

CONFERENZA NAZIONALE DEI COMITATI PARI OPPORTUNITÀ DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE



News

10 Ottobre 2008
Università di Trieste
SEMINARIO di LAVORO della
Conferenza Nazionale dei Comitati
Pari Opportunità delle Università
Italiane

Link utili

www.governo.it
www.pariopportunita.gov.it
www.politichecomunitarie.it
[www.governo.it/Presidenza/
politiche_famiglia/](http://www.governo.it/Presidenza/politiche_famiglia/)

Convegno della Conferenza Nazionale dei Comitati Pari Opportunità delle Università Italiane Catania, 21-22 maggio 2008

Il 21 e 22 maggio 2008, a Catania, ha avuto luogo il Convegno della Conferenza Nazionale dei Comitati Pari Opportunità delle Università Italiane sul tema *Pari opportunità: dalla teoria alla prassi*.

Il convegno si è svolto in due giornate ed ha riscontrato un notevole interesse, testimoniato da grande partecipazione dei Comitati Pari Opportunità delle Università, dell'Ateneo catanese e della cittadinanza.

Nelle pagine successive sono pubblicati il programma ed alcuni interventi.

Segretaria di redazione:
Alessandra Jemma
Segretaria di Presidenza
Comitato Pari Opportunità dell'Università degli Studi di Catania
Piazza Università 2 – 95124 Catania
Tel. 095 7307480-095 7307481
cpo@unict.it
www.unict.it/cpo

Newsletter Numero 1

Notizie dai CPO

Catania

Festa della mamma (e del papà) che lavora (9 giu 2008);

Progetto europeo *A.I.Fa.: voucher di conciliazione* (anno 2008);

R'estate con l'Ateneo-V ed. - Progetto a sostegno della conciliazione (giu-lug 2008);

Assegnazione n. 3 borse di studio per la frequenza della scuola estiva della SIS;

Tutti qui con me (set.2008)

Presentazione del libro di Luisa Adorno

Donne, politica e istituzioni-V ed., sono aperte le iscrizioni (scad. 15 ottobre 2008)

Approfondimenti su www.unict.it/cpo

Trieste

Dove lavorano mamma e papà. Una giornata all'Università! Giornata sul tema della conciliazione (12 set 2008)

Documenti in prima pagina

- **Programma del Convegno**
- **Relazione di Rita Biancheri**, Presidente della Conferenza Nazionale dei Comitati Pari Opportunità delle Università italiane
- **Relazione di Rita Palidda**, Presidente del Comitato Pari Opportunità, Università degli Studi di Catania
- **Relazione di Patrizia David**, Università degli Studi di Camerino
- **Relazione di Giusy Vernaci**, Componente del Comitato Pari Opportunità, Università degli Studi di Catania
- **Relazione di Patrizia Tomio**, Università degli Studi di Trento

Programma del Convegno

I sessione - 21 maggio ore 15.30, Aula Magna della Facoltà Scienze Politiche

Saluti del Magnifico Rettore e del Preside della Facoltà

Coordina

Rita Palidda, Presidente del Comitato Pari Opportunità dell'Ateneo

Introduce

Rita Biancheri, Presidente della Conferenza Nazionale dei Comitati Pari Opportunità delle Università Italiane

Relazione sulle attività svolte

Interventi

Delia La Rocca, Università di Catania

Eguaglianza, pari opportunità e cittadinanza europea

Carmen Leccardi, Università di Milano Bicocca

Cultura e culture di genere

Patrizia David, Università di Camerino

Le giovani donne tra istruzione e lavoro

Giuseppina Carrà, Università di Catania

Istruzione superiore in Europa e pari opportunità

Dibattito

II sessione 22 maggio ore 9.00, Coro di notte del Monastero dei Benedettini-Facoltà di Lettere e Filosofia

Saluti del Preside della Facoltà

Coordina

Rosa Maria Monastra, Componente del Comitato Pari Opportunità dell'Università di Catania

Interventi

Gianna Tempera, Consigliera Provinciale di Parità

Silvana Badaloni, Università di Padova

Donne e Scienza: uno sguardo all'Europa

Giuliana Mocchi, Università della Calabria

La didattica di genere

Antonella Cocchiara, Università di Messina

Il problema della rappresentanza tra teoria e pratica: l'esperienza dei Corsi "Donne, politica e istituzioni"

Giusy Vernaci, Università di Catania

Carriere e politiche di conciliazione: il punto di vista del personale tecnico-amministrativo

Patrizia Tomio, Università di Trento

I comitati Pari opportunità: problemi e buone prassi tra scarsità di risorse e incertezze normative

Interventi dei Comitati

Conclude

Rita Biancheri, Università di Pisa

Un'agenda per il prossimo anno

Rita Biancheri

Relazione sulle attività svolte

"E'tempo di donne" scrive Maurizio Ferrera nel suo libro *Il Fattore D*, evidenziando in questo elemento le opportunità di crescita per l'Italia, ma per far questo sostiene che bisogna varare al più presto un piano di iniziative tangibili e coraggiose e si chiede, in chiusura, chi sarà il politico che accetterà questa sfida, finora disattesa.

Infatti, come è noto il nostro paese incontra grosse difficoltà a raggiungere i parametri stabiliti dall'Unione Europea nel Consiglio di Lisbona per il 2010 quali il 60% di occupazione femminile e almeno il 30% di parlamentari donne, affinché ci sia la soglia minima per costituire massa critica nel processo legislativo e apportare un miglioramento della qualità della politica. Nelle ultime elezioni la presenza femminile in Parlamento è cresciuta dell'1,26% e anche i Partiti che hanno messo al centro del loro programma l'impegno a promuovere le donne lo hanno fatto ancora una volta con scarsa convinzione, viste le modalità di presentazione delle candidature. Un glass cliff, come sottolineano alcuni ricercatori, che ha un doppio effetto negativo di demotivare le donne e rafforzare gli stereotipi.

Ma questo fenomeno è ormai ampiamente conosciuto come del resto tutti gli indicatori relativi alle carriere, al lavoro produttivo e riproduttivo, ai sistemi di welfare e il titolo che abbiamo scelto per il nostro incontro annuale vuole sottolineare proprio la lentezza con cui si procede in quest'ambito: molte leggi e organismi di parità, scarsa efficacia applicativa e pochi risultati ottenuti nel lungo cammino per migliorare l'equità di genere.

