dell'occupazione femminile (obiettivo di portare al 60% l'occupazione femminile: in Italia e' al 46.3%**
- **un'alta formazione diffusa, in particolare nei paesi a bassa natalita'**
- **maggiori servizi**
- **superamento degli stereotipi di genere**

strategia di Lisbona (2000 - 2010) “verso una società della conoscenza”

i progressi e le difficoltà dei singoli paesi europei nel raggiungimento dell'equità di genere nella scienza sono periodicamente analizzati dalla UE riguardo a:
(“ **Benchmarking policy measures for gender equality in science – 2008** ”)

- ◆ formazione universitaria
- ◆ ricercatori e carriere, finanziamenti
- ◆ rappresentanza di genere negli organismi scientifici decisionali

alla luce della strategia di Lisbona le tappe dell'itinerario da «donne e scienza» a «donne, formazione, lavoro e discriminazioni»

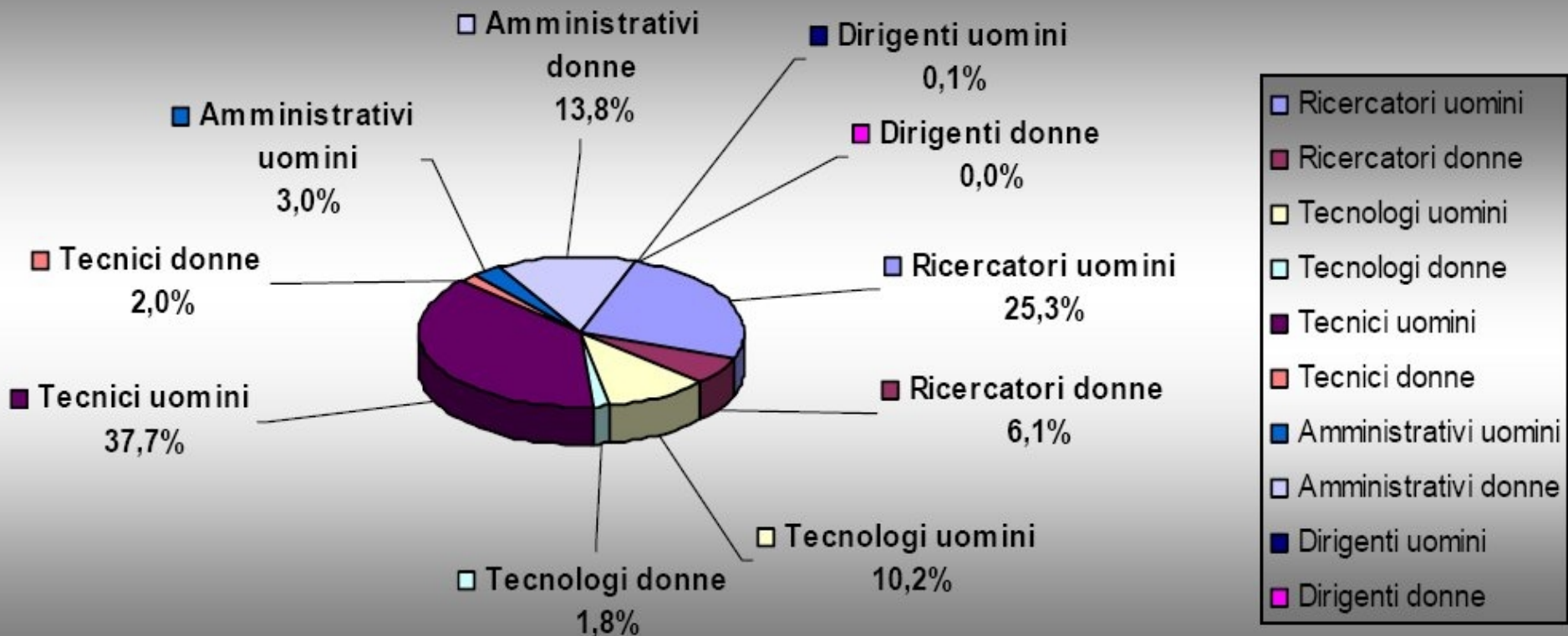
- ❖ il genere dell'INFN
- ❖ fenomenologia di genere delle risorse umane nella ricerca in Europa
- ❖ buone prassi per le politiche di pari opportunità: strumenti e contenuti

strategia di Lisbona (2000 - 2010) “verso una societa' della conoscenza”

l'italia e' caratterizzata dalla capacita' di produrre leggi, misure ed azioni positive per la promozione delle pari opportunita' di genere riguardanti diversi settori tra i quali il mercato del lavoro, la formazione, incluso il settore scientifico, **ma non di osservare con continuita', nel tempo, la loro applicazione e quindi l'evolversi dell'equita' di genere, attualmente molto carente**

◆

Distribuzione di genere del personale INFN (dati 2008)



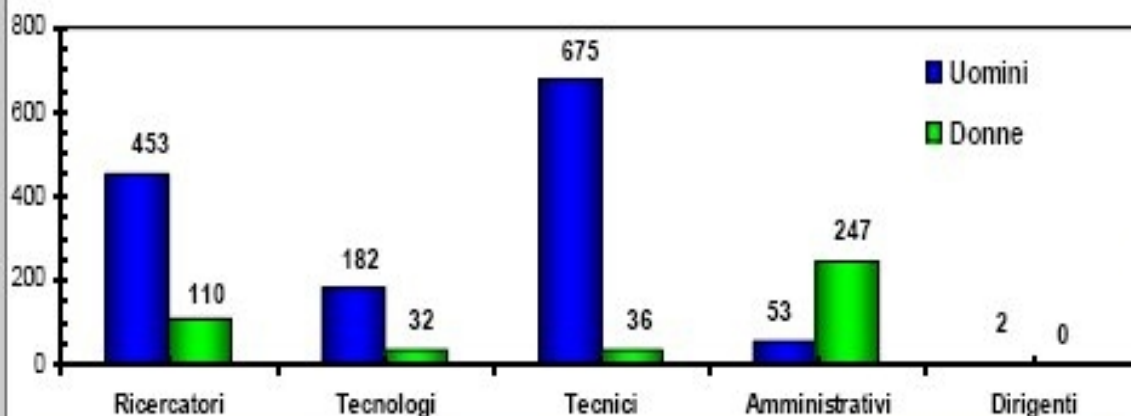
I dati, aggiornati a dicembre 2008, sono stati messi a disposizione dalla Direzione Affari del Personale; le percentuali sono calcolate rispetto al totale dei dipendenti (1790 unità al 12/2008)

i dati sulla fenomenologia di genere nell'INFN sono stati elaborati dalla dott.ssa Patrizia Cenci presidente del CPO dell'INFN

Dipendenti INFN	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Ricercatori	563	453	110	19,5
Tecnologi	214	182	32	15,0
Tecnici	711	675	36	5,1
Amministrativi	300	53	247	82,3
Dirigenti	2	2	0	0,0
Totale	1790	1365	425	23,7

- Le donne costituiscono il **23.7%** del personale INFN
- La loro presenza è pari al **12,0%** escludendo i ruoli amministrativi
- I dati INFN mostrano la **divaricazione nelle carriere** delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore tecnico e amministrativo

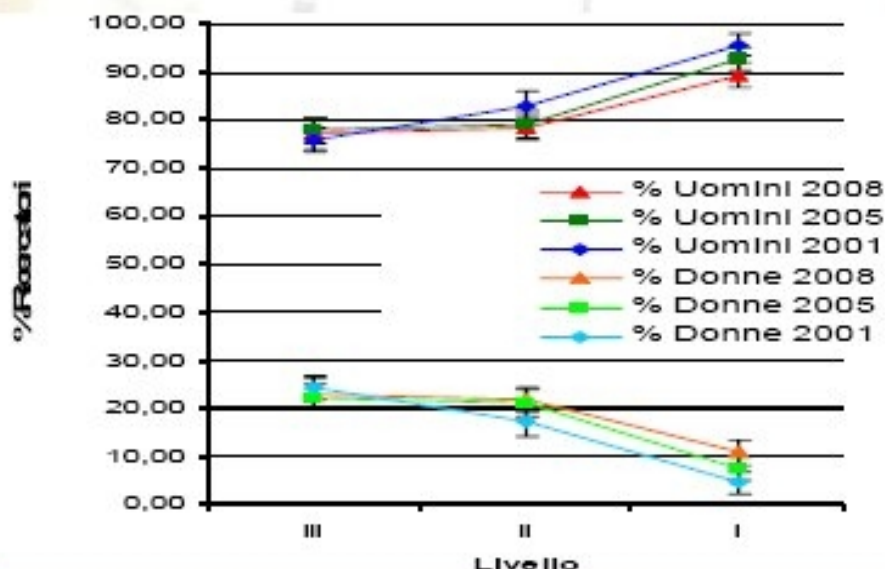
Distribuzione di genere del personale INFN (dati 2008)



Anno	% Donne	% Donne (no amm.)
2001	22,9	12,3
2002	22,4	12,0
2004	22,7	12,0
2005	22,5	11,8
2008	23,7	12,0

Inquadramento professionale del personale ricercatore (2008)

Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
I	130	116	14	10,8
II	267	209	58	21,7
III	166	128	38	22,9
Totale	563	475	111	19,5



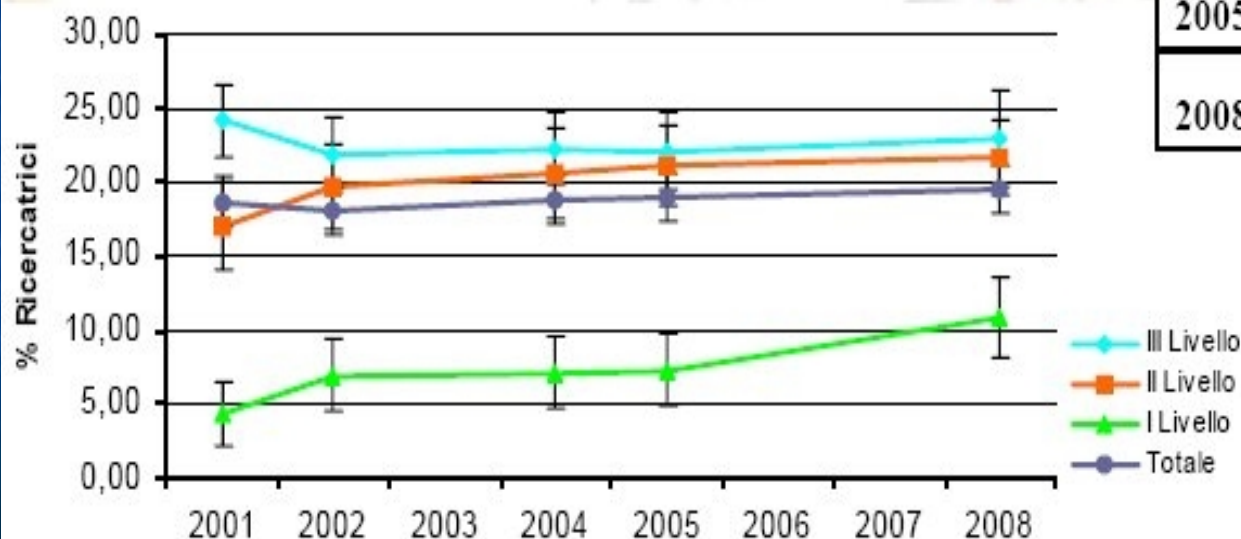
- ⇒ il **19.5%** del personale ricercatore è costituito da donne
- ⇒ le donne costituiscono il **10.8%** dei **dirigenti di ricerca**
- ⇒ la **presenza femminile diminuisce ai vertici della carriera** secondo un andamento "a forbice" caratteristico delle carriere scientifiche femminili
- ⇒ la componente femminile è **ridotta negli organi direttivi INFN**, è **sottorappresentata in organi scientifici di nomina dirigenziale**, è rappresentata meglio negli organi scientifici elettivi (i.e. CNS)

L'effetto forbice nella carriera potrebbe essere un indicatore di processi di valutazione e promozione a poco trasparenti

Evoluzione temporale della presenza femminile nel personale ricercatore

- ⇒ La presenza femminile tra i ricercatori INFN è costante entro l'indeterminazione statistica nei diversi livelli professionali
- ⇒ La presenza femminile diminuisce nella progressione di carriera
- ⇒ eventuali tendenze al riequilibrio tra livelli di carriera da verificare nei prossimi anni: gli effetti sono per ora contenuti nell'indeterminazione statistica dei campioni

Anno	Ricercatori % Donne	Ricercatori Totale
2001	18,7	545
2002	18,1	564
2004	18,8	580
2005	18,9	586
2008	19,5	563



