



Mazzette, Antonietta (2000) *Le Donne e l'università: prima indagine conoscitiva*. In: *Le donne e l'università: prima indagine conoscitiva*, Sassari, Edizioni Gallizzi. p. 9-80.

<http://eprints.uniss.it/7630/>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Comitato Pari Opportunità

Le donne e l'università

Prima indagine conoscitiva

Impaginazione e Grafica
Centro Stampa Università - Sassari

Stampa
Tipografia Editrice
Giovanni Gallizzi srl

Sassari dicembre 2000

Le donne e l'università. Prima indagine conoscitiva

di Antonietta Mazzette

1. *Introduzione*

Come le donne del nostro Ateneo hanno potuto constatare, abbiamo somministrato un questionario con molte domande e un numero ancora più elevato di possibilità di risposte. Abbiamo ritenuto che, essendo questa la prima indagine conoscitiva in materia di pari opportunità, la scelta di somministrare un questionario a vasto raggio, lungo e talvolta persino pedante, fosse una strada per così dire obbligata per poter raccogliere il maggior numero sia di informazioni sia di bisogni (espresi e sottintesi).

La lunghezza del questionario ha creato ovviamente problemi di tempo e di attenzione a chi ha risposto; molte si sono sottratte, ma quelle che hanno dato la loro disponibilità ci hanno consentito di elaborare le riflessioni e le proposte che troverete nelle pagine che seguono. A loro va il nostro ringraziamento che estendiamo anche a coloro che non hanno risposto, perché il loro sottrarsi è stato per noi materia viva di valutazione.

Il questionario è stato articolato in sei parti, più una breve storia a mo' di sperimentazione ed anche di verifica di una serie di batterie di risposte che la precedevano. Nel commentare i risultati e le percentuali non abbiamo seguito l'articolazione del questionario, bensì, per un verso abbiamo raggruppato le tabelle sulla base del ragionamento che le intervistate ci hanno suggerito, per un altro verso abbiamo utilizzato le informazioni per costruire delle classificazioni e dei percorsi di vita.

Ad esempio nella "Scheda Personale" - scheda da alcune donne contestata perché ritenuta una violazione della legge sulla privacy -, abbiamo inserito la "Professione del coniuge" e la "Professione dei genitori" al fine di capire se l'Università è un luogo di promozione sociale. Ebbene, in merito abbiamo rilevato che il nostro ateneo è certamente un luogo dove si migliora la propria condizione sociale. In termini tecnici possiamo sostenere che c'è rigidità verso

il basso e flessibilità verso l'alto, flessibilità che però inizia a diminuire via via che si va verso le fasce sociali più elevate. In altre parole questo significa che anche chi ha una provenienza sociale bassa (genitori con una modesta attività lavorativa e - presupponiamo - con un basso titolo di studio), migliora la sua condizione sociale sia nel lavoro (che si rileva dalla qualifica e dal titolo di studio) sia nella vita privata (coniuge che svolge una professione media o medio-alta). È più difficile invece l'accesso alle fasce sociali più alte, che viene confermato da chi già vi appartiene per provenienza familiare. Insomma abbiamo rilevato flessibilità verso l'alto, ma fino ad una certa soglia.

Hanno risposto 174 donne, un campione altamente significativo sotto il profilo scientifico, sia per la quantità sia per la rappresentatività di tutte le componenti presenti nell'ateneo. Infatti, di queste donne, circa la metà lavora nell'area amministrativa (48,8%), il 28,8% nell'area didattico-scientifica, e circa il 20% nelle altre aree (tecnica, biblioteche, servizi e altro). Pertanto, possiamo ribadire che il campione corrisponde a oltre il 31% della popolazione femminile che lavora nell'ateneo ed è rappresentativo di tutti i gradi e livelli (qualifiche funzionali e fasce docenti) sia per le aree tecnica e amministrativa sia per quella della didattica e ricerca.

Ma l'elevato numero di donne che non hanno risposto (371) è altrettanto significativo sotto il profilo culturale e politico (in senso ampio) per ciò che riguarda le tematiche sulle pari opportunità. Non riteniamo che il rifiuto di rispondere sia dovuto esclusivamente ai limiti del questionario o del Comitato Pari Opportunità (peraltro di recente istituzione). Abbiamo avvertito diffidenza, scetticismo ed anche timore dell'uso che avremmo potuto fare delle informazioni, e ciò rinvia ad un più complessivo 'clima' che riguarda le relazioni sociali tra colleghi, i rapporti gerarchici, e così via, di cui però non possiamo dar conto perché avremmo dovuto fare, quantomeno, un altro tipo di indagine conoscitiva. In questa sede ci limitiamo a segnalare i sintomi di questo 'clima' perché il nostro ateneo possa riflettere in modo approfondito sulle cause, anche al di là dei compiti del Comitato Pari Opportunità. Nell'alto numero di casi che non hanno risposto dobbiamo inserire anche le donne che, per disguidi relativi alla distribuzione del questionario, non lo hanno ricevuto. Purtroppo siamo venute a conoscenza di questi disguidi solo dopo aver concluso la rilevazione e quindi non abbiamo potuto porvi rimedio.

Abbiamo avuto inoltre rifiuti di diversa natura, da quelli silenziosi a quelli

espliciti. Possiamo riportare ovviamente solo questi ultimi (che ci sono giunti per e-mail, per telefono, per lettera, di persona) e lo facciamo non solo per ragioni di rigore scientifico, ma anche perché consideriamo gli atteggiamenti negativi un modo attivo di partecipare e di esprimere opinioni, quindi una ricca fonte di informazioni.

Tra questi atteggiamenti elenchiamo di seguito quelli che ci sono apparsi più chiari:

- c'è chi ha esplicitamente scritto o detto che “all'università si considera un maschio”. Questo tipo di rifiuto a compilare il questionario (e probabilmente ad accettare qualunque discorso sulle pari opportunità) non ci è apparso come una posizione di dipendenza da una visione maschilista, al contrario, sembra esprimere una posizione di totale indipendenza che, secondo una certa letteratura, potrebbe essere definita di femminismo ‘radicale’;
- accanto alla posizione sopra riportata si possono collocare le risposte del tipo “credo che il problema non sia essere donna o uomo, ma il fatto che non ci siano opportunità né per l'una né per l'altro”;
- si discostano invece coloro che ci hanno detto: “io vivo in un'isola felice, quindi non trovo l'interesse per compilarlo”; e ancora, “dire che il problema non mi tocca mi sembra brutto, però è così...”;
- altre hanno considerato il questionario un inutile spreco di tempo: “non l'ho compilato perché era rubare tempo al mio lavoro”; “ho tanto lavoro da fare e non posso perdere tempo”;
- infine ci sono state donne che hanno considerato le domande “cervellotiche”, o, al contrario, “quiz da caserma”. È evidente che entrambe queste dichiarazioni mettono in discussione il questionario, seppure superficialmente perché di fatto coloro che le hanno espresse non sono entrate nel merito dei contenuti. Ma anche queste posizioni non possono non essere materia di riflessione sugli strumenti da adottare in futuro.

All'elaborazione del questionario ha partecipato il CPO nella sua interezza. La rilevazione