

# **DONNE, POLITICA E ISTITUZIONI**

**Percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità**

## **BILANCI DI PARITÀ IN CENTRI DI RICERCA: CAMBIAMENTI AVVENUTI IN UN DECENNIO E ANALISI DEI DATI**

**Maria Brogna**

**Terza edizione del corso a.a 2007/2008**

# Bilanci di parità in centri di ricerca: cambiamenti avvenuti in un decennio e analisi dei dati.

## Sommario

Introduzione .....	2
Aspetti generali .....	2
Dati dei rapporti biennali .....	3
Dati aggiuntivi .....	6
Considerazioni .....	10
Conclusioni .....	11

## Introduzione

La legge 125 del 10 aprile 1991 con titolo “Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro” all’articolo 9 stabilisce che le aziende con più di 100 dipendenti devono inviare alle consigliere regionali di parità e alle rappresentanze sindacali aziendali un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile con dati disaggregati per genere e con frequenza biennale. Il primo rapporto doveva essere redatto entro un anno dall’entrata in vigore della legge e di conseguenza entro aprile 1992, da allora con cadenza biennale le aziende devono presentare i rapporti, ne consegue che negli anni pari escono questi dati.

L’azienda per cui lavoro dal 1988 è un centro di ricerca con stato giuridico privato, ma con azionariato pubblico, che nell’ultimo decennio ha subito notevoli cambiamenti, per cessioni di ramo d’azienda, fusioni per incorporazione e cessione di nuovo, cambiando anche nome, ma ha mantenuto la tipologia di attività e le risorse umane. La dimensione dell’azienda la poneva nella categoria della media industria, anche se è passata da più di 600 dipendenti, con punte a mille per qualche anno, per finire ad un numero prossimo ai 400 addetti.

La ricerca che si conduce è di tipo applicativo e principalmente nel campo dell’energia elettrica, ovvero si svolgono attività che coprono sia i settori della produzione di energia, sia i settori del trasporto della corrente ad alta tensione e a bassa tensione, con una visione sistemica sui risvolti ambientali delle tecnologie studiate.

Per le caratteristiche dell’attività che si svolge la presenza nelle aree tecniche è soprattutto maschile, dominata da persone con studi ingegneristici e tecnico-industriali.

Con queste premesse la presenza femminile nelle aree tecniche è limitata e concentrata nei livelli medi, si vuole qui analizzare la situazione delle donne, soprattutto nelle aree tecniche, rispetto alle dinamiche di carriera presenti in azienda.

## Aspetti generali

Il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile che le aziende devono inviare alla consigliera di parità ha un formato standard a cui le aziende devono uniformarsi. Il formato prevede 8 tabelle:

Tabella 1	Informazioni generali sull’azienda con n° occupati al 31/12 del secondo anno del biennio, suddivisi per genere.	
Tabella 2	Occupati alle dipendenze al 31/12 del secondo anno del biennio.	suddivisi per categoria e genere
Tabella 3	Occupati alle dipendenze al 31/12 del primo anno e al 31/12 del secondo anno con entrate e uscite	suddivisi per categoria e genere

Tabella 4	Occupati alle dipendenze al 31/12 del secondo anno del biennio con promozioni e assunzioni.	suddivisi per categoria, livello e genere
Tabella 5	Occupati alle dipendenze al 31/12 del secondo anno del biennio tipologia di contratto.	suddivisi per categoria e genere
Tabella 6	Entrate e uscite, trasformazioni dei contratti registrate nel secondo anno	suddivisi per categoria e genere
Tabella 7	Formazione del personale svolta nel secondo anno del biennio	suddivisi per categoria e genere
Tabella 8	Montante retributivo lordo annuo	suddiviso per categorie e livelli e genere

Come si può notare già dalla formulazione dei titoli delle tabelle i dati forniti sono molto generici ed evidenziano solo discriminazioni di massima.

Il periodo che si prende in considerazione si estende dal biennio 1996-97 all'ultimo biennio rilevato che riguarda il 2006-07. In particolare si prendono in considerazione i quattro rapporti che rispecchiano i miei passaggi di azienda. Il primo riguarda un'azienda privata (Società per Azioni) di proprietà dell'Ente Nazionale Energia e Lettrica (ENEL) che aveva come missione aziendale la ricerca nel campo dell'energia elettrica, con finanziamenti provenienti dalla casa madre (ENEL) per la quasi totalità del bilancio aziendale (90%). Il secondo rapporto relativo al biennio 1998-99 riguarda le unità lombarde della società ENEL SpA (ENEL fu trasformata da ente in SpA nel 1997) in cui la struttura SRI (Struttura Ricerca) avendo più di 100 dipendenti presenta alcuni dati disaggregati. Il terzo rapporto riguarda un'azienda privata, la società CESI, (Società per Azioni) controllata da ENEL, in cui la struttura ricerca di ENEL è stata incorporata per fusione. La missione aziendale aveva due indirizzi: uno riguardante la esecuzione di servizi specialistici e l'altro la ricerca, costituendo quindi due anime all'interno dell'azienda che hanno impiegato quasi cinque anni per amalgamarsi. Infine il quarto rapporto riguarda l'ultimo biennio e la società CESI RICERCA SpA, la mia attuale società, nata dallo spin-off dell'area ricerca di CESI, che ha come missione lo svolgimento della ricerca nel campo dell'energia, attraverso finanziamenti pubblici nazionali ed internazionali; la proprietà di quest'ultima azienda è mista ENEA (ente nazionale per l'energia e l'ambiente, che ultimamente sta cambiando missione) ed ENEL SpA (attraverso la controllata CESI).