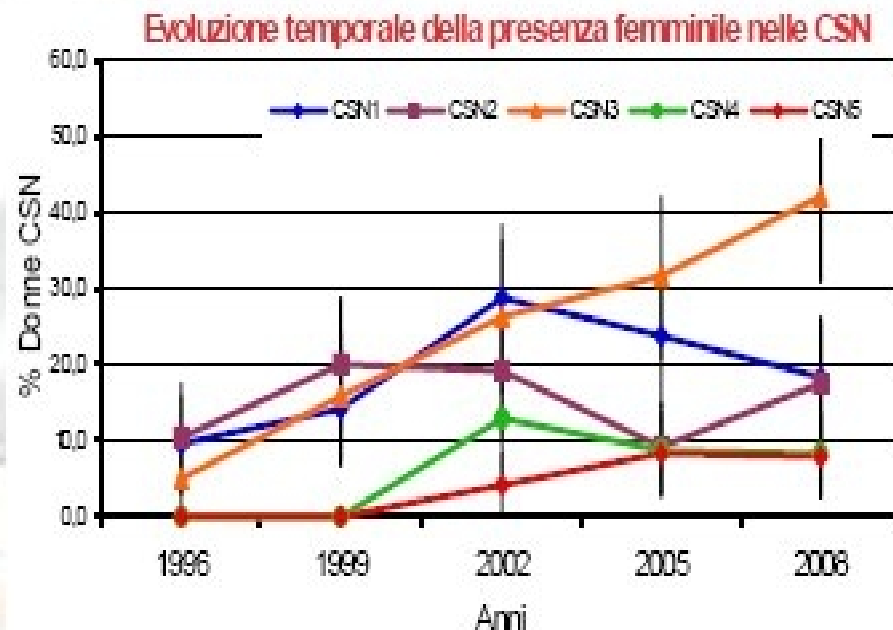
presenza femminile nelle CSN

Anno	CSN 1			CSN 2			CSN 3			CSN 4			CSN 5		
	Tot	D	%D	Tot	D	%D	Tot	D	%D	Tot	D	%D	Tot	D	%D
1996	21	2	9.5	19	2	10.5	20	1	5.0	23	0	0.0	24	0	0.0
1999	21	3	14.3	20	4	20.0	19	3	15.8	23	0	0.0	24	0	0.0
2002	21	6	28.6	21	4	19.0	19	5	26.3	23	3	13.0	24	1	4.2
2005	21	5	23.8	22	2	9.1	19	6	31.6	23	2	8.7	24	2	8.3
2008	22	4	18.2	23	4	17.4	19	8	42.1	24	2	8.3	25	2	8.0



18.7% 19.3% 29.9% 11.0% 12.1%

% ricercatrici INFN per gruppo scientifico (2005)

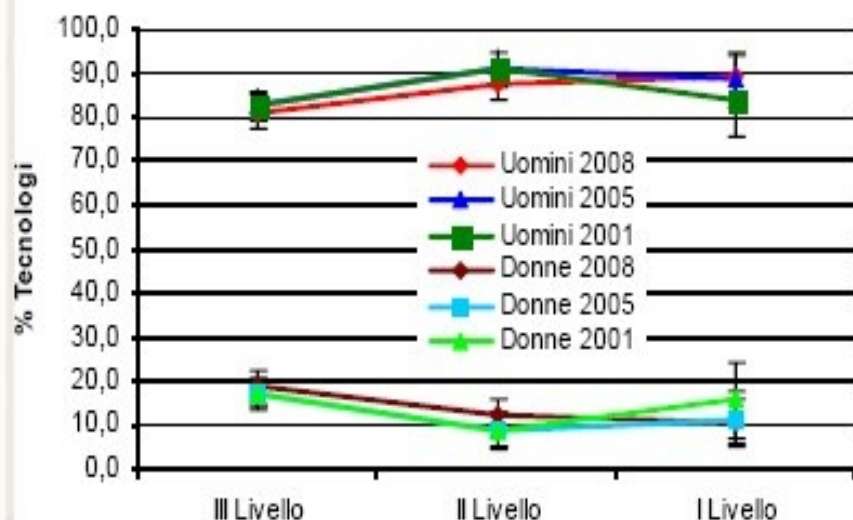


Inquadramento professionale del personale tecnologo (dati 2008)

Livello	Totale	Uomini	Donne	%Donne
I	37	33	4	10,8
II	81	71	10	12,3
III	96	78	18	18,8
Totale	214	182	32	14,6

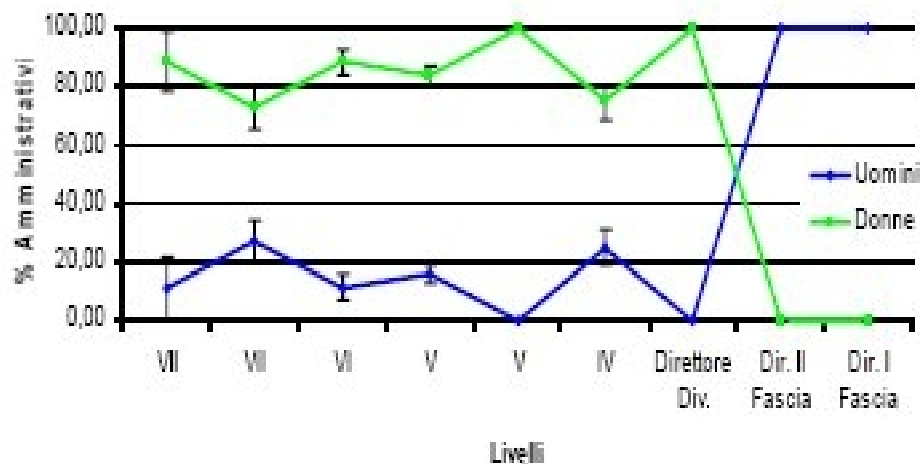
- ⇒ si osserva la **diminuzione della presenza femminile ai livelli più alti della carriera**, come nel caso dei ricercatori
- ⇒ Non si osservano variazioni nel tempo (2001-2008) della presenza femminile ai diversi livelli di carriera

Carriere personale tecnologo



Anno	Tecnologi % Donne	Tecnologi Totale
2001	15,1	212
2002	14,9	222
2004	14,9	221
2005	14,6	219
2008	15,0	214

Inquadramento professionale del personale amministrativo (2008)



⇒ il grafico "a X" mostra una situazione di svantaggio per le donne maggiore di quello osservato nelle carriere scientifiche:

- la componente femminile è il 82.3% del totale del personale amministrativo
- si osserva una drastica diminuzione della presenza femminile ai vertici della carriera e l'assenza di donne nei livelli dirigenziali

DIRETTORI DI DIVISIONE				
	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Totale	1	0	1	100
FUNZIONARI AMMINISTRATIVI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
IV	52	13	39	75.0
V	5	0	5	100
Totale	57	13	44	77.2
COLLABORATORI AMMINISTRATIVI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
V	144	23	121	84.0
VI	52	6	46	88.5
VII	37	10	27	73.0
Totale	233	39	194	83.3
OPERATORI AMMINISTRATIVI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
VII	9	1	8	88.9
VIII	0	0	0	0
IX	0	0	0	0
Totale	9	1	8	88.9
TOTALE	300	63	247	82.3

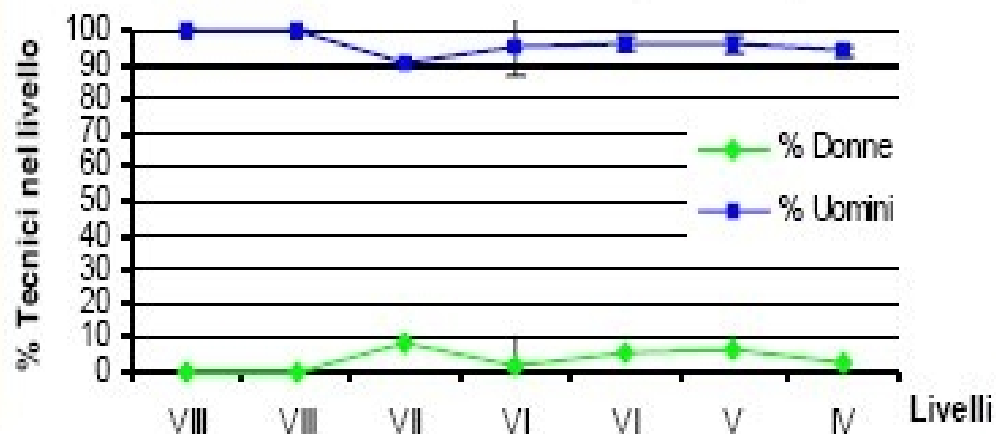
L'effetto sorpasso nella carriera potrebbe essere un indicatore di processi di valutazione e promozione a poco trasparenti

Inquadramento professionale del personale tecnico (2008)

- Si registra una ridotta presenza femminile, anche a causa del tipo di lavoro
- Presenza femminile dal 2001 al 2008: possibile tendenza alla diminuzione nel tempo

Anno	Tecnici % Donne	Tecnici Totale
2001	6,6	725
2002	6,4	733
2004	5,8	727
2005	5,2	726
2008	5,1	711

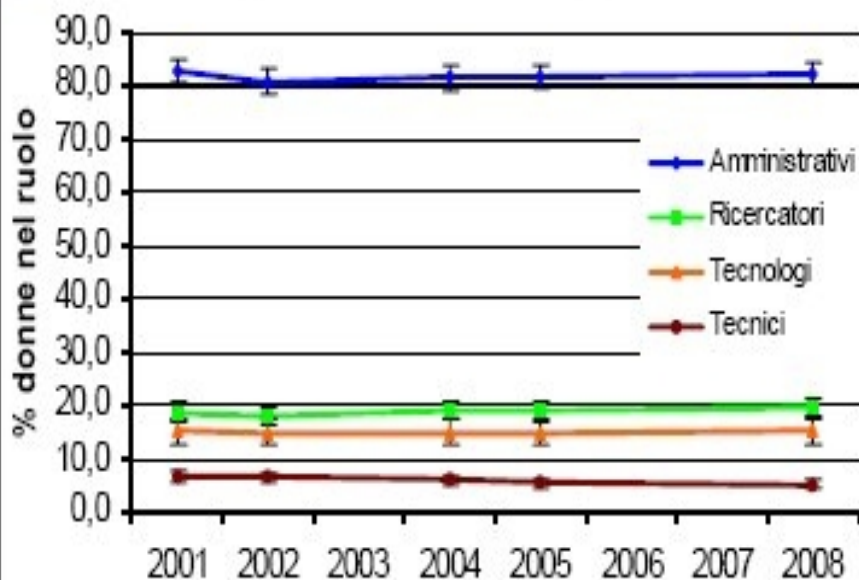
Personale Tecnico INFN (dati 2008)



CTER				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
IV	331	311	20	6,0
V	192	184	8	4,2
VI	55	53	2	4,6
Totale	578	584	30	5,2
OPERATORI TECNICI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
VI	110	105	5	4,5
VII	11	10	1	10,0
VIII	5	5	0	0
Totale	126	120	6	4,8
AUSILIARI TECNICI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
VIII	7	7	0	0
IX	0	0	0	0
X	0	0	0	0
Totale	7	7	0	0
Tot Tecnici	711	675	36	5,1

Evoluzione temporale della presenza femminile nell'INFN dal 2001 al 2008 :

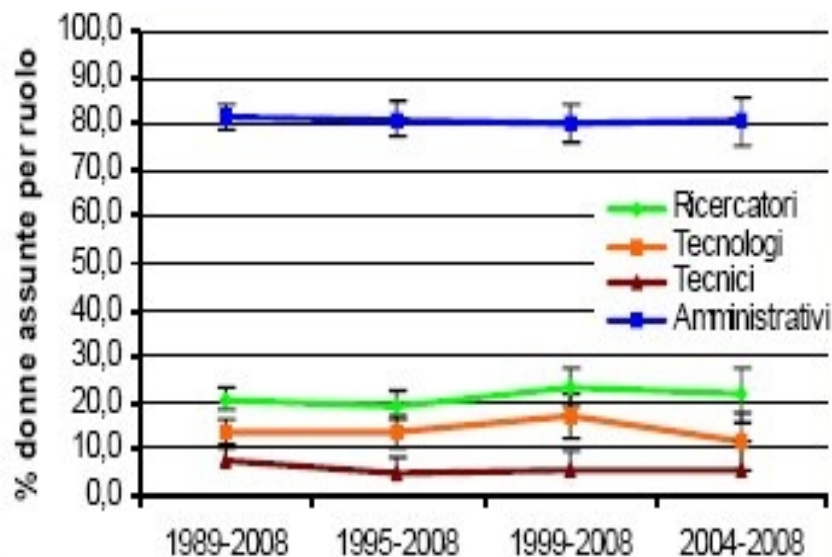
⇒ la presenza femminile nelle diverse categorie del personale INFN a tempo indeterminato è costante tra il 2001 e il 2008