La maggior parte degli Atenei, inoltre, registrano un ulteriore ritardo reso evidente dalle basse percentuali di donne che sono presenti nei ruoli apicali, sia del personale tecnico amministrativo che docente, e nelle cariche direttive. I dati del MIUR evidenziano come a livello nazionale la situazione accademica italiana si caratterizza: per una scarsa presenza femminile, un alto tasso di invecchiamento, un aumento della precarizzazione dei docenti e del personale-tecnico amministrativo e un più basso rapporto studenti/docenti pari a 22,3%, rispetto ad una media dell'Unione Europea del 16,4%.

Tali disparità non sono motivate né da un minore impegno professionale nelle docenze né da una più bassa produttività scientifica ma da elementi "discrezionali"; «infatti sia in termini di percentuale di docenti attivi sia per numero di pubblicazioni, le donne presentano una produttività di poco inferiore a quella maschile, sia come ricercatrici che come associate. "E' stata riscontrata, al contrario, una forte disparità tra i sessi nella partecipazione a quei circoli che favoriscono visibilità e successo nella carriera di docente» (Istat, Donne all'università, Bologna, Il Mulino, 2001)

Gli stessi dati, ancora più discriminanti se si pensa al numero di donne occupate nelle Università, li troviamo per il personale tecnico-amministrativo dove c'è anche una tendenza significativa alla femminilizzazione del precariato e ad una maggiore presenza nei ruoli più bassi nonostante una più elevata scolarizzazione.

E' indubbio quindi un minor successo complessivo sia nell'accesso che nella progressione della carriera, oltre ad un tempo di permanenza più lungo negli stessi ruoli e qualifiche professionali. Ma questi dati spesso non sono noti o di difficile reperimento nei singoli Atenei e la produzione statistica non tiene conto della dimensione di genere, facendo così aumentare le difficoltà di comparare le carriere, oppure anche se il dato viene disaggregato, come avviene nella banca dati del MIUR, si costruiscono data base che non facilitano l'estrazione di altri elementi significativi, quali ad esempio la media di permanenza dei ruoli per genere, o ancora le modalità dei passaggi ai ruoli apicali per il personale tecnico-amministrativo.

A questo si aggiunga il numero ridotto di insegnamenti che direttamente o trasversalmente alle varie discipline riguardano gli studi di genere. Proprio l'anno scorso a Pisa abbiamo fatto il punto sullo stato dell'arte, anche dei Centri, per verificarne l'operatività e le direzioni di ricerca ed è emerso una grande spinta propulsiva ma spesso lasciata alla volontà e alle motivazioni di alcune docenti. L'importanza di ampliare la formazione universitaria in questa direzione non solo è un'esigenza scientifica ma anche una risposta ai bisogni conoscitivi dimostrati dai successi ottenuti da tutti i corsi "Donne, politica e istituzioni".

Allo stesso modo strumenti di parità, quali ad esempio bilanci di genere e misure di conciliazione tra tempi di vita e lavoro, sono tuttora poco utilizzati a scapito non soltanto delle donne ma dell'intera comunità accademica. Minime sono state le azioni positive rivolte a introdurre criteri di equità per gli incentivi nelle retribuzioni e anche il sindacato stenta a prendere posizioni in questa direzione.

I comitati pari opportunità non sono ancora presenti in tutte le Università, hanno diverse modalità di elezione e composizione, con ruoli, riconoscimenti e capacità di incidere del tutto differenziati evidenziando sensibilità molto distanti e rapporti con la stesse delegate del Rettore discontinui e a volte anche di contrasto, diminuendo quindi l'efficacia delle azioni poste in essere.

Queste sono soltanto alcune delle questioni che dobbiamo affrontare e la nostra associazione può essere un riferimento propositivo per le istituzioni e costituire un momento di scambio e dibattito, attraverso le diverse esperienze su questi temi affinché si passi dalla retorica alla prassi.

Che cosa è stato fatto in questo primo anno di vita tra molte difficoltà e non ultima la caduta del Governo:

- abbiamo siglato un protocollo d'intesa con il Dipartimento dei diritti e delle pari opportunità che è stato inviato a tutti i Comitati aderenti alla conferenza
- avviato un tavolo con il Miur per discutere congiuntamente i temi contenuti nella Convezione
- impostato un primo numero della newsletter che vuole essere uno strumento di informazione e comunicazione da far circolare al nostro interno, ma anche ad un indirizzario qualificato esterno, e supportare lo scambio di notizie, raccogliere suggerimenti, condividere impressioni e riflessioni su temi rilevanti oltre ad individuare misure efficaci da adottare congiuntamente negli atenei italiani, affinché l'azione comune renda attuale e sostanziale la normativa in questo settore e diventi occasione di ulteriore crescita
- preso contatti con la CRUI
- iniziato un dibattito sulla revisione degli statuti e sul decreto Nicolais-Pollastrini per la sua applicazione all'Università
- costruito delle sottoreti regionali di lavoro
- creato il logo della Conferenza

Non c'è dubbio che molto dobbiamo a Catania a Rita Palidda e Alessandra Jemma che hanno organizzato il convegno e tenuto la segreteria e che ringrazio per l'ospitalità, ma a fronte di questa realtà attiva dobbiamo rilevare alcune criticità nell'operatività della Conferenza che dovremo risolvere se vogliamo essere efficaci nel nostro lavoro, mentre altre sedi hanno dato una spinta importante per incrementare la presenza dell'associazione.

Il perché costruire una rete non c'è bisogno di spiegarlo e lo statuto che abbiamo elaborato chiarisce i nostri intenti e quindi nella direzione indicata cosa dobbiamo fare dal punto di vista operativo:

- prima di tutto ripartire con i contatti con le istituzioni (Dipartimento, Miur, Crui etc)
- definire la posizione della Conferenza presso un notaio
- sistemare la parte economica e le iscrizioni
- fare il sito
- continuare on la newsletter

Quello che occorre quindi è il contributo di tutti i Comitati a portare avanti i numerosi impegni che dovremo affrontare se vogliamo effettivamente incidere e cambiare il modello dominante, superando i noti ritardi e i numerosi ostacoli tuttora presenti. Se per pochi è una fatica sostenere il carico del lavoro che dobbiamo intraprendere, il contributo di tutti a livello di idee e di condivisione per attuarle può diventare il nostro punto di forza e garantire la continuità alle nostre azioni, come la

storia delle donne ci ha insegnato. Infatti, per promuovere l'equità di genere è necessaria un'azione continua e costante su più livelli sia istituzionali che comunicativi (penso all'importante ruolo dei mass media e dell'informazione).