Dopo tutti questi giri di società alla fine, nel giro di quasi dieci anni, sono tornata in una tipologia di azienda simile alla prima, con meno personale e la perdita di molte competenze specialistiche.

Le aziende, pur cambiando nome, sono sempre state di tipo pseudo-pubblico, ovvero anche se giuridicamente risultavano aziende private in realtà operavano come aziende pubbliche in quanto l'azionariato e i finanziamenti sono sempre stati di provenienza pubblica. Questo aspetto è significativo per l'interpretazione dei dati: infatti in un'azienda di tipo pubblico l'avanzamento di carriera è dettato soprattutto dall'anzianità lavorativa piuttosto che dalle capacità individuali.

## Dati dei rapporti biennali

Durante il periodo che si prende in considerazione alcuni aspetti di carattere generale si sono mantenuti abbastanza costanti nonostante i mutamenti avvenuti; in particolare la percentuale femminile sul totale degli occupati è rimasta circa il 25%

	MF	F	%F
N° dipendenti al 31/12/1997	535	136	25.4
N° dipendenti al 31/12/1999	861	181	21.0
N° dipendenti al 31/12/2005	1014	206	20.3
N° dipendenti al 31/12/2007	370	96	25.9

La percentuale più bassa nel biennio 1998-99 e 2004-05 è dovuta alla fusione di diverse realtà non tutte di ricerca.

Analogamente la distribuzione percentuale del personale per categoria ha subito variazioni contenute.

	dirigenti			quadri			impiegati			Operai		
	MF	F	%F	MF	F	%F	MF	F	%F	MF	F	%F
Occupati al 31/12/1997	30	2	6.7	90	11	12.2	410	123	30	5	0	0
Occupati al 31/12/1999	44	2	4.5	235	19	8.1	563	160	28.4	19	0	0
Occupati al 31/12/2005	23	0	0	311	42	13.5	637	164	25.7	43	0	0
Occupati al 31/12/2007	7	0	0	145	28	19.3	211	68	32.2	7	0	0

La variazione che si osserva nei quadri e negli impiegati è principalmente dovuta all'invecchiamento della popolazione. Così come la diminuzione del numero totale degli operai e dei dirigenti è dovuta a mancanza di ricambio generazionale. Si è verificato uno "schiacciamento" della popolazione nei livelli intermedi.

Un dato significativo per le analisi di genere sono i dati relativi alla tipologia di contratto a tempo pieno o a part-time. I dati dei quattro rapporti sono i seguenti:

	dirigenti			quadri			impiegati			Operai		
	MF	F	%F	MF	F	%F	MF	F	%F	MF	F	%F
Occupati al 31/12/1997 Di cui part-time	30	2	6.7	90	11	12.2	410	123	30	5	0	0
							15	14	93.3			
Occupati al 31/12/1999 Di cui a part-time (*)	82	2	2.4	769	76	9.9	5651	1296	22.9	3574	8	0.2
							132	122	92.4	1	1	100
Occupati al 31/12/2005 Di cui a part-time	23	0	0	311	42	13.5	637	164	25.7	43	0	0
				3	3	100	41	40	97.5			
Occupati al 31/12/2007 Di cui a part-time	7	0	0	145	28	19.3	211	68	32.2	7	0	0
				5	5	100	16	16	100			

(\*) dati relativi a tutte le unità ENEL in Lombardia, non disaggregati per unità

L'osservazione dei dati rileva che sono quasi esclusivamente le donne che scelgono la tipologia di contratto a tempo parziale e soprattutto nelle categorie impiegatizie. Negli anni si osserva uno spostamento anche verso le categorie più elevate, i quadri, ma sono sempre le donne che scelgono il part-time. Interessante è osservare come in un ambiente più industriale, i dati delle unità ENEL di Lombardia, la percentuale di part-time degli impiegati sul totale è considerevolmente inferiore (2%) rispetto alle realtà di ricerca in cui si passa dal 3.6% del 1997 al 7.6% del 2007, con una percentuale significativa anche nei quadri 3.4%.

Un'altra tabella interessante da analizzare sono le "promozioni" ovvero i passaggi da altra categoria confrontate con le nuove assunzioni

	dirigenti			quadri			impiegati			Operai		
	MF	F	%F	MF	F	%F	MF	F	%F	MF	F	%F

Entrate nel 1997 da altra categoria nuova assunzione	0 0			15 2	4	26.6 0	0 8	2	25.0	0	0	
Entrate nel 1999 Da altra categoria Nuova assunzione (*)	0 42	0 0	0	145 403	21 51	14.5 12.6	748 4800	167 1092	22.3 22.7	175 3690	0 8	0 0.2
Entrate nel 2005 Da altra categoria Nuova assunzione	0 0			12 0	3	25.0	1 14	0 6	0 42.8	0 0		
Entrate nel 2007 Da altra categoria Nuova assunzione	0 0	0 0		5 0	1 0	20	0 4	0 3	75	0 0	0 0	

(\*) le nuove assunzioni sono comprensive anche dei trasferimenti da altra regione, anche questi dati sono complessivi delle unità lombarde.