Assunzioni dal 1989 al 2008:

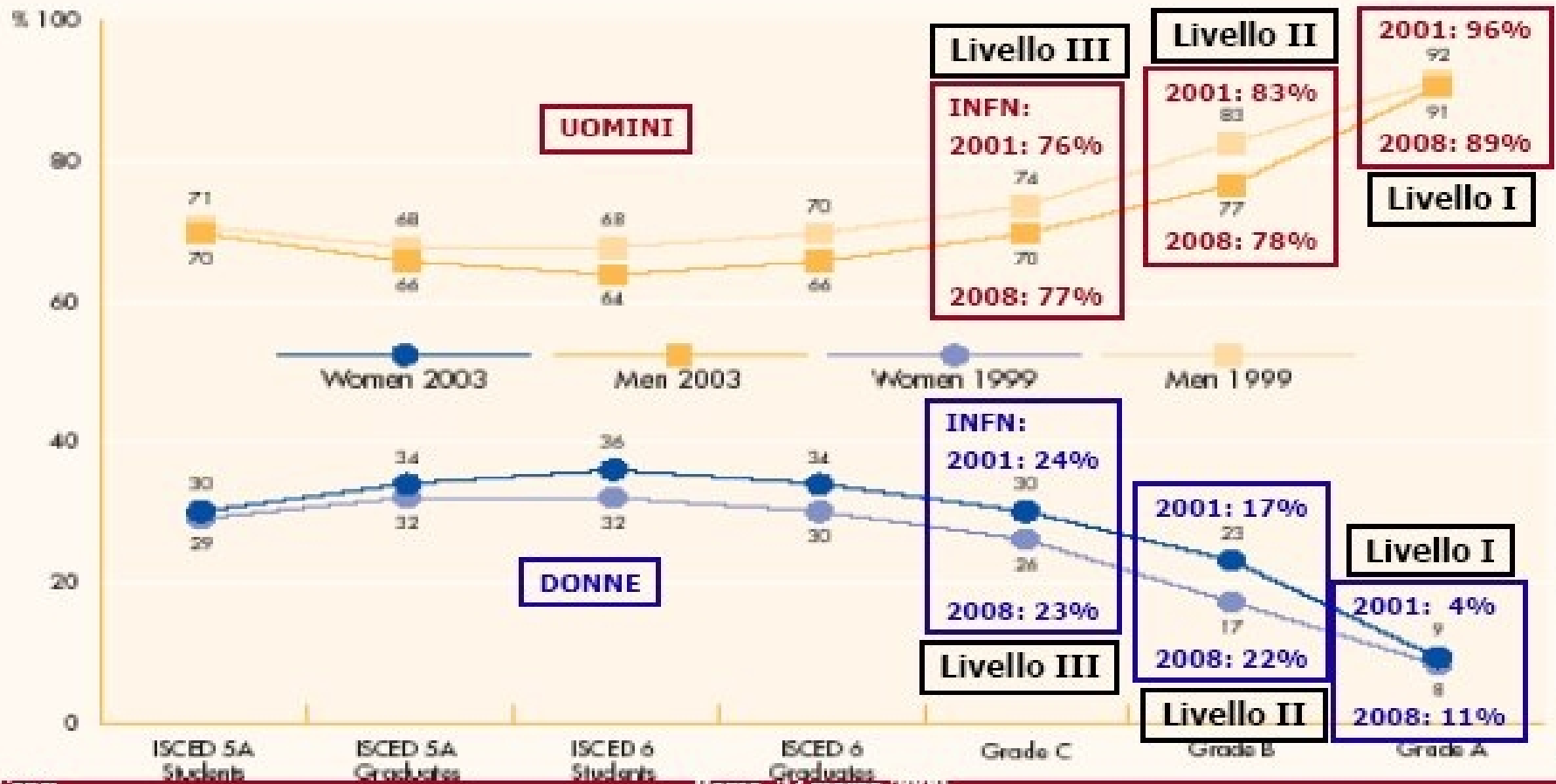
⇒ non si registrano variazioni nella percentuale di donne assunte per ruolo

⇒ i numeri sono comunque piccoli, in particolar modo negli ultimi anni e ogni possibile effetto è contenuto entro l'indeterminazione statistica dei campioni in esame.



permane la caratteristica diminuzione delle donne al crescere del livello della carriera scientifica

Evoluzione della carriera dei ricercatori INFN confrontata con i dati dell'Unione Europea (25 paesi, dati 1999 e 2003):
la situazione INFN è in linea con la media europea



incarichi di responsabilita' retribuiti (dati 2005!!!!)

Area	Profilo	Totale	Uomini	Donne	% donne	% donne profilo
Ricerca tori	dirigenti ric	16	15	1	6,3	7,3
	I ricercatore	6	5	1	16,7	8.3
	ricercatore	2	2	0	0	22,1
Tecnologi	dirigenti tecn.	9	8	1	11,1	11,5
	I tecnologo	23	22	1	4,3	13.2
	tecnologo	44	36	8	18,2	17,4
Tecnici	CTER	91	85	6	6,6	5,3
	op. tecnico	7	6	1	14,3	5,2
	sus. tecnico	0	0	0	0	0,0
Amministrativi	direttore div.	2	1	1	50,0	33,3
	funz. amm.	36	11	25	69,4	78,1
	coll. amm.	27	5	22	81,5	73.8
	oper. amm.	0	0	0	0	88,9

nel 2008

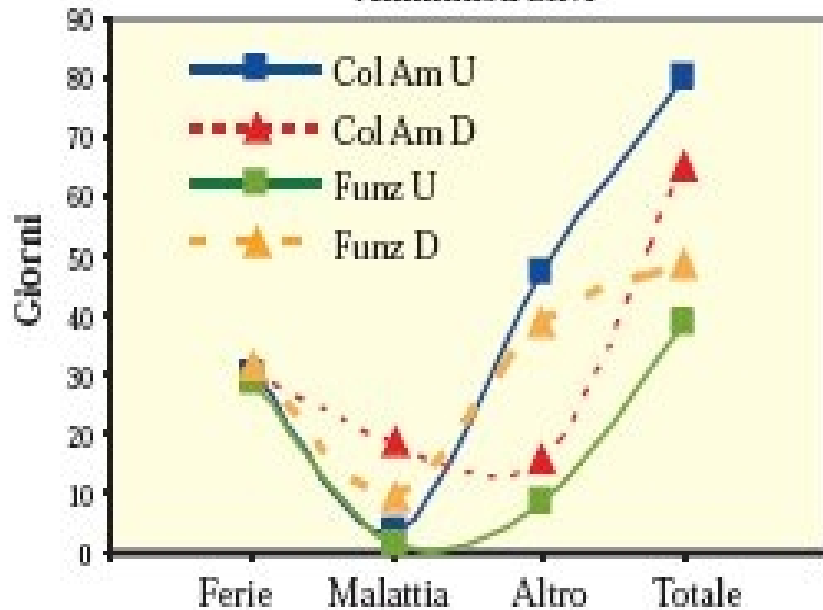
ricercatori
tecnologi
amministrativi

% donne = 5.9
% donne = 13.2
% donne = 73.8

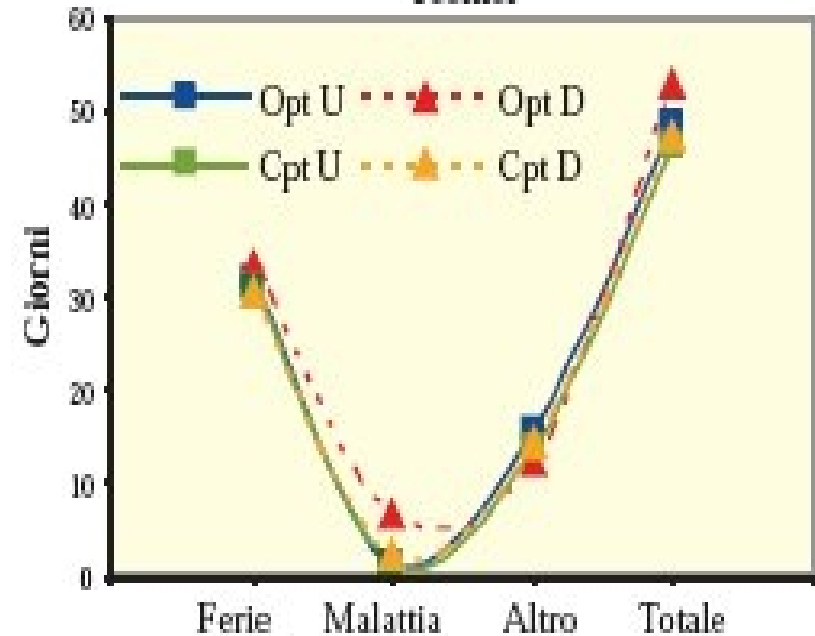


le donne si assentano di piu? (dati 1999!!!!) stereotipo ?

Assenze medie nell'anno 1999
Amministrativi



Assenze medie nell'anno 1999
Tecnici



↓ tra gli amministrativi nelle assenze 'altro' prevalgono gli uomini; le donne si assentano di piu' per malattia: per le loro e quelle dei familiari essendo affidata a loro la 'cura defli affetti' ;
per i tecnici le curve di assenze sono del tutto simili



La **parité**
dans les métiers du CNRS
2007/2008



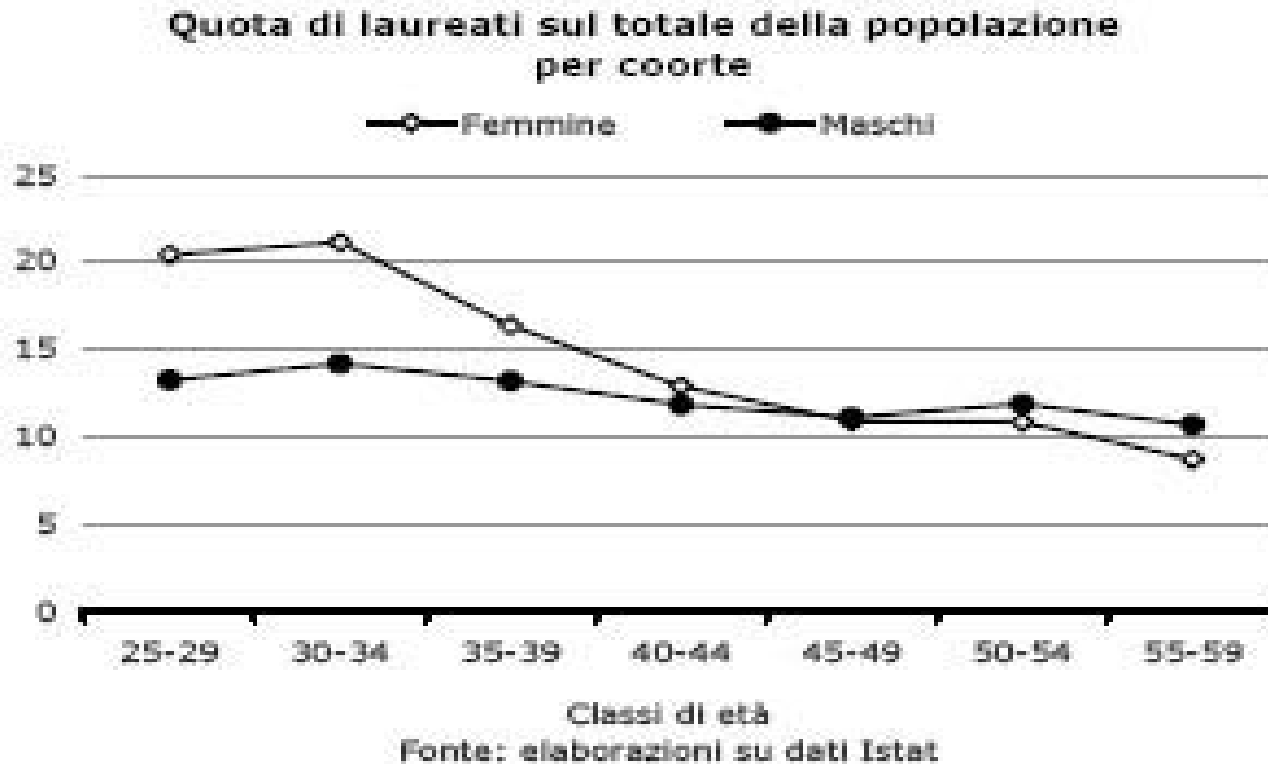
www.cnrs.fr

dall'italia all'europa
il livello di istruzione nel nostro paese è molto basso:
popolazione per titolo di studio in 5 paesi UE
(2006)