Inoltre vorrei anche individuare alcune direzioni che sarebbe importante percorrere come base per progetti futuri:

- un monitoraggio costante delle carriere
- una fotografia dei comitati pari opportunità delle Università e la messa a punto degli indirizzari da far circolare, una sorta di annuario aggiornato
- una ricognizione delle attività svolte per poter scambiare esperienze e buone prassi
- trovare finanziamenti per poter dare seguito ai nostri propositi in quanto le quote di iscrizione non sono sufficienti.
- Per quanto riguarda l'attività scientifica che ciascun comitato intende promuovere potrebbero essere individuati alcuni temi e articolati nei diversi aspetti per operare sinergicamente e affrontare i problemi con diverse prospettive.

Un tema che mi sento di proporre per chiarire anche a noi una linea comune è quello del linguaggio, della declinazione maschile e femminile di tutti i documenti, della neutralità delle cariche o meno etc. Un aspetto controverso e difficile da affrontare che può invece ottenere dei risultati se proposto e condiviso fra i Comitati e le istituzioni

Ma questo è solo un esempio come importante per i corsi "Donne, politica e istituzioni" sarebbe promuovere un'analisi del voto da sottoporre ai segretari di partito prima dell'emergenza votazioni.

I Comitati pari opportunità proprio per le loro competenze e peculiarità potrebbero diventare luoghi di dibattito e promozione della cultura di genere oltre che sede di messa a punto di posizioni su quanto accade nella politica, nel mercato del lavoro e in maniera più ampia a livello simbolico nella diffusione di stereotipi e pregiudizi che dominano nelle rappresentazioni collettive.

Per finire come tutti sapete esiste un'altra associazione, l'UNICPO, che abbiamo invitato per poter avviare un confronto positivo. Personalmente ritengo importante che quest'organismo sia costituito da rappresentanti nominati dai Comitati in carica in quanto lo scopo principale è l'impegno, di chi aderisce alla Conferenza, a condividere e attuare gli obiettivi che di volta in volta vengono individuati come prioritari. Questo però non significa che possano esserci altri spazi, ugualmente rilevanti, per condividere analisi, pratiche, strumenti e misure importanti e definire così un percorso comune

Rita Palidda

Pari opportunità. Dalla teoria alla prassi

Nel dare avvio al convegno bisogna innanzi tutto sottolineare la grande passione, il coinvolgimento e la creatività mostrata da quante hanno contribuito all'organizzazione del convegno, la segreteria, le stagiste, le componenti, nell'assumersi compiti che esulano largamente dagli impegni istituzionali, a testimonianza non solo dell'appello che le politiche di pari opportunità esercitano

tra chi lavora e studia all'università, ma anche della falsità dello stereotipo dell'impiegata pubblica che pensa solo al proprio privato, che è tanto in voga in questo momento.

Il convegno è articolato su due linee di riflessione:

- una linea tematica (le carriere, le culture di genere, gli sbocchi lavorativi dei laureati e delle laureate, l'ottica di genere nella ricerca e nella didattica, le linee di indirizzo della ricerca in campo europeo);
- una linea di confronto istituzionale: cosa sono e a che servono i CPO, quali sono i rapporti con l'istituzione universitaria e con le attività e le finalità che essa persegue

In realtà i due piani sono strettamente intrecciati: il ruolo positivo che i CPO hanno svolto, ma anche i limiti che la loro azione incontra è probabilmente frutto, da una parte, dei risultati e dei limiti della riflessione teorica che sulle questioni di genere è stata svolta in questi anni, dall'altra, dello spazio che i comitati si sono conquistato, delle risorse materiali e immateriali di cui dispongono, delle scelte organizzative compiute.

I Comitati pari Opportunità sono il prodotto di una grande stagione che sul piano culturale e normativo ha lavorato nella triplice direzione di individuare discriminazioni e disparità nell'accesso alle risorse di cittadinanza, di elaborare e far applicare leggi e regolamenti che permettessero di perseguire politiche di parità, di avviare sul piano teorico una riflessione sulla differenza di genere per darle statuto pubblico, possibilità di essere nominata e riconosciuta all'interno di un ambito pubblico di diritti e di culture che si sono storicamente costituiti sulla censura dell'esperienza biologica e storica delle donne. I CPO avrebbero le potenzialità per svolgere, all'università più che in altri settori del pubblico impiego, un ruolo innovativo poiché si collocano trasversalmente sul terreno della riflessione e della promozione culturale, della costruzione di un benessere organizzativo che si basi sul rispetto della pluralità dei ruoli e sulla promozione dei meriti individuali, sul dialogo tra le generazioni e tra le diverse componenti che lavorano e studiano all'università.

In realtà i CPO universitari, come peraltro gli altri organismi di parità, a fronte di un formale omaggiamento e di una più o meno significativa disponibilità di risorse, soffrono del rischio costante di ghettizzazione e marginalizzazione all'interno della struttura universitaria, limitandosi nel migliore dei casi ad un'attività culturale sui temi più disparati, ancorché interessanti o, in altre situazioni, ad attività parasindacali.

L'irrilevanza dei CPO è legata, da una parte, a fattori istituzionali, dall'altra, all'enorme difficoltà della cosiddetta cultura di genere ad avere una capacità reale di penetrazione all'interno di quello che è rilevante per l'istituzione universitaria.

1) Per quanto riguarda il primo aspetto, in realtà, i regolamenti dei CPO sono i più vari: diversa è la composizione e il criterio delle nomine, diverse le risorse di cui dispongono, la loro visibilità e legittimazione, nei confronti degli organi di governo degli atenei, ma anche nei confronti di lavoratori e studenti. In particolare, il rapporto tra le componenti dei CPO quasi sempre implica un peso diverso di docenti e non docenti, anche se le prime hanno il più delle volte un ruolo egemone. Raramente si realizza un reale confronto e cooperazione tra componenti. E ancora più difficile e rapsodica è la presenza degli studenti, che

generalmente si vedono catapultati in gruppi di signore piuttosto attempate che solitamente vedono al di là dei banchi e degli sportelli e con cui riescono a condividere ben poco.