Poiché i passaggi di categoria sono dettati dall'anzianità, vista la tipologia delle aziende, la percentuale delle donne che ottengono passaggi di categoria è legata alla percentuale di presenza femminile nell'azienda. Più interessante risulta il confronto con i dati delle nuove assunzioni: dal 1997 al 2007 si osserva un considerevole aumento della percentuale di donne assunte nelle categorie impiegatizie, che sono i livelli d'ingresso dei neo laureati; le donne si stanno affermando come soggetti più preparati e con curriculum scolastico migliore, viceversa la percentuale dei passaggi alle categorie più di struttura non aumenta anzi tende a diminuire.

Infine un'ultima tabella riguarda il montante retributivo per categoria e livello; in questo caso il confronto viene fatto sulla differenza percentuale retributiva tra uomo e donna per semplificare la rappresentazione; purtroppo i dati del terzo rapporto sono errati e non disaggregati per cui non vengono riportati.

dati 1996-97			dati 1998-99			dati 2006-07		
categoria	livello	differenza percentuale	categoria	livello	differenza percentuale	categoria	livello	differenza percentuale
quadri	A e B	4.2	quadri	A (32)	7.6	quadri	QS	0.8
				B (16)	6.0		Q	7.6
				C (8)	5.9			
impiegati	8	8.6	impiegati	ass	10.7	impiegati	ass	8.9
	7	16.4		as	6.2		as	5.6
	6	13.6		a1s	8.1		a1s	13.9
	5	5.4		a1	5.0		a1	1.3
				bss	5.7		bss	1.1
				bs	5.7		bs	3.7
				b1s	4.8		b1s	-2.5
				b1	6.1		b1	-2.9
				b2s	8.9		cs	7.6
				b2s	9.9			
				cs	5.8			

I dati in tabella mostrano numero di livelli diversi a causa dei cambiamenti aziendali e quindi di contratto avvenuti nel periodo. Tenendo presente che le aziende sono di tipo pseudo-pubbliche per cui i salari sono legati al livello e i passaggi di livello dovrebbero essere governati soprattutto dall'anzianità lavorativa, si osservano invece differenze significative soprattutto nei livelli impiegatizi, dove la presenza femminile è maggiore.

I dati sulla situazione del personale che richiede la legge sono principalmente quelli fin qui riportati. La tabella 7 del bilancio di parità richiede i dati relativi alla formazione del personale e mette in evidenza su

quali risorse l'azienda investe. Questa non era compilata nei rapporti precedenti, ci sono dati solo dell'ultimo rapporto, quello relativo al biennio 2006-07.

	quadri			impiegati		
	MF	F	%	MF	F	%
numero partecipanti	370	77	20.8	463	115	24.8
numero totale ore di formazione	877	243		2688	1038	
numero medio ore per partecipante	2.4	3.1		5.8	9.0	

La tabella mostra dati che possono sembrare in apparenza discordanti: a fronte di un numero inferiore di partecipanti le donne hanno un maggior numero di ore pro-capite, soprattutto nei livelli impiegatizi. Si ritiene che sia dovuto ai corsi che molte impiegate amministrative hanno dovuto frequentare per i cambiamenti di software di gestione e di sistema operativo aziendale, in seguito ai mutamenti statutari. Ai livelli dei quadri, la differenza di ore pro-capite non risulta così determinante.

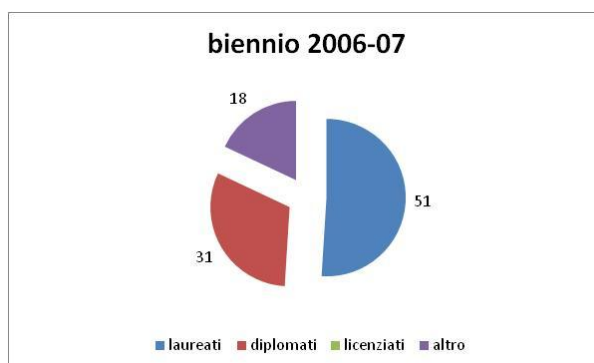
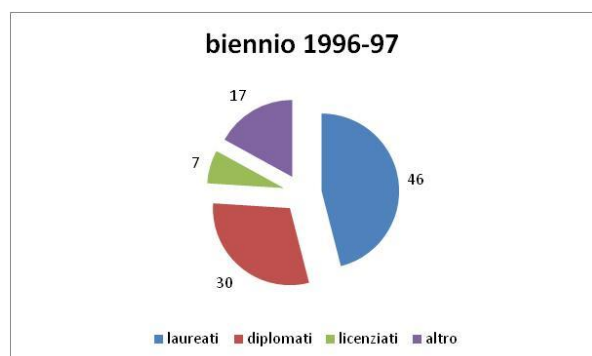
Inoltre il numero elevato di partecipanti, considerando che il numero dei quadri è 145 e quello degli impiegati è 211, mostra che alcuni partecipanti hanno seguito più di un corso, ovvero sono state considerate ore di formazione anche le partecipazioni ai convegni e congressi nonché i seminari interni di divulgazione dei risultati. Da questo punto di vista la partecipazione ai convegni è delegata quasi esclusivamente agli uomini.