	% popolazione in possesso almeno del diploma		% popolazione in possesso della laurea	
	25-34 anni	25-64 anni	25-34 anni	25-64 anni
Francia	82,3	67,4	41,4	26,2
Spagna	64,3	49,8	39,2	28,5
Regno Unito	76,5	69,1	36,7	30,5
Germania	84,0	83,2	22,0	23,9
Italia	67,1	51,3	17,3	12,9
Centro-Nord	70,6	54,3	19,0	13,7
Mezzogiorno	59,2	44,3	14,3	11,3

Fonte: Elab. Censis su dati Ocse e Istat

ma le donne laureate ormai sono in maggioranza



però sono ancora poche, anche se crescenti, le iscritte nelle discipline scientifiche

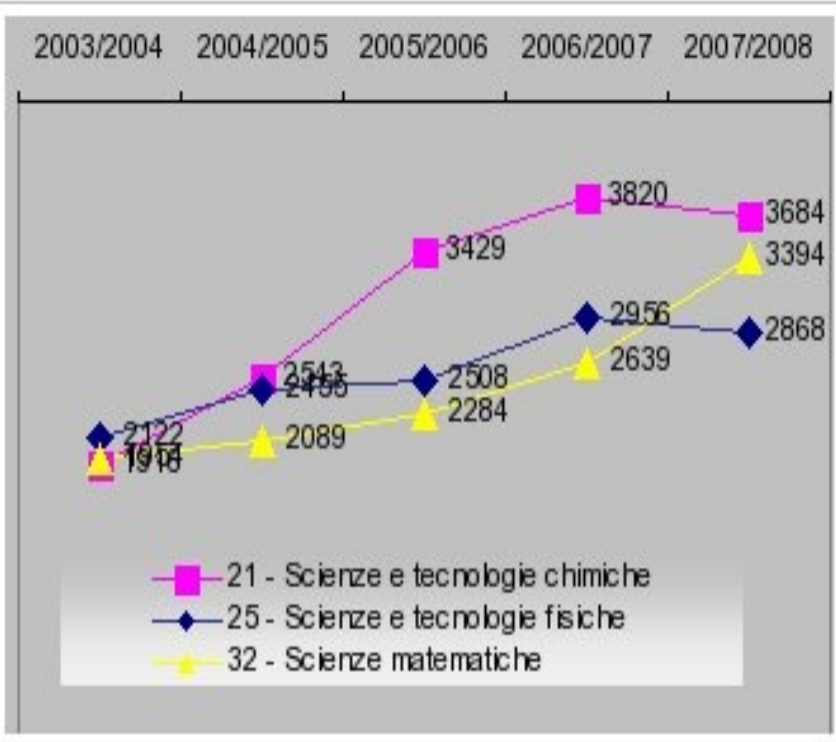


Figura.1 Iscrizioni al primo anno di corso dal 2003 al 2007

Elaborazione su dati del Ministero dell'Università e della Ricerca [7]

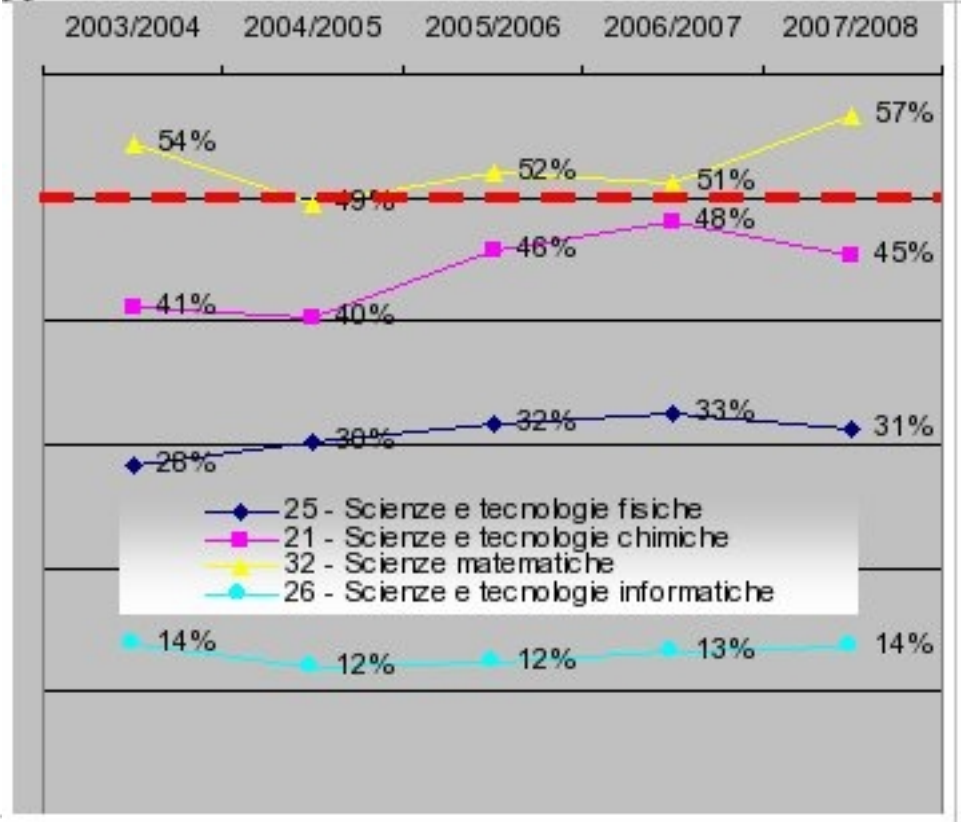


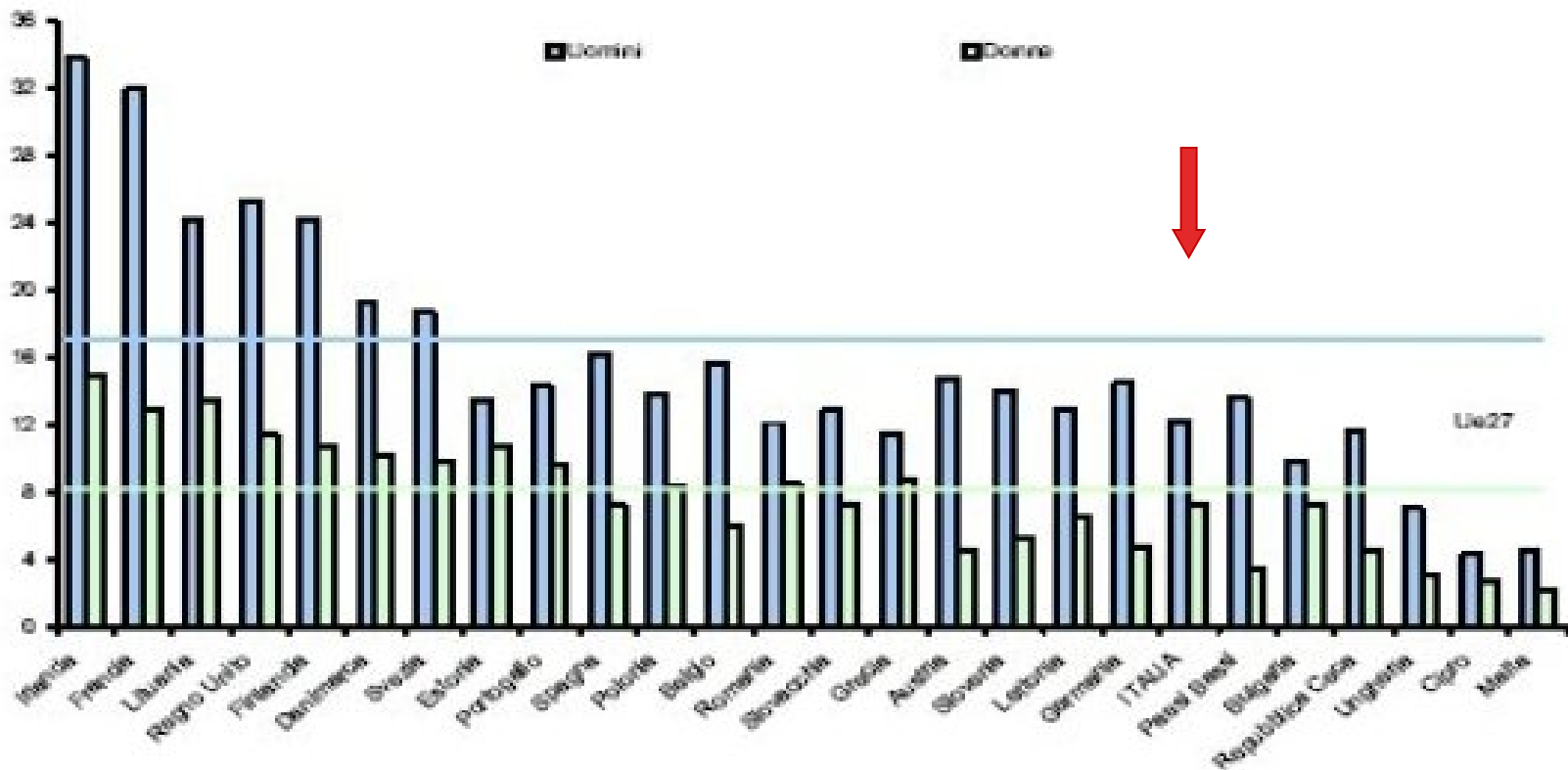
Fig. 2. Percentuali delle ragazze sul totale iscritti al primo anno di

Elaborazione su dati del Ministero dell'Università e della Ricerca [7]

nel 2004 solo 7 paesi hanno raggiunto il traguardo del 30% di donne laureate in ingegneria, obiettivo della UE per il 2010, e solo pochi paesi raggiungeranno tale livello in quell'anno

ed anche le laureate nelle discipline scientifiche

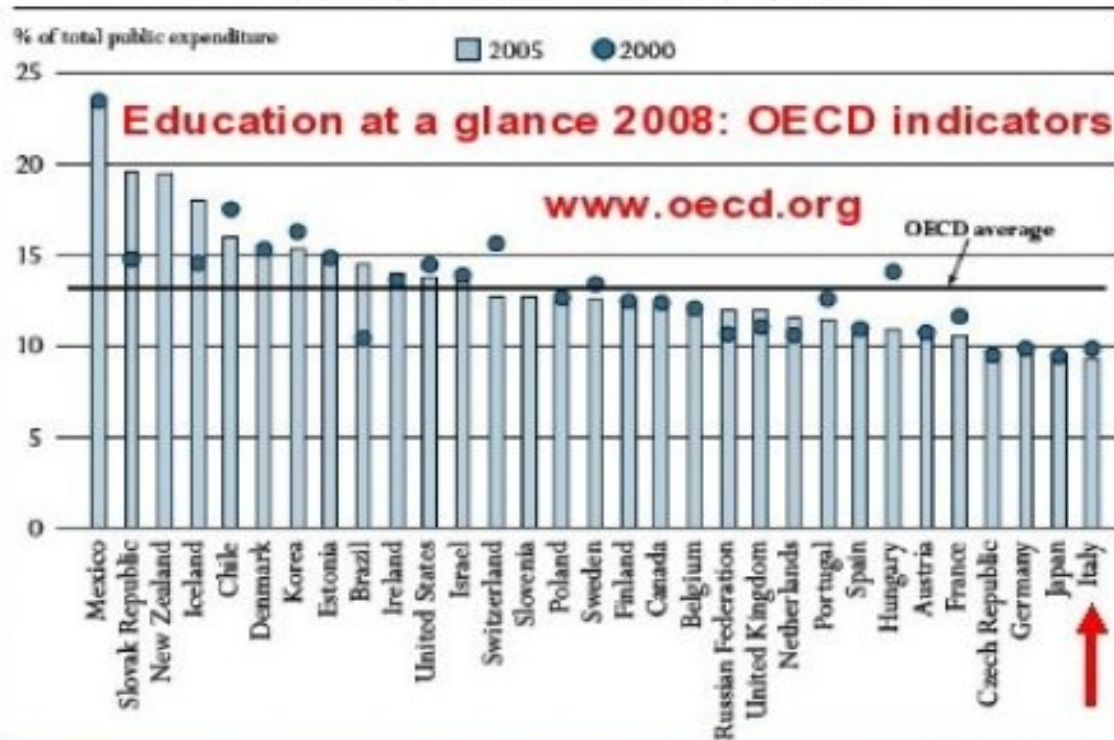
Laureati in discipline tecnico-scientifiche per sesso nei paesi Ue (a) – Anno 2006 (per 1.000 abitanti in età 20-29 anni)