2) Per quanto riguarda il secondo aspetto, vale a dire la capacità reale di penetrazione all'interno di quello che è rilevante per l'istituzione universitaria, i CPO scontano deficit più o meno gravi di mainstreaming, vale a dire una grande difficoltà a indirizzare la loro riflessione e attività dentro i problemi che l'istituzione universitaria affronta giornalmente e un'altrettanto grande difficoltà a rendere visibili e incisive analisi e proposte. Tali problemi riguardano:

- a) il benessere organizzativo
- b) la qualità della formazione e della ricerca
- c) i meccanismi di carriera

- a) La questione del benessere organizzativo spesso viene limitata alle pur meritorie iniziative in materia di asili nido o di piccoli contributi ai genitori che nelle vacanze devono mandare i figli a scuola. Raramente la questione è affrontata sul piano di una battaglia culturale sulla condivisione del lavoro di cura, mirata a coinvolgere le varie generazioni e figure che studiano e lavorano all'università, e ancora più raramente su quello più generale del work life balancing o ancora di una riforma dell'organizzazione del lavoro che potenzi l'efficienza, l'equità nella distribuzione interna, una adeguata ricompensa del lavoro che viene svolto, ma soprattutto renda sostenibile il poter svolgere quella che è la missione dell'università: fare formazione, ricerca e potenziare i rapporti con il territorio
- b) Sul piano della formazione e della ricerca si è lavorato molto in questi anni sull'obiettivo di fare metodologicamente dell'ottica di genere una chiave di lettura, interpretazione e ricerca, con risultati imponenti sul piano della conoscenza e della visibilità, ma la mia impressione è che la stagione espansiva sia finita che c'è una grande difficoltà di dialogo intergenerazionale.
- c) Per quanto riguarda le carriere, non si può negare che ci sia stato un allargamento delle opportunità per le donne, a partire dall'avanzata tumultuosa delle ragazze che si laureano in numero maggiore e con migliori risultati. Il cambiamento dei meccanismi concorsuali e l'allargamento delle risorse ha portato negli anni recenti un numero maggiore di donne tra il personale tecnico-amministrativo e i docenti e ai livelli più alti delle gerarchie professionali, ma le sperequazioni restano ancora grandi e restano largamente in mano agli uomini le posizioni apicali e le cariche rappresentative che contano: dirigenti, ordinari, direttori di dipartimento, presidi, rettori sono ampiamente o esclusivamente di sesso maschile. Le disparità di genere nei meccanismi di carriera, ampiamente analizzate in un corpus di studi pluridisciplinari diventato imponente negli anni, restano largamente opache alla percezione di chi quotidianamente è coinvolto in tali meccanismi. Va poi notata che la denuncia delle disparità di genere ha in non pochi casi celato gli intrecci nient'affatto unidirezionali con le disparità sociali che restano relevantissime tra gli studenti e altrettanto per le carriere (si entra all'università e, soprattutto, si fa più facilmente carriera

se si ha una famiglia benestante e importante alle spalle), così come il problema delle disuguaglianze territoriali, che oggi tendono a sopravanzare per tanti aspetti quelle di genere.

Per tenere insieme gli aspetti che ho frammentariamente citato c'è una questione di fondo su cui occorre riflettere. In epoca di avanzante pensiero neoliberista la questione delle pari opportunità è stata sempre più coniugata in termini di sviluppo, che è certamente una dimensione di grande rilevanza. La competitività si accresce ampliando la forza lavoro, puntare sul capitale umano e la capacità di lavoro delle donne paga, l'Europa finanzia se ci sono misure di pari opportunità.

Si è messo in ombra l'obiettivo equitativo, del benessere degli individui, della qualità della democrazia, della crescita delle libertà positive e della possibilità di scelta degli individui. Il mettere in ombra questo aspetto comporta che si possano scindere i vari piani delle disuguaglianze, si possano trovare equivalenti funzionali, che comportano la rimozione del problema, perché si ritiene sufficiente quello che si è raggiunto. Per quanto riguarda i giovani, la discrasia tra università e mondo del lavoro per quanto riguarda le opportunità dei due sessi è drammatica: nel mercato del lavoro il vantaggio femminile si ribalta. Le ragazze hanno più difficoltà a trovare un lavoro, trovano lavori meno tutelati e a più basso reddito, nonostante la grande crescita dei tassi di occupazione femminile degli anni recenti. Ma nei banchi dell'università spesso le disuguaglianze di genere non sono percepite e non se ne individuano né cause né rimedi. Il compito prioritario dei CPO in questa fase storica è forse proprio quello di saldare i fili della memoria e del dialogo tra le generazioni e tra i generi perché nella costruzione del sapere e nell'organizzazione del lavoro e dello studio si consideri centrale la questione di dare riconoscimento e diritti uguali a chi ha corpi, esperienze e culture diverse, di aprirsi a nuovi modelli di vita e di identità improntati ad una pluralità di saperi, di attività e di bisogni. La validità dei valori su cui si sono fondate le democrazie occidentali risiede proprio nella loro potenzialità di cambiamento e di perfezionamento in direzione di un maggiore pluralismo dei diritti e dei soggetti di diritto.

Patrizia David

Le giovani donne tra istruzione e lavoro

La relatrice ha presentato delle slides di cui qui viene espressa la sintesi.

Paradossi italiani

Coesistenza di:

- Bassa partecipazione dei giovani al mdl
- Livelli di istruzione inferiori alla media UE
- I giovani con istruzione universitaria sono i più esposti al rischio di precarietà lavorativa

- Più bassi tassi di occupazione femminile
- Più bassi tassi di fecondità
- Migliori risultati delle ragazze in termini di studi universitari ma peggiori performance sul mdl

Immatricolati e voto diploma (a.a. 05-06)

Femmine	Maschi
2001= 58,4	2001= 41,6
2006= 59,8	2006= 40,2
Provenienza	Provenienza
Liceo 50,0	Liceo 44,9
Tecnico 22,7	Tecnico 41,0
Voto	Voto
60-69= 21,7	60-69= 33,5
90-100= 32,6	90-100= 21,9