L'analisi dei dati finora mostrati indica che, nonostante le aziende professino la parità tra i lavoratori, vi sono comunque delle differenze sia nel salario, nonostante la legge sulla parità della retribuzione sia del 1977, sia nelle promozioni, ovvero nei percorsi di carriera, e nella tipologia di contratto: solo una frazione minima di uomini, inferiore al 8%, pratica il part-time. Una nota in controtendenza è l'aumento di assunzioni femminili negli ultimi due anni, ancora da confermare con dati futuri.

Per un'analisi più approfondita delle differenze di genere, della presenza del famoso "tetto di cristallo", sono necessari altri dati, che le tabelle della legge non considerano e difficilmente le aziende sono disposte a fornire, nel capitolo seguente si analizzano alcuni dati aggiuntivi che sono stati forniti, ma solo dalle aziende relative al il??? biennio iniziale e finale.

## Dati aggiuntivi

Le società analizzate sono centri di ricerca di conseguenza un dato interessante è la distribuzione dei titoli di studio, tra laureati, diplomati, licenziati ed altro.



Si nota un aumento della percentuale di laureati nel decennio a scapito dei licenziati e degli altri, il cambiamento è naturale con il pensionamento dei dipendenti più anziani, spesso senza titolo di studio. La tendenza negli ultimi anni è stata quella di assumere giovani laureati, considerati più flessibili, spesso con contratti atipici rinnovati alla scadenza, che solo per alcuni si sono convertiti in tempo indeterminato. La

maggior presenza di assunzioni femminili può essere letta anche come dovuta alla mancanza di alternative nel mercato del lavoro per le donne che quindi rimangono fino alla trasformazione del contratto, accettando di restare precarie anche per anni.

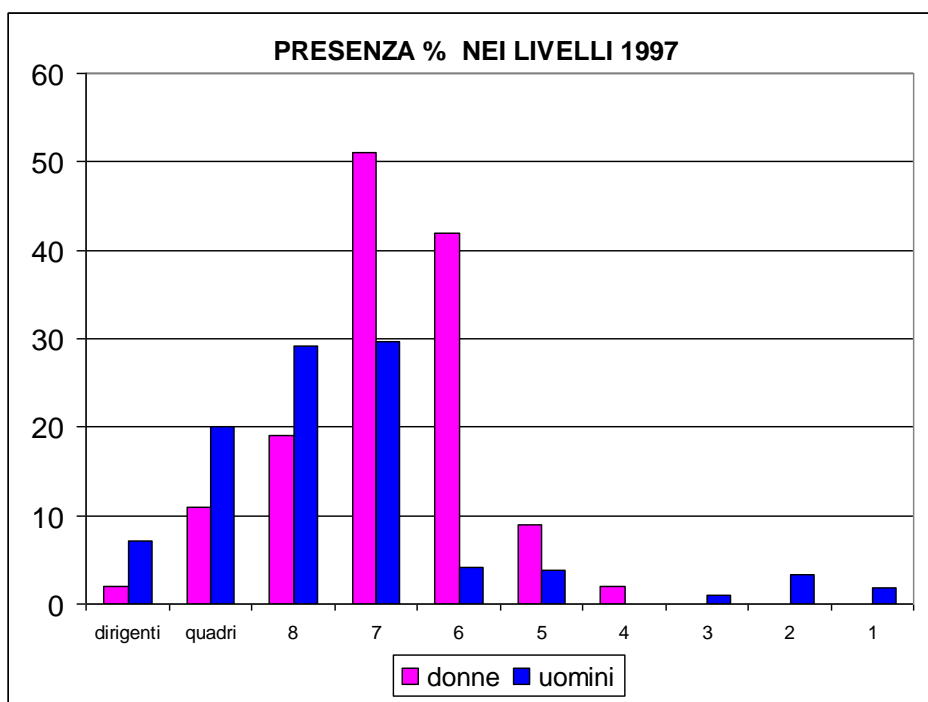
La tipologia di laurea è indicativa dell'attività di ricerca di tipo applicativo

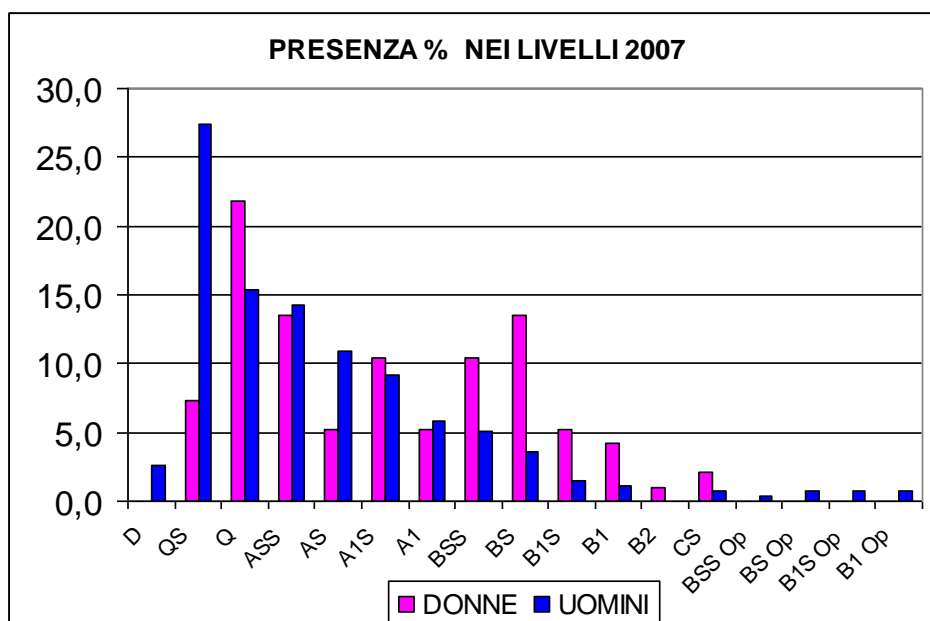


I laureati in ingegneria sono aumentati considerevolmente dal 49% al 61%, se si considera che la percentuale d'ingegneri donne era del 9% sul totale degli ingegneri nel 1997, si può assumere che i nuovi laureati assunti nel decennio, che hanno permesso di aumentarne il numero, sono quasi esclusivamente ingegneri, una laurea a carattere fortemente maschile e considerata quella più idonea per posizioni apicali. Sebbene siano state assunte più donne ingegneri, non ci sono donne nelle posizioni di vertice, la preparazione e la professionalità non sembrano i parametri di scelta per le progressioni di carriera. Le giovani ingegneresse vengono assunte facilmente, ma poi restano in ruoli marginali.

Per meglio individuare il famoso "tetto di cristallo" si vogliono riportare alcuni dati relativi alla presenza percentuale nei livelli, alle fasce di età distribuite per livello e all'anzianità nel livello.

Il seguente grafico mostra il confronto sulla presenza percentuale nei livelli a distanza di un decennio; nel 1997 il contratto era diverso rispetto al 2007 e prevedeva meno livelli impiegatizi.





Nel grafico di sinistra i livelli di quadro sono stati uniti anche se erano due, mentre nel grafico di destra i dati sono divisi per i due livelli, Q, QS e l'ultimo è il livello dirigenziale e nessuna donna è presente in questo livello nel 2007, mentre ce n'erano due nel 1997.

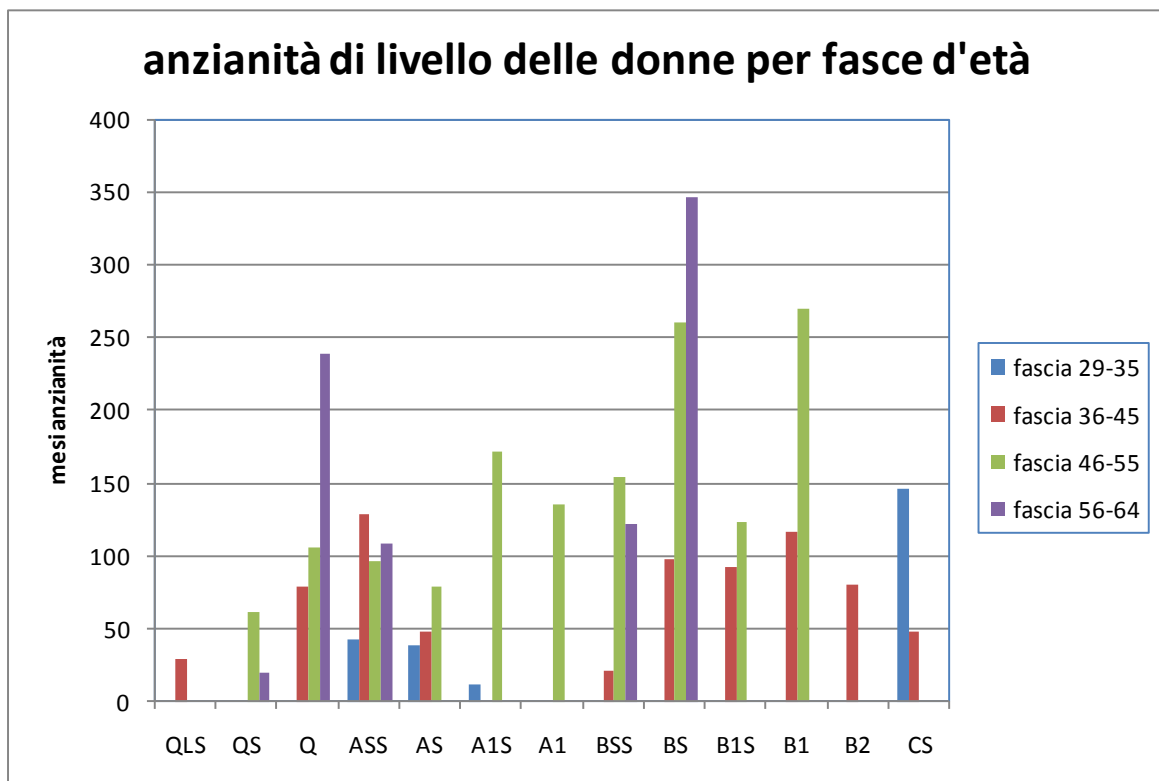
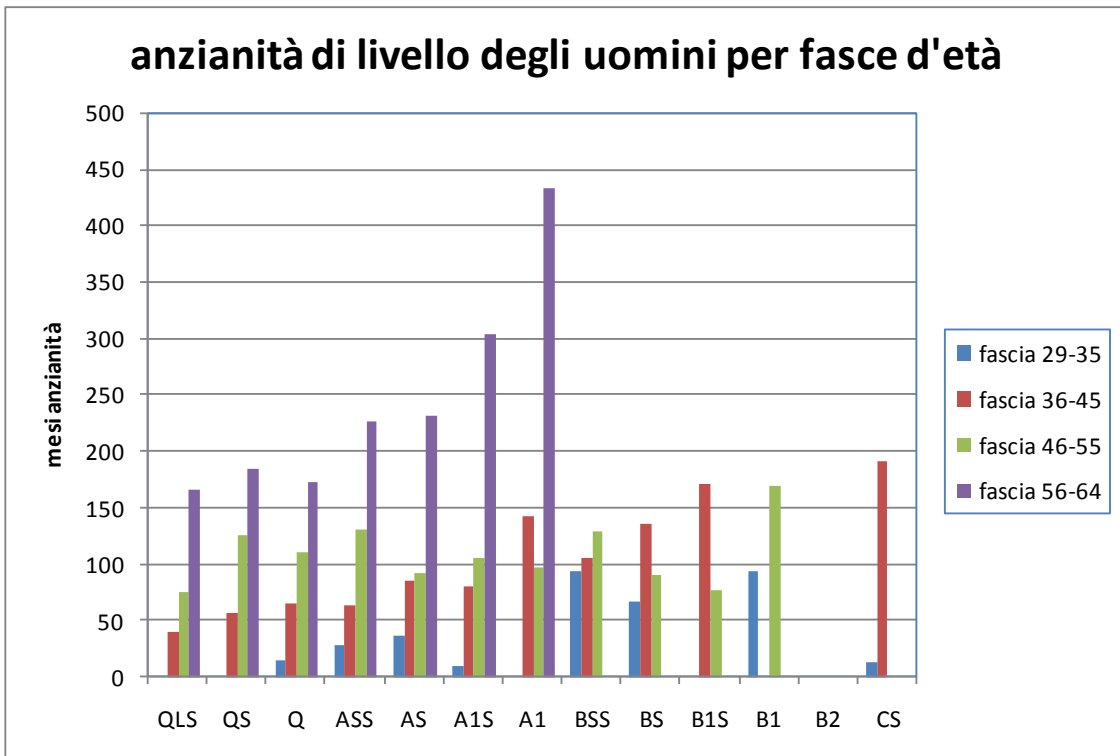
In entrambi i grafici, pur essendo passato un decennio non si osservano variazioni significative nella distribuzione della presenza femminile nei livelli alti.

Nel 1997 l'azienda assumeva i neo laureati a livello 6 e poi li passava automaticamente al livello 7, mentre il passaggio successivo non era automatico; le donne si fermavano a questo livello per tempi lunghi, infatti si ha la maggior popolazione femminile a livello 7, l'altra percentuale elevata è data dal personale amministrativo che raramente riusciva a superare il livello 6; si osserva però una presenza femminile nei dirigenti.

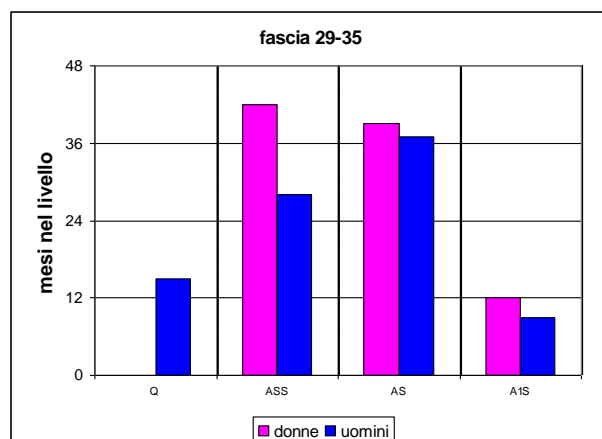
Nel 2007 la situazione non è molto cambiata per quanto riguarda la presenza femminile vi è un picco al livello BS che rappresenta la popolazione femminile nel settore amministrativo, l'altro picco al livello Q, primo livello di quadro, è dovuto all'invecchiamento della popolazione femminile. Infatti se nel 1997 l'età media del personale era di 41 anni, nel 2007 si alza a 47 anni, a causa del mancato ricambio, quando un dipendente va in pensione non viene sostituito, e le nuove assunzioni sono state molto ridimensionate perché l'azienda è in contrazione di personale.

Nel 2007 il 45% delle donne e il 55% degli uomini è nella fascia di età da 45 a 54 anni, mentre il 13% delle donne e il 7% degli uomini è nella fascia da 25 a 34 anni, a ulteriore conferma che le assunzioni negli ultimi anni sono state di donne perché si presentano con requisiti migliori.

L'invecchiamento della popolazione è evidente nel grafico relativo alla permanenza nel livello delle donne e degli uomini suddivisa per fasce d'età. Come nel grafico della presenza percentuale, per le donne si hanno due picchi per la fascia d'età maggiore che riguarda il livello del famoso "tetto di cristallo", un picco è relativo al personale amministrativo e l'altro al personale tecnico, che sono le laureate. La distribuzione maschile risulta più omogenea, eccetto per il livello A1 che riguarda un caso specifico.



Analogamente per la fascia più giovane in cui la permanenza ad un livello rappresenta la velocità di carriera, si osserva che le donne stazionano più tempo degli uomini nello stesso livello.



Anche nel caso del passaggio automatico dal livello di assunzione A1S a quello successivo, che deve avvenire entro un anno, per le donne si segue il contratto per gli uomini avviene prima.

## Considerazioni

I bilanci di parità e soprattutto i dati aggiuntivi fin qui analizzati mostrano un quadro della situazione femminile in ambito scientifico che non sembra discostarsi da quello della situazione femminile nelle istituzioni politiche; anche le motivazioni della scarsa rappresentanza sembrano analoghe. Le donne si trovano in posizioni subordinate e non riescono a emergere; negli ultimi dieci anni la presenza femminile, anche se percentualmente non è cambiata, si è modificata come tipologia: non sono più le segretarie che fanno numero, ma la rappresentanza è dovuta agli ingressi di giovani donne, spesso con un'elevata preparazione scolastica, che accettano ruoli subordinati che sempre più assomigliano a quelli della segretaria tecnica.

Nel campo scientifico la situazione italiana non è diversa da quella degli altri paesi. Alcuni anni fa, tra il 1998 e il 2000, una collega ha fatto un'indagine personale inviando un questionario a 127 donne di paesi diversi con cui aveva dei contatti di lavoro; il questionario formulava alcune domande relative alla conciliazione casa-lavoro, ai rapporti con i rispettivi capi, al ruolo di responsabilità in relazione al potere, alla sfera familiare ecc.<sup>1</sup>

La collega è un'ingegnere nucleare (è stata la prima donna a laurearsi in ingegneria nucleare a Milano) e ha sempre lavorato nel campo della ricerca scientifica, in particolare nel settore dei nuovi materiali. Dalla sua indagine risulta un quadro non molto diverso da quello che è emerso durante il nostro corso. Certamente le donne del nord Europa hanno più sostegno dal sistema di welfare e per questo hanno mediamente più figli, rispetto alle colleghe italiane, ma solo due di esse sono riuscite ad arrivare in posizioni apicali, come direttrici di dipartimenti, le altre hanno posizioni di responsabilità, gestiscono personale e risolvono i problemi che si presentano nello svolgimento della loro attività, ma non hanno potere decisionale. Questo è un aspetto che ho potuto notare verificarsi spesso anche in Italia: le donne, meglio preparate, più accurate e meticolose, rivestono ruoli di responsabilità operativa, in cui occorre destreggiarsi su più livelli, (fare le "acrobate"), ma difficilmente poi entrano nella stanza dei bottoni dove si decide cosa fare, chi lo fa e quanti fondi vengono assegnati.

La domanda che ci si pone è: sono le donne che non vogliono o è il sistema che glielo impedisce? Una delle domande che poneva il questionario era "cosa pensi del potere, è un problema per te?"; le risposte sono state articolate e diverse, ma si possono raccogliere in alcune categorie:

1. non è un problema per me      25%
2. ne vorrei di più                24%
3. ne ho abbastanza              21%
4. non ne voglio di più            9%

<sup>1</sup> G. Gabetta "L'alternativa Negata. La donna, la scienza, il potere" Ed. Egea

- 5. ho responsabilità e non potere 4%
- 6. non mi piace, non mi interessa 2%
- 7. non risponde 15%

Le risposte che mi hanno stupito di più sono “ne ho abbastanza” e “non ne voglio di più”, che insieme rappresentano il 30% del campione, mentre un 15% non risponde neppure, eludendo la domanda. Solo un quarto ne vorrebbe di più. Sembra che il potere non interessi le donne, anche quando sono laureate, lavorano in ambienti stimolanti e fanno un lavoro che le soddisfa.

Sembra un risultato paradossale: le donne chiedono di entrare nella vita pubblica, non solo di svolgere quella privata di cura, poi non sono interessate a detenere il potere.

Una possibile causa è quella ben espressa dal saggio<sup>2</sup>: gli stereotipi di genere sono così dominanti sia nel ruolo descrittivo che prescrittivo che le donne non riescono a liberarsene. Anche le giovani pur avendo spesso una preparazione scolastica elevata, uguale a quella dei compagni uomini, e apparentemente partendo “alla pari”, non riescono a sottrarsi ai ruoli imposti dagli stereotipi.

Una motivazione che spesso viene portata dalle donne italiane è il desiderio di essere madri e la consapevolezza che il lavoro di cura della famiglia e un lavoro di potere non sono compatibili, ovvero il tempo non basta. E’ il concetto della “doppia presenza” vissuto come doppio ruolo.

Ed ecco che si arriva ad un altro nodo della questione: il tempo. Così come è concepito ora, non consente alle donne di uscire dagli schemi e di vivere su più piani. Una teorizzazione molto interessante mi è sembrata quella esposta durante la lezione del primo modulo: il concetto di tempo come rete in cui non c’è un ambito dominante a priori sugli altri, ma ognuno di essi diviene importante in funzione della necessità del momento. Questa visione richiede un ribaltamento dei valori finora adottati e non credo che ci si possa arrivare direttamente, occorre inserire dei cambiamenti sia nel mondo del lavoro che in quello della politica. Occorre che i parametri di valutazione del lavoro e dell’impegno non siano basati sulla quantità di tempo dedicata, ma sugli obiettivi raggiunti.

Per questo mi sembra molto importante che molte donne entrino negli organi decisionali della politica, soprattutto in parlamento e poi anche nei ministeri, e nei sindacati per iniziare a ribaltare i meccanismi legati al tempo delle decisioni.

Questa necessità apre la discussione sul tema delle quote. Durante il corso molte docenti hanno toccato questo argomento e ne hanno trattato i limiti e i pregi, personalmente ritengo che la richiesta delle quote sia uno dei percorsi indispensabili per arrivare a una condivisione della presenza di genere; senza di esse le donne saranno sempre in numero inferiore perché non avranno il consenso dalla collettività per stare sui due piani. Uno degli esempi riportati dalla docente nell’ultima lezione è emblematico: una signora raccontando che aveva avuto un’offerta di lavoro molto interessante, ma di quelle che assorbono molto tempo, si è sentita in dovere di “scusarsi” della decisione di accettare il lavoro e lo giustificava con il fatto che non aveva figli e non voleva dedicarsi al marito. Lo stereotipo collegato al problema del tempo influenza il comportamento della signora.

## Conclusioni

L’analisi dei bilanci di parità mette in evidenza solo alcuni aspetti delle differenze di genere: la tipologia di contratto, il salario e la tendenza ad eliminare la presenza femminile dal livello dirigenziale, solo i dati aggiuntivi permettono di fare delle osservazioni significative; in particolare: la presenza femminile nei livelli e l’anzianità media nel livello, confrontata con l’età anagrafica, permettono di evidenziare la difficoltà delle donne a fare carriera e il blocco in determinati livelli. Queste tabelle aggiuntive dovrebbero essere inserite nelle richieste della legge, altrimenti le aziende non li forniscono perché si evidenzia in modo inequivocabile se un’azienda impedisce la carriera delle donne e mette in discussione il loro metodo di valutazione e premiazione.

La situazione della rappresentanza femminile nei centri di ricerca, ovvero in ambiti scientifici, non si mostra molto differente da quella presente nelle istituzioni politiche. Le motivazioni della scarsa

<sup>2</sup> E. Camussi, C. Leccardi “Stereotipi di donne al lavoro: tra onnipotenza e rinuncia”

partecipazione delle donne e la mancanza di rappresentatività nelle posizioni apicali sono analoghe nei due campi: gli stereotipi di genere e la questione tempo sono tra le principali cause di questa situazione.

La soluzione non è facile e neppure univoca, occorre adottare diversi interventi, le quote possono essere uno di questi, ma la cultura all'interno della politica istituzionale, ovvero dei partiti, dovrebbe cambiare. Per ottenere questi cambiamenti mi sembra corretto suggerire, come è avvenuto in più occasioni durante il corso, di creare delle reti di donne che possano fare cordate e dare sostegno a quelle che si mettono in gioco.

Anche nel mondo del lavoro occorre intervenire e anche lì occorre creare delle reti di donne. Penso che il sindacato possa essere l'istituzione che si prende carico del compito di formare queste reti, per esempio costituendo dei coordinamenti donne che lavorino e che supportino poi le funzionarie nei direttivi. Una presenza femminile maggiore e più determinata potrebbe aiutare una contrattazione diversa, che per esempio metta in discussione i parametri di valutazione basati esclusivamente sulla presenza in azienda. La costituzione dei Comitati Pari Opportunità nelle aziende è un altro intervento a mio parere importante per supportare una contrattazione aziendale "al femminile".

Nella mia azienda la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) è formata da tre donne e due uomini, sono convinta che la contrattazione da noi svolta sia stata "diversa". A livello aziendale abbiamo ottenuto piccoli miglioramenti legati all'orario di lavoro e alla premiazione delle categorie delle segretarie che sicuramente una RSU al maschile non avrebbe preso in considerazione. Ora ci stiamo battendo per costituire il comitato pari opportunità, nella totale indifferenza dei colleghi uomini., anche se i progetti che si potrebbero fare con il comitato andrebbero a beneficio anche dei colleghi maschi. Il primo passo sarà : coinvolgere i colleghi maschi.