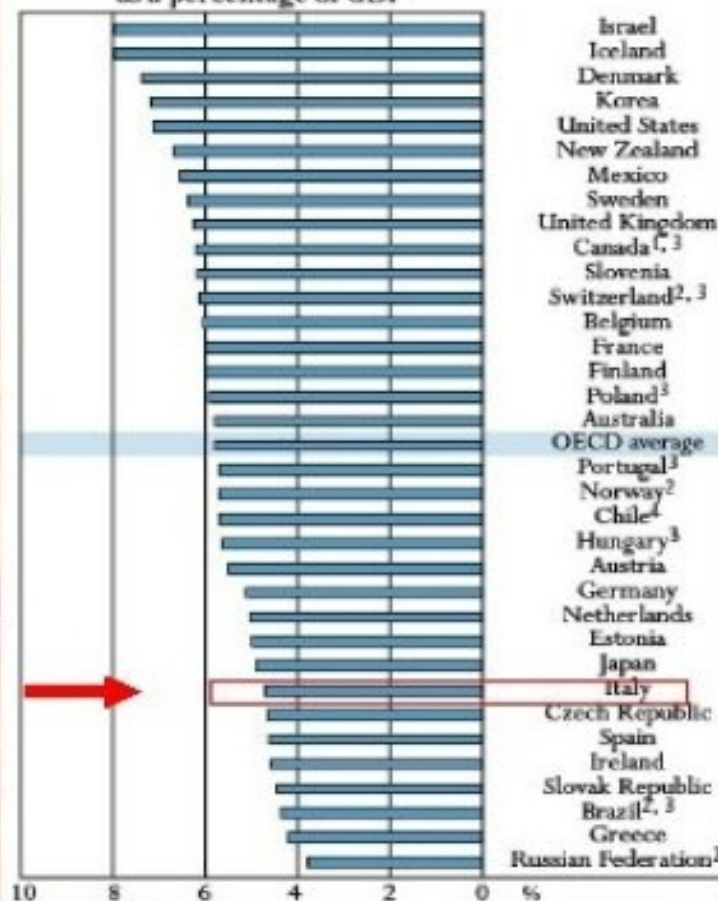
Fonte: Eurostat, Database New Cronos
 (a) il dato del Lussemburgo non è disponibile.

Inoltre la spesa complessiva per l'istruzione (dalla scuola materna all'università) resta in Italia tra le più basse

Chart B4.1. Total public expenditure on education as a percentage of total public expenditure (2000, 2005)



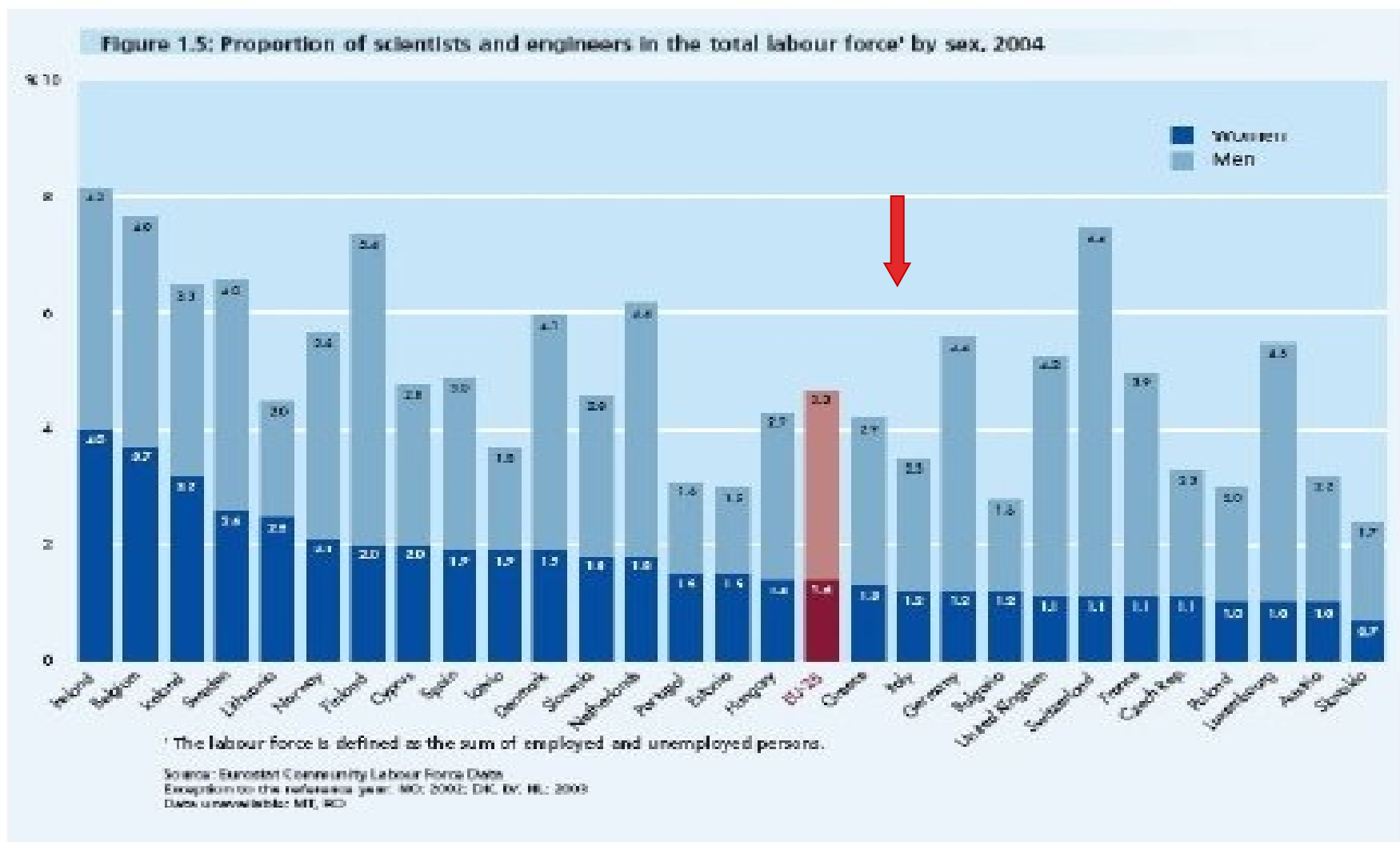
Expenditure on educational institutions as a percentage of GDP



Sia in rapporto al totale della spesa pubblica

Che in rapporto al PIL

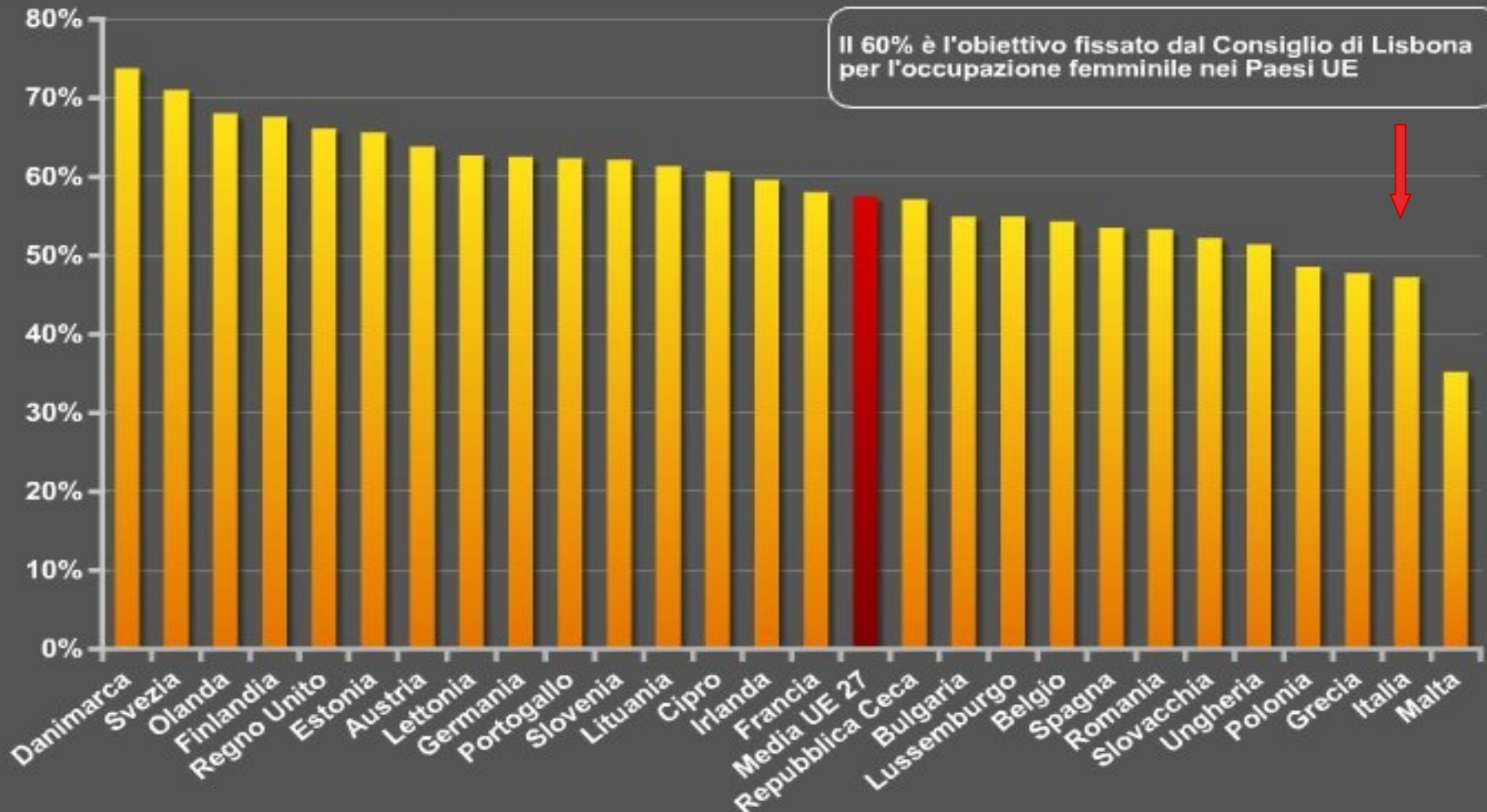
la % di ricercatori ed ingegneri sul totale della forza lavoro e' una misura del ruolo della ricerca in un paese



tassi di occupazione femminile in europa

Fanalino di coda nell'occupazione

Tasso di occupazione femminile in Europa (in percentuale). Fonte: Eurostat 2006



e per le donne l'istruzione e' un buon investimento

**tasso di occupazione femminile per titolo di studio
ripartizione geografica – media 2008**

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Italia	16,2	35,5	60,0	58,4	73,8	47,2
Nord	20,2	46,6	65,5	70,0	78,0	57,5
Centro	22,0	40,0	56,4	61,1	76,2	52,7
Mezzogiorno	11,2	21,1	38,1	41,9	65,2	31,3

Fonte: Ns. elab. su dati Istat

la dequalificazione degli studi penalizzerà in modo particolare le donne

tra il 2002 e il 2006 la partecipazione di donne (+7.3%) al livello di PhD e' cresciuta piu' che per gli uomini (+3.8), in media per anno

Proportion of female PhD (ISCED 6) graduates, 2006



Source: Education Statistics (Eurostat), Central Bureau of Statistics (Israel), Norwegian Institute for Studies in Innovation, Research and Education

Exceptions to the reference year: EL, IT: 2005. Data unavailable: LU. Estimated data: EU-27 (by Eurostat)

ma le donne ricercatrici rimangono in minoranza e sembra lontano il tempo dell'equilibrio di genere!

Proportion of female researchers, 2006



Source: S&T statistics (Eurostat), Norwegian Institute for Studies in Innovation, Research and Education

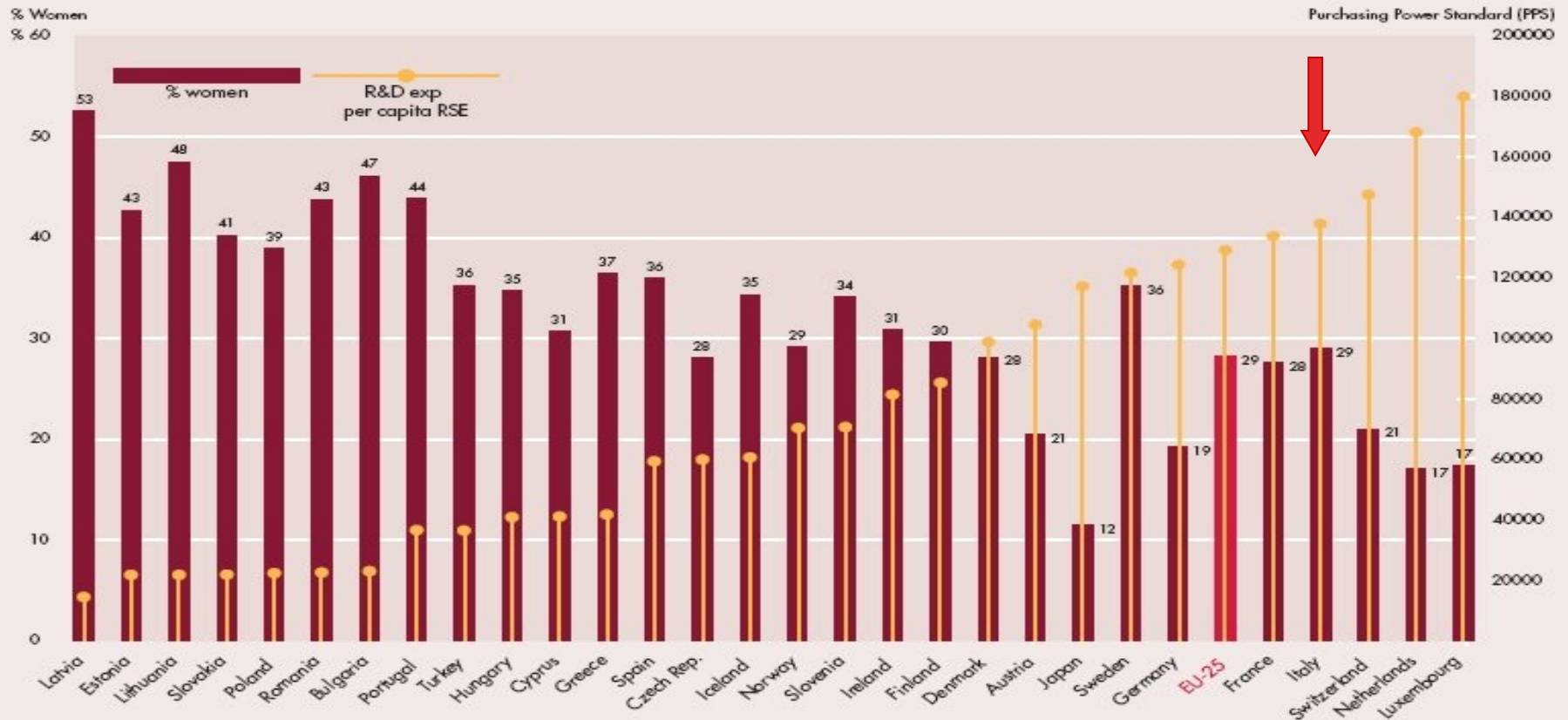
Exceptions to the reference year: CZ, EE, SK, NO: 2007; BE, DK, DE, IE, EL, IT, LU, NL, PT, SE, IS, JP: 2005; CH: 2004.

Data unavailable: UK, IL. Break in series: SE. Provisional data: NL. Estimated data: EU-27 (by Eurostat), EE. Head count

le donne raggiungono la laurea, e spesso il dottorato (in fisica sono al 28%), a livelli superiori per qualità e quantità dei loro colleghi maschi ma tutto ciò non si trasforma in mutamenti significativi nei percorsi accademici e scientifici nei quali poco a poco “evaporano”

finanziamenti

Figure 4.3: Proportion of female researchers and R&D expenditure in Purchasing Power Standards (PPS) *per capita* researcher, 2003



Purchasing power parities (PPP) are defined as currency conversion rates that both convert national currencies to a common currency and equalise the purchasing power of different currencies. Purchasing power standard (PPS) is the artificial common currency into which national currencies are converted

Source: Eurostat S&T Statistics
 Researchers
 EU-25 calculated by DG Research
 Exceptions: PL: 2000; AT, FI, TR: 2002
 Data unavailable: MT, UK

R&D Expenditure
 EU-25 calculated by Eurostat
 Revised value: DK, IE; Provisional value: EL; Estimated value: SI, AT
 Data unavailable: TR, CH

finanziamenti

Success rates by sex of the Principal Investigator and disciplines, 2006

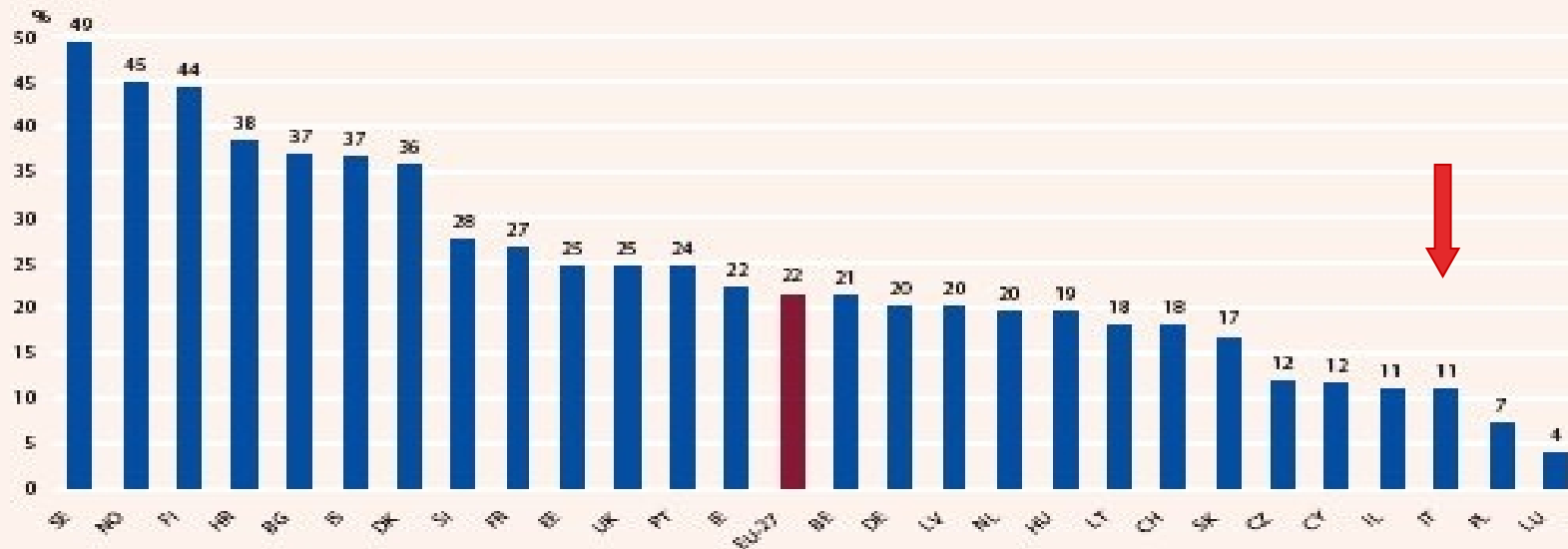
Disciplinary areas	2006		
	Female	Male	Total
1. Mathematics	25.0	51.3	47.7
2. Physics	20.8	24.8	24.3
3. Chemistry	21.1	27.7	26.9
4. Land Sc.	18.2	30.8	29.2
5. Biology	13.8	24.7	20.8
6. Medicine	20.9	24.1	23.5
7. Agricultural sciences	18.0	26.6	25.0
8. Architecture	9.5	21.2	19.9
9. Engineering, Informatics	18.5	16.3	16.4
10. Humanities, the Arts	23.8	28.6	26.9
11. Philosophy	34.3	37.5	36.8
12. Law	40.0	52.5	50.0
13. Economics	29.4	19.5	20.4
14. Social Sc.	30.0	43.1	39.4
Total	20.8	26.2	25.2

Source: personal elaboration on MIUR data

success rate = numero di progetti finanziati / numero di progetti presentati

rappresentanza nei comitati scientifici (2007)

Proportion of women on boards, 2007



Source: WIS database (DG Research)

Exceptions to the reference year: 2008: CZ, SK, IL; 2005: IT; 2004: IE; 2003: PT; 2002: FR, PL.

Data unavailable: BE (Dutch-speaking community), EL, ES, MT, AT, RO, TR. Estimated data: EU-27 (by DG Research).

Some differences exist in coverage and definitions between countries. The total number of boards varies considerably over countries. BE data refer to French-speaking community

**la strategia di Lisbona prevede il 25% di donne in posizioni direttive
entro il 2010 per
l'innovazione, la qualita', la competitivita' e l'eccellenza della ricerca**

rappresentanza nei comitati scientifici (2004) il tempo porterà la parità.....

Figure 2.3:
Proportion of
women on scientific
boards, 2004

n = total number of
board members



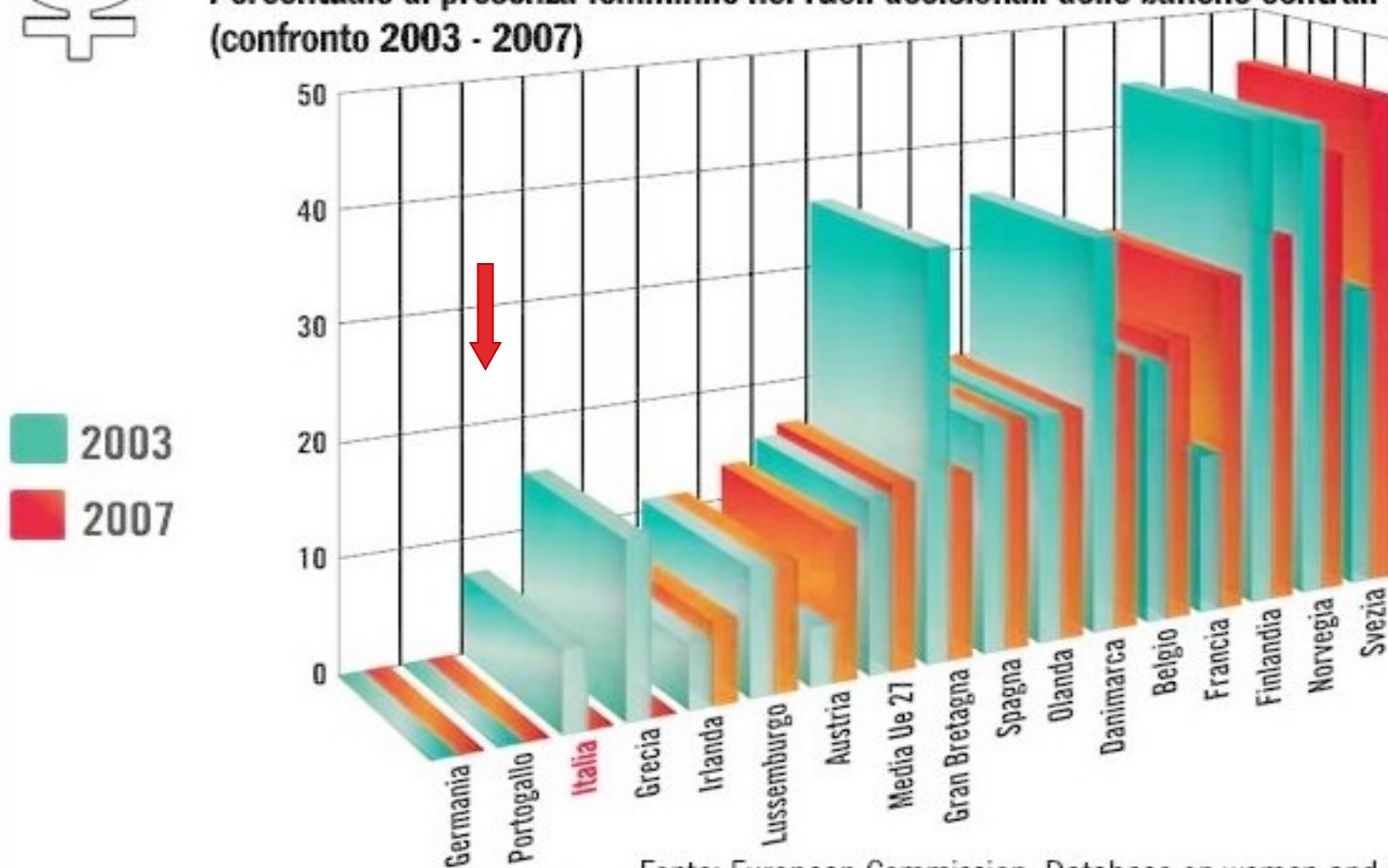
Source: WIS database, DG Research

presenza femminile nei ruoli decisionali delle banche centrali il tempo porterà la parità.....



Manager con il tailleur

Percentuale di presenza femminile nei ruoli decisionali delle banche centrali
(confronto 2003 - 2007)

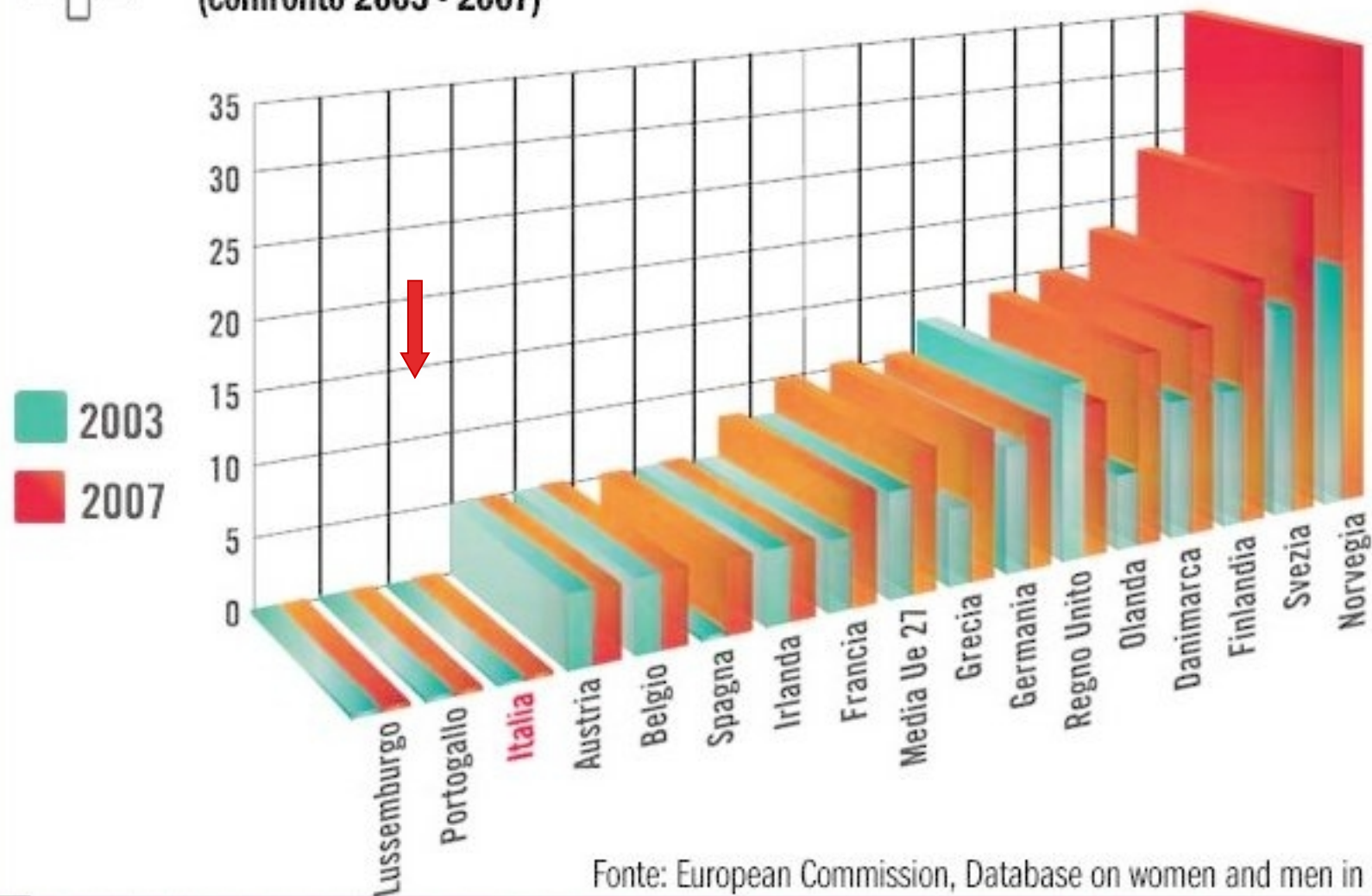


Fonte: European Commission, Database on women and men in decision-making



Chi comanda nelle imprese

Percentuale di presenza femminile tra gli alti dirigenti delle maggiori imprese europee (confronto 2003 - 2007)



Fonte: European Commission, Database on women and men in decision-making

verso gli obiettivi di Lisbona.....

la UE elabora una relazione biennale e numerosi documenti piu' specifici e mirati per la valutazione dell'equita' di genere nella scienza nei diversi paesi; correlazioni ed ipotesi sulla loro situazione producono analisi illuminanti sull'attuazione di politiche di pari opportunita' e sul loro eventuale impatto sulla condizione di genere

in Italia l'attivita' di programmazione e di valutazione delle politiche di genere, sia al livello di singola istituzione scientifica, sia a livello nazionale e' pressoché assente come documentato dalla UE stessa

quindi in Italia verso gli obiettivi di Lisbona non ci si va!

formazione e istruzione senza stereotipi sono necessarie perchè:

la funzione affidata alla donna come madre e moglie e il "lavoro degli affetti" sono causa della distribuzione disuguale delle donne e degli uomini nel lavoro;

la promozione dell'uguaglianza implica cambiamenti per uomini e donne alla ricerca comune di strategie per modificare i vecchi ruoli sociali;

è necessaria un'accettazione sociale condivisa che entrambi, uomini e donne, facciano lavoro professionale e lavoro di cura per affrontarne la conciliazione.

una donna su dieci lascia il lavoro a causa della maternità

**la partita da giocare è
tra donne nuove e uomini antichi**

buone prassi per le politiche di pari opportunità strumenti e contenuti

-- dati e statistiche di genere per definire un quadro completo riguardanti l'inquadramento, le responsabilità, le funzioni, le remunerazioni del personale e l'organizzazione dell'istituto, e la loro evoluzione nel tempo; l'istituzione di osservatori istituzionali e nazionali per la verifica degli obiettivi di pari opportunità e di equità di genere ,

-- codici di comportamento e autodisciplina che facilitano la percezione e la coscienza della discriminazione la cui dannosità è la relativa percezione nella comunità in cui essa e' svolta: quanto meno chi subisce i danni dell'illecito ne è conscio, tanto più probabile è il suo sviluppo e la sua tolleranza.

il disagio silente favorisce le discriminazioni

buone prassi per le politiche di pari opportunità strumenti e contenuti

- senza modifica dei criteri di selezione e di valutazione
- senza metodi di cooptazione trasparenti

si perdono capacità, competenze e entusiasmi preziosi delle donne



Il ricercatore



qualche ragione per la scarsa presenza delle donne nella ricerca

- ~ stereotipi e preconcetti sui ruoli e le abilità delle donne
- ~ carenza di modelli di ruolo di donne di successo nella ricerca
- ~ difficoltà di conciliazione tra lavoro professionale e di cura
- ~ mancanza di mentori

qualche ragione per essere riuscite ad esserci:

- ~ il forte sostegno dei loro familiari: genitori e mariti
- ~ l'incoraggiamento da parte degli insegnanti delle scuole medie superiori e dell'università
- ~ la propria determinazione in un duro e faticoso lavoro
(I Congresso Internazionale "Women in Physics" promosso dalla IUPAP)

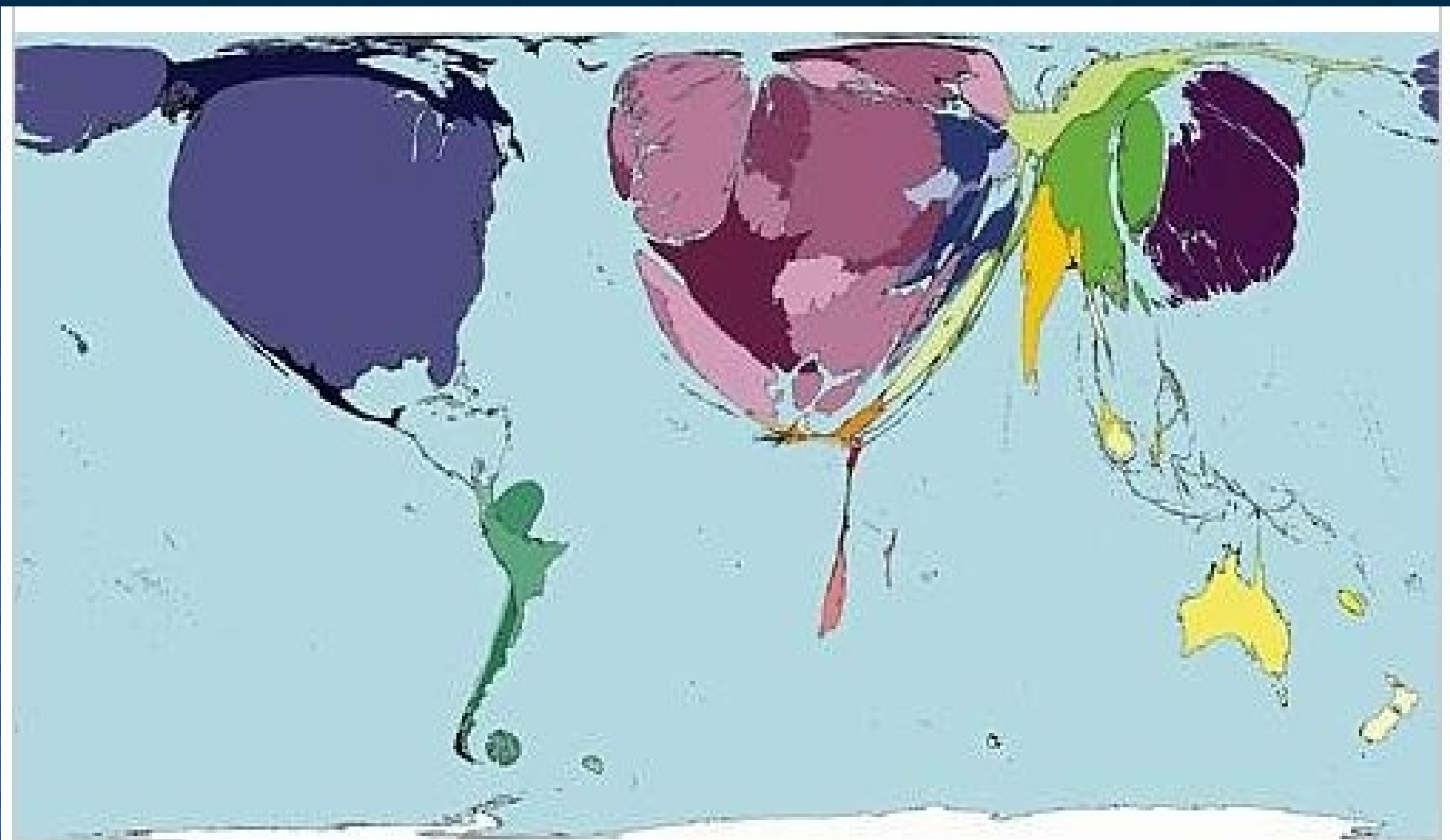
"L'universalismo, che so essere un attributo centrale della modernità è sinonimo di difesa dei diritti individuali e dei risultati della scienza. È l'importanza fondamentale del femminismo è che aldilà delle lotte contro la disuguaglianza e l'ingiustizia, ha formulato e difeso i diritti fondamentali di ogni donna, ovvero il diritto di essere un individuo libero. Guidato dai propri orientamenti e dalle proprie abilità, per usare la formula di Amartya Sen che Paul Ricoeur ha ben tradotto con l'espressione "per essere"

Alain Tourain "Il mondo e' delle donne"

- Il saggiaiore -

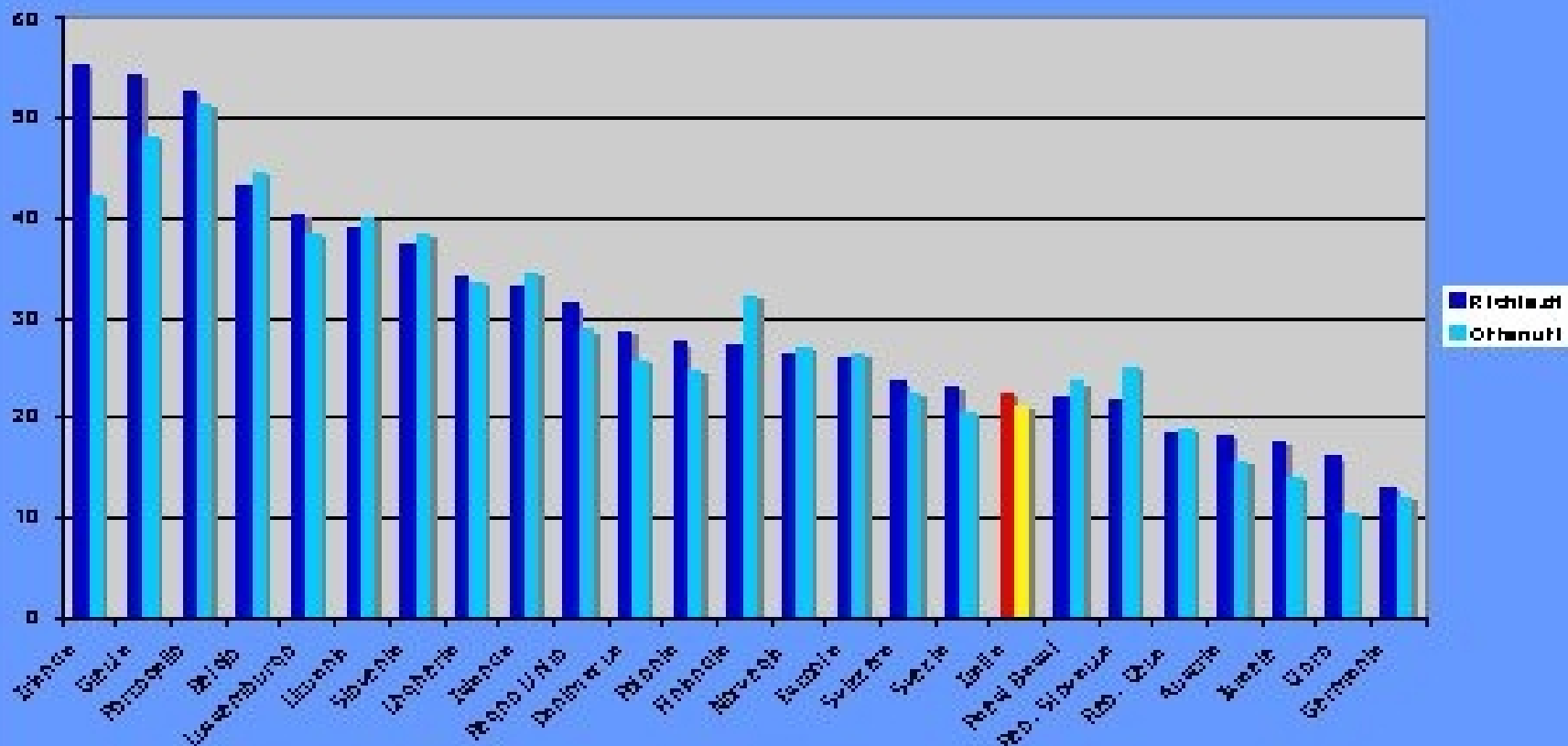
<<La promozione della parità non deve essere considerata con il solo scopo di riportare in equilibrio la situazione a livello statistico: è invece un più ampio progetto di cambiamento di ruoli genitoriali, equilibri familiari, pratica istituzionale, organizzazione del lavoro e del tempo, sviluppo ed 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>>

dalla Comunicazione 'L'inserimento delle pari opportunità per uomini e donne in tutte le politiche e l'attività della Comunità Europea' (COM(96)67finale)

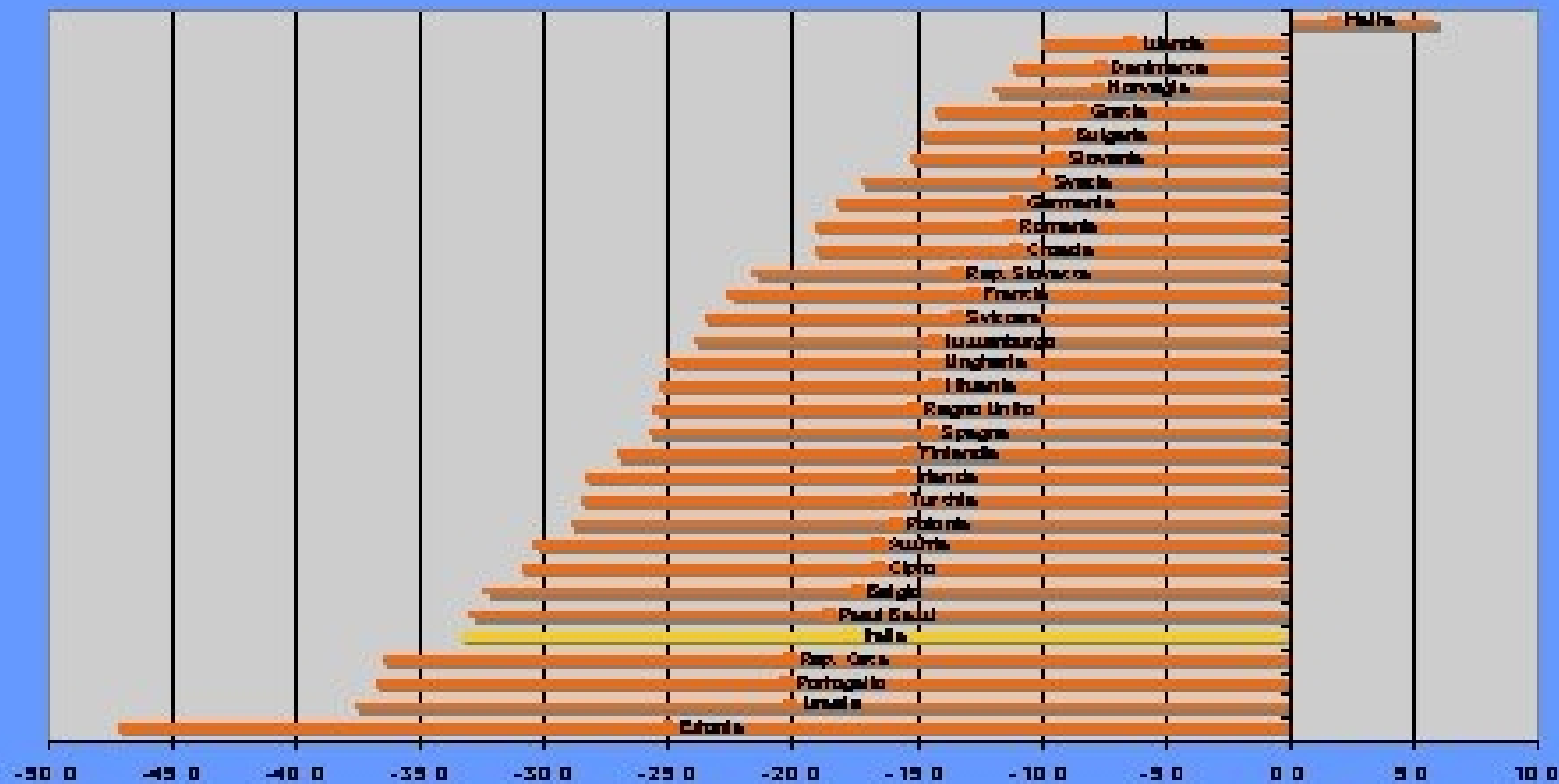


Distribuzione della ricerca scientifica (dal sito www.worldmapper.org)

Finanziamenti richiesti e ottenuti da ricercatrici, percentuale sul totale dei finanziamenti richiesti e ottenuti



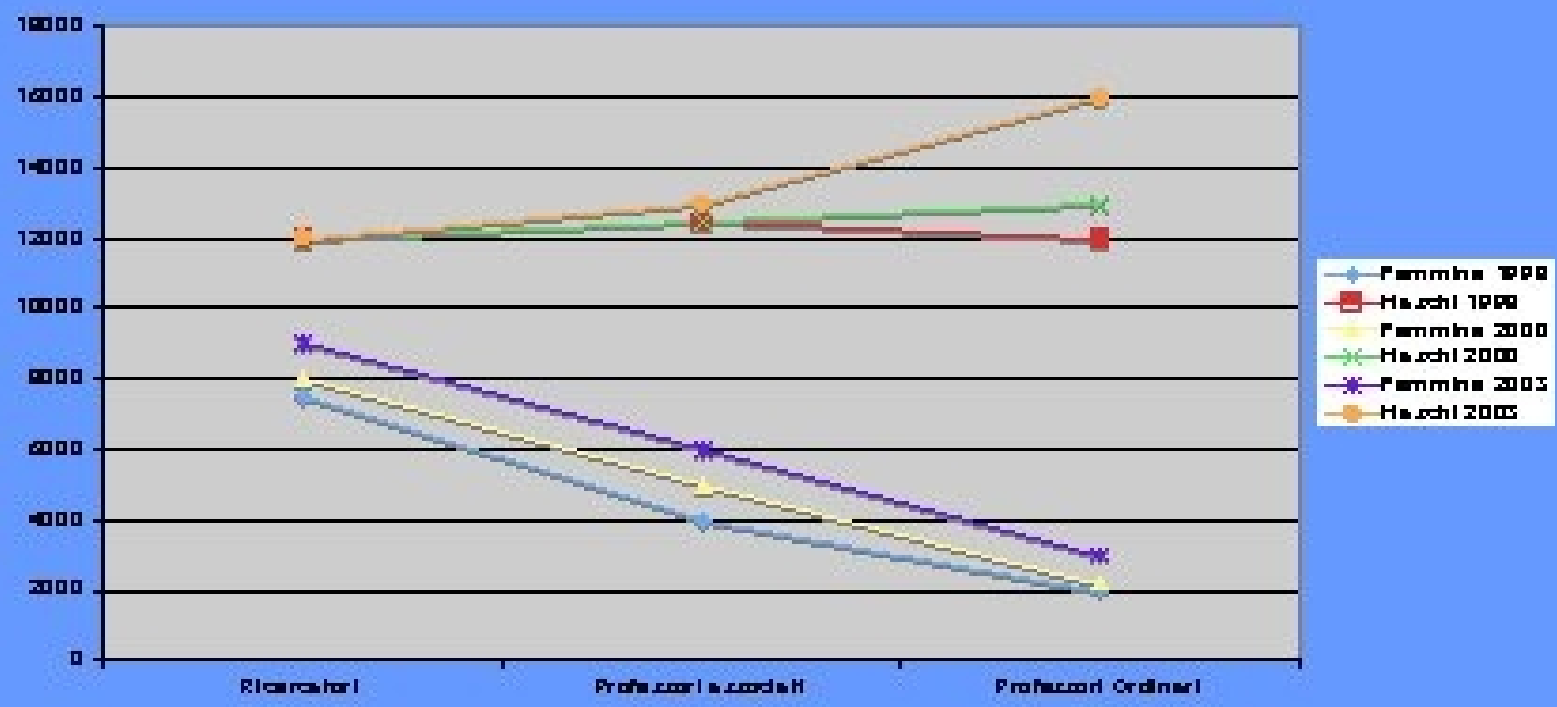
I paesi in cui è maggiore la differenza di salario tra donne e uomini nel campo della ricerca



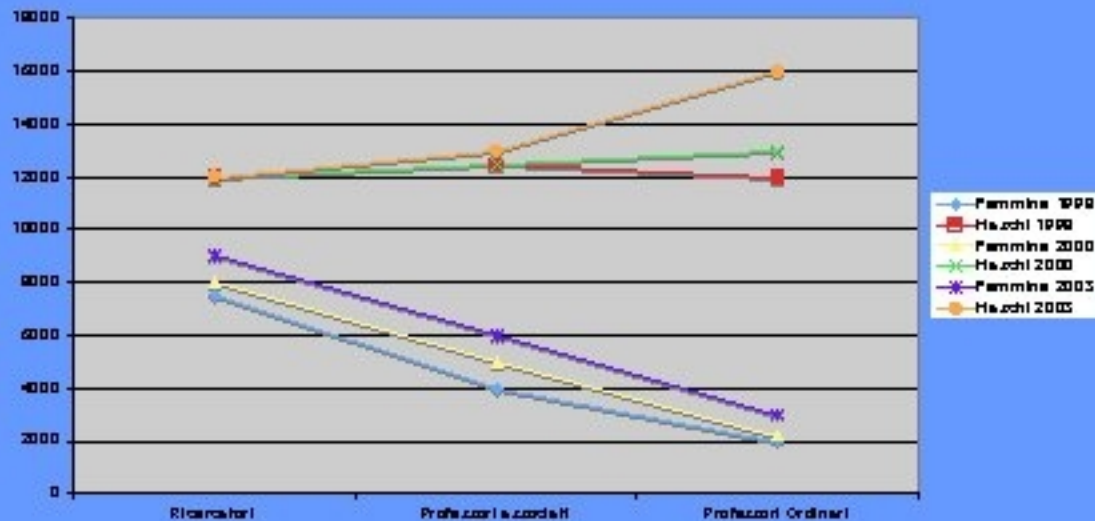
I paesi con la maggior presenza di ricercatrici donne



Presenza di donne e uomini nei diversi gradi della carriera universitaria in Italia, valori assoluti



Presenza di donne e uomini nei diversi gradi della carriera universitaria in Italia, valori assoluti



Presenza di donne e uomini nei diversi gradi della carriera universitaria nei Paesi dell'Unione Europea (UE25), valori percentuali