% di inattivi e di abbandoni

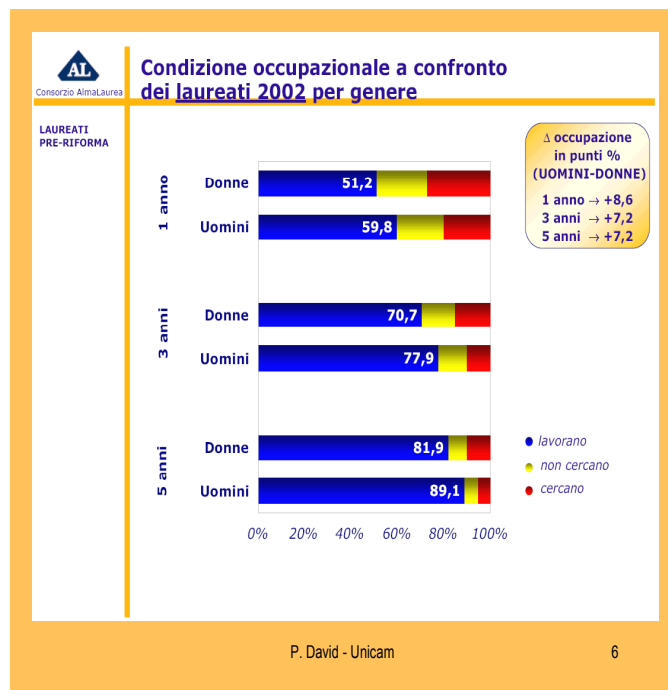
<i>Femmine</i>	<i>Maschi</i>
01/02= 19,3	01/02= 21,3
02/03= 19,2	02/03= 21,6
03/04= 16,9	03/04= 19,4
04/05= 19,0	04/05= 22,1
05/06= 18,3	05/06= 21,6
2° anno= 20,2	2° anno= 28,4
3° anno= 6,6	3° anno= 10,7

N° medio anni per la laurea e voto di laurea

<i>Femmine</i>	<i>Maschi</i>
2002= 5,0	2002= 5,1
2003= 4,1	2003= 4,2
2004= 4,3	2004= 4,3
2005= 3,3	2005= 3,5
2006= 4,5	2006= 4,6
<i>Voto:</i>	<i>Voto:</i>

66-90= 6,3
106-110= 22,5
110 e lode= 23,1

66-90= 14,9
106-110= 16,2
110 e lode= 16,7



La colpa è delle ragazze....

...perché continuano a seguire percorsi di studio tradizionalmente femminili, che non pagano in termini occupazionali....

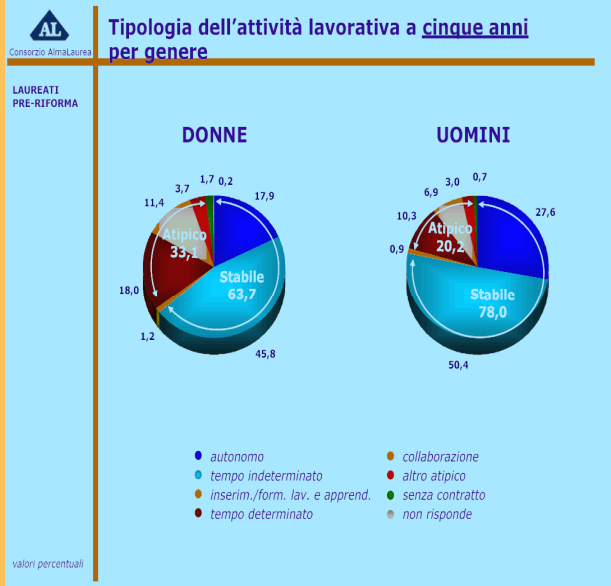
....ma.....

% Laureate per gruppo disciplinare (2006)

Insegnamento 90,5
Linguistico 89,4
Psicologico 86,4
Letterario 73,4
Prof. sanitarie 69,8
Geo-biologico 69,3
Giuridico 64,1
Chimico-farmac. 61,9

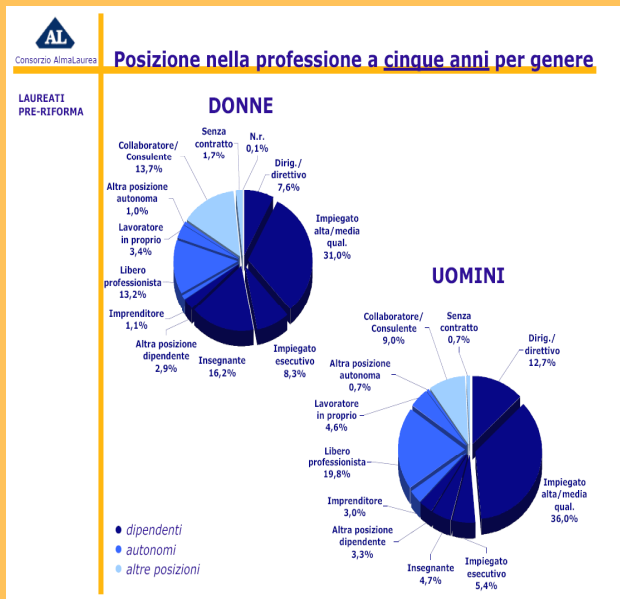
Architettura	54,6
Econ.-statistico	54,0
Medicina-odonto	51,5
Educ.fisica	48,0
Agrario	40,8
Scientifico	34,4
Ingegneria	22,2
Totale	61,5





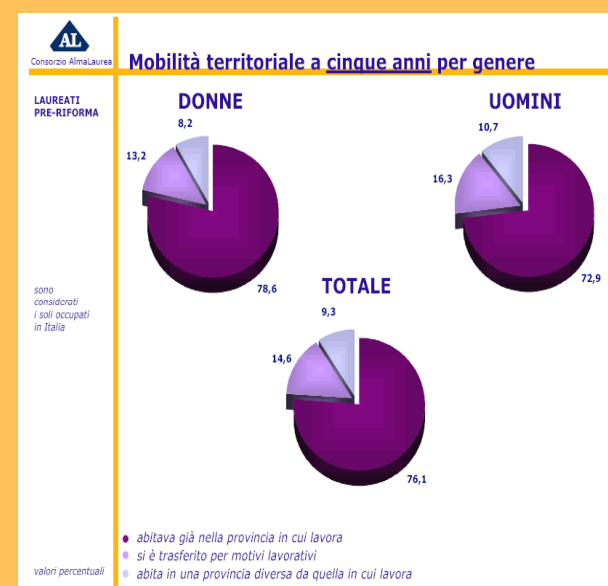
P. David - Unicam

10



P. David - Unicam

11



P. David - Unicam

12

La realtà è che in Italia, la forza lavoro femminile, anche quella con livelli di istruzione elevati, continua a rappresentare la quota "debole" del mdl a causa di pregiudizi di genere e di giudizi differiti sulle eventuali difficoltà femminili nel conciliare lavoro e famiglia.

Altro indice di inferiore qualità dell'inserimento femminile nel mdl...

Differenziali retributivi

....che sono maggiori:

- tra le categorie lavorative più alte
- tra le professioni più qualificate
- tra i lavoratori con titoli di istruzione più elevati

Retribuzione media oraria Industria e Servizi per livello istruzione, Area Euro(in €)

Femmine

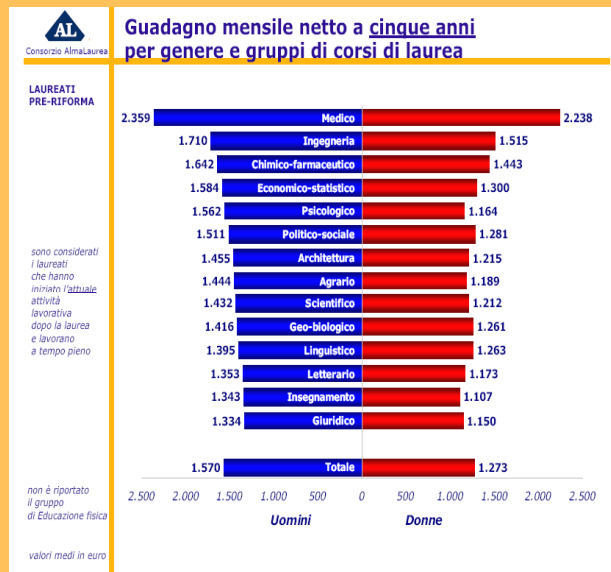
Maschi

Liv. Primario 8,4

Liv. Primario 9,9

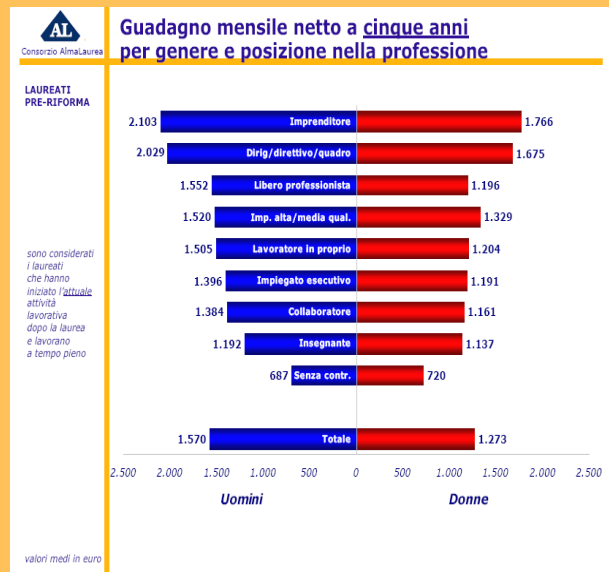
Liv. Secondario 11,7
 Liv. Terziario 12,4
 Liv. Universitario 14,8
 Diff.F.: 6,4
 Diff.M-F.liv univ. 6,6

Liv. Secondario 14,5
 Liv. Terziario 16,6
 Liv. Universitario 21,4
 Diff.M.: 11,5



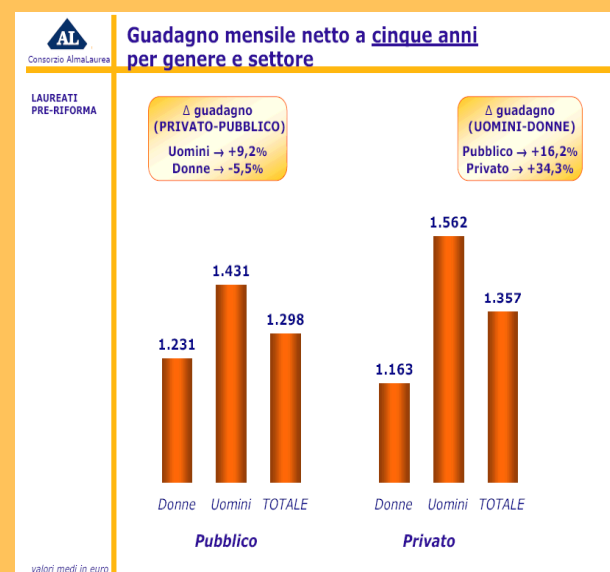
P. David - Unicam

16



P. David - Unicam

17



P. David - Unicam

18

In sintesi...

- In Italia: la laurea non paga e, se posseduta da una donna, ha meno valore sul mercato del lavoro
- Anche a causa di ciò, le ragazze, per reggere la competizione con i coetanei, sono spinte ad acquisire titoli di studio sempre più elevati.
 - La riforma universitaria non ha apportato cambiamenti nel rapporto tra laureati e mdl, anche sotto l'aspetto dei differenziali di genere
 - L'introduzione di un II livello di laurea, a condizioni socio-culturali immutate, sposta ulteriormente in avanti (per età e livello formativo) le criticità del mdl dal punto di vista di genere.

Giusy Vernaci

Carriere e politiche di conciliazione: il punto di vista del personale tecnico-amministrativo

La relattrice ha presentato delle slides di cui qui viene espressa la sintesi.

La conciliazione da impulso allo sviluppo (slide 1)

Tempi di vita e tempi di lavoro: la conciliazione fa bene all'organizzazione lavorativa.

Ci sono tanti modi per crescere in competitività.

Ma c'è una leva, importante e fondamentale in particolare, che costituisce un potente strumento di sviluppo per qualsiasi impresa: la valorizzazione delle risorse umane. Perché una organizzazione che sa far crescere il capitale umano di cui dispone è un'organizzazione che cresce. Per questo è importante conciliare le necessità dell'organizzazione con le esigenze di tutti i soggetti coinvolti, ovvero consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di conciliare i tempi di lavoro con i tempi della vita familiare e con il tempo per sé.

Solo così, infatti, è possibile creare un contesto sereno ed efficace, che favorisce la creatività, stimola l'assunzione di responsabilità e consente di mettere in atto velocemente le idee. Un contesto che coglie le esigenze e le specificità di ogni persona e le trasforma in risorse per l'azienda.

La valorizzazione delle risorse umane (slide n.2)

Le politiche di conciliazione mirano a rafforzare il capitale organizzativo, conoscitivo e umano dell'organizzazione e si traducono in una conduzione d'impresa capace di valorizzare le risorse umane e di integrare le diversità trasformandole in valori.

Gli studi condotti a livello europeo fra le imprese che hanno sperimentato formule di flessibilità evidenziano significativi miglioramenti delle prestazioni lavorative nel breve-medio periodo e un aumento della competitività a lungo termine.

Valorizzare le risorse umane, infatti, vuol dire creare un contesto in cui ogni persona può dare il meglio di sé per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Ma per ottenere questi risultati occorre, concretamente, attuare una strategia specifica attraverso interventi mirati.

Cosa può fare l'organizzazione:

può promuovere piani individuali di sviluppo di carriera a medio e lungo termine, azioni di formazione per lavoratori e lavoratrici, servizi di consulenza professionale, career counselling e iniziative di superamento degli stereotipi di genere.

Tutto il valore del tempo. Favorire la conciliazione per crescere in competitività (slide n.3)

Tutto ruota intorno al tempo. È questo, infatti, il valore più prezioso sul quale si fonda il complesso equilibrio tra quanto l'organizzazione chiede ai lavoratori in termini d'impegno e quanto è disposta a offrire loro in termini non solo retributivi ma anche di flessibilità negli orari e nell'organizzazione del lavoro.

Di qui l'importanza delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che aprono un confronto fra le esigenze dell'organizzazione e quelle dei lavoratori per migliorare la qualità del lavoro e la competitività.

Tutti gli strumenti della conciliazione. Conoscere le opportunità per ottimizzare l'organizzazione lavorativa (slide n.4)

Oggi esistono molti strumenti a disposizione delle aziende per favorire la conciliazione dei tempi. Speciali finanziamenti pubblici coprono le spese per la progettazione, la sperimentazione e l'avvio di soluzioni organizzative che rientrano in tre grandi categorie d'intervento:

1. strumenti che liberano il tempo di lavoratori e lavoratrici a favore delle esigenze familiari e personali, come congedi parentali, schemi di interruzione di carriera, part-time dopo la nascita di un figlio, nidi aziendali, strutture di supporto aggiuntive per bambini e anziani;
2. strumenti che ottimizzano l'organizzazione dei tempi di lavoro, riducendoli, come il part-time, o modificandone l'articolazione, come per esempio il telelavoro;
3. strumenti che promuovono una nuova cultura del lavoro e del tempo, come per esempio nuovi sistemi premianti, servizi di mentoring sulle carriere dei lavoratori che rientrano da periodi di assenza prolungata per motivi di cura, coordinatori work-family, formazione alla genitorialità.

Il nido aziendale e la cura della famiglia (slide n.5)

Soluzioni su misura per rispondere a esigenze specifiche. Fra le più promosse è il nido aziendale, che prevede la creazione di luoghi adibiti alla cura dei figli dei dipendenti, da zero a tre anni, e gestiti da personale specializzato. Esistono, inoltre, formule dedicate ad altre esigenze di cura della famiglia, come l'assistenza ad anziani e disabili, le agevolazioni per le vacanze estive dei figli, i servizi di gestione delle emergenze bimbi.

Il voucher per la custodia dei figli (slide n.6)

Un contributo concreto per la costituzione di rapporti diretti, convenzioni con società o persone certificate, a cui affidare la cura dei figli, temporaneamente o per periodi prolungati e concordati. L'età può essere più elevata rispetto all'asilo nido e l'organizzazione, più flessibile, può intervenire anche nei casi di lieve indisposizione dei bambini.

L'orario su misura

Un'organizzazione flessibile del lavoro contribuisce a migliorare la qualità della vita dei lavoratori e, di conseguenza, il loro rendimento in azienda. Le formule disponibili sono tante, alcune assai note da tempo benché ancora scarsamente applicate, altre in fase di sperimentazione presso molte realtà aziendali.

ORARI FLESSIBILI

Soluzioni su misura in entrata e in uscita, che tengano conto delle esigenze e dei vincoli familiari dei lavoratori.

PART-TIME

Incentivazione e semplificazione di accesso al part-time, anche reversibile.

TELELAVORO

Formula di lavoro "in presenza e a distanza", con attrezzature informatiche e strumenti operativi messi a disposizione dall'azienda.

BANCA DELLE ORE

Opportunità di accantonare le ore di lavoro straordinario in uno speciale "conto corrente" personale, da utilizzare secondo le proprie esigenze nell'arco dell'intera vita lavorativa.

JOB SHARING

Condivisione di un unico posto di lavoro tra due o più persone, che operano a rotazione o in base a un piano concordato.

JOB ROTATION

Possibilità di utilizzare giovani disoccupati, appositamente formati al tipo di lavoro specifico dell'azienda, per sostituire i dipendenti impegnati in corsi di riqualificazione professionale.

CAR SHARING

Agevolazione dell'uso comune dell'automobile per recarsi al lavoro.

TERM-TIME

Soluzione che prevede l'utilizzo di un congedo o permesso non retribuito in periodi determinati, come durante l'estate e le vacanze scolastiche

I congedi per i papà (slide n.7)

La possibilità di condividere, all'interno della coppia, il lavoro di cura dei famigliari (figli, anziani ecc.) è riconosciuta dalla Legge 53/2000, che istituisce il congedo parentale ed estende al padre i diritti prima riconosciuti solo alla lavoratrice madre. Anche i papà, dunque, possono richiedere il congedo per sostituirsi alle donne nella cura dei figli. Un'opportunità che spesso si scontra con uno stereotipo culturale ancora molto forte, per il quale la cura della famiglia è un problema esclusivamente femminile. In questo caso, infatti, sono discriminati gli uomini, i quali, richiedendo un congedo parentale, vengono guardati con sospetto o scarsa considerazione e giudicati come lavoratori poco motivati, che non investono sulla carriera e non si impegnano adeguatamente per l'azienda.

Un modo di pensare ingiustificato, che non solo penalizza e scoraggia i papà che si prendono cura della famiglia, ma sottrae anche risorse all'azienda, perché la cura delle persone è un valore che può essere positivamente trasferito nel contesto aziendale, migliorando nei lavoratori, uomini e donne, l'attenzione verso gli altri, le capacità relazionali, l'equilibrio nell'analisi e nella valutazione delle problematiche. Un valore, in sintesi, che migliora l'atmosfera nell'ambiente di lavoro, ottimizzando motivazioni e risorse.

Le buone prassi (slide n.8)

Lavorare a lungo non vuol dire necessariamente lavorare bene: quantità e qualità del tempo che i lavoratori dedicano all'azienda, infatti, non sono valori direttamente proporzionali.

Per questo bisogna superare una cultura organizzativa incentrata sulla quantità e abbattere il vecchio stereotipo della "presenza" come simbolo di dedizione al lavoro, che penalizza le lavoratrici e i lavoratori con impegni familiari e impedisce di pensare al tempo come a un valore progettabile e definito.

A volte basta davvero poco per attuare delle buone prassi che consentono di ottimizzare la qualità del lavoro tenendo conto delle esigenze di tutti: da una maggiore flessibilità organizzativa a tanti piccoli accorgimenti, come quello di evitare riunioni interne a ridosso degli orari di entrata o di uscita.

Le fonti di finanziamento (slide n.9)

Sono previste agevolazioni e contributi per stimolare la sperimentazione e l'avvio di nuove forme di flessibilità a favore della conciliazione. Ecco alcuni strumenti normativi specifici.

Legge 125/91 - art. 2

Incentivi per l'attuazione di piani di azioni positive in aziende pubbliche e private

Rimborso totale o parziale dei costi relativi all'attuazione di azioni positive a favore delle pari opportunità.

Possono farne richiesta imprese, cooperative, consorzi, enti pubblici economici, associazioni sindacali dei lavoratori, centri di formazione professionale.

Azioni

- Percorsi formativi per promuovere la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali.
- Sperimentazione di una diversa organizzazione del lavoro e di processi innovativi nell'ambito della gestione delle risorse umane.
- Processi di sviluppo e consolidamento professionale delle lavoratrici a tempo parziale o con contratti atipici.
- Consolidamento di imprese femminili attraverso studi di fattibilità, azioni di supervisione, supporto e accompagnamento, formazione altamente professionalizzante.
- Azioni di informazione, sensibilizzazione, diffusione di buone prassi, strategie di implementazione dell'ottica di genere.

Legge 53/2000 - art. 9

Misure a sostegno della flessibilità di orario

Agevolazioni per le imprese che adottano progetti per l'introduzione di formule di flessibilità volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Azioni

- Progetti che introducono forme di flessibilità di orario.
- Programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il congedo.
- Progetti che consentono la sostituzione del titolare d'impresa o del lavoratore autonomo in caso di astensione forzata o congedo parentale.

Pari opportunità.

Una questione di organizzazione e di mentalità (slide n.10)

La conciliazione dei tempi di lavoro e di vita è un aspetto determinante della più ampia e complessa questione delle pari opportunità tra uomo e donna nel mondo del lavoro.

Più in generale, quindi, è di fondamentale importanza che le aziende promuovano anche altre iniziative che favoriscano la diffusione della cultura di parità, come la formazione e la sensibilizzazione del top management, la prevenzione di fenomeni quali mobbing, molestia, violenza, discriminazione e segregazione, l'eliminazione o la compensazione degli svantaggi derivanti da comportamenti o strutture che creano discriminazione. Una garanzia di serenità dell'ambiente di lavoro è costituito dal Codice Etico per la tutela dei diritti di lavoratori e lavoratrici, che definisce le responsabilità etiche e sociali di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale. In più, le aziende possono favorire, al proprio interno, la presenza del Consulente di Fiducia e del Comitato Pari Opportunità nonché dei Punti di Ascolto.

Patrizia Tomio

I comitati Pari opportunità: problemi e buone prassi tra scarsità di risorse e incertezze normative

La relattrice ha presentato delle slides di cui qui viene espressa la sintesi.

I Comitati Pari Opportunità

I soggetti

Organismi strategici diretti a promuovere la diffusione della cultura e la concreta attuazione dei principi di uguaglianza e pari opportunità.

- Nascono alla fine degli anni '80

Per Università:

D.P.R. 28 settembre 1987, n. 567 art. 17 (PTA): ruolo propositivo e di monitoraggio sulle effettive condizioni di pari opportunità

Interventi legislatore nazionale e comunitario: (D. Lgs. 165/01 art. 57, Circolare 12/93 Presid. Cons. Ministri, D. Lgs. 198/06, Direttiva 23 maggio 2007...)

- Recente impulso (distinzione pubblico e privato)
- Evoluzione

Diversificazione:

- attivati e attivi?
- composizione (numero, soggetti rappresentati, modalità scelta componenti)

- regolamenti
- risorse

Le funzioni

Monitoraggio (ricerca, analisi, diffusione dati/documentazione)

Diffusione cultura di genere e sensibilizzazione ai principi di parità e p.o.

Funzioni consultive

Presidio contro le diverse forme di discriminazione

Proposte azioni positive (programmazione)

- Convegni, attività di formazione e orientamento
- Promozione della cultura delle P.O.
(premi e borse di studio, proiezione film, mostre, ...)
- Interventi relativi a situazioni di disagio e comportamenti non corretti nell'ambiente di lavoro (mobbing e molestie)
- Prevenzione e salute nell'ambiente di lavoro e familiare
- Conciliazione (tutela del personale al rientro da lunghi periodi di aspettativa per maternità o altri motivi familiari, asili nido aziendali, colonie estive per ragazzi, baby sitting, flessibilità orari, nuove modalità di erogazione delle prestazioni lavorative, informazione/incentivazione alla partecipazione dei padri lavoratori nell'organizzazione familiare e cura dei figli)

Le criticità

- Difficoltà nel riconoscimento del ruolo
- Difficoltà nell'esercitare la funzione di luoghi di progettazione al fine di individuare obiettivi ed azioni positive
- Il ruolo delle norme e la valutazione di efficacia
- La scarsità di risorse
- Le carenze nella comunicazione

Le prospettive

- Il collegamento con le figure istituzionali e il territorio
- Il ruolo delle "reti"
- Far crescere una cultura organizzativa orientata alla diversità come valore
- "Dalle porte aperte alle menti aperte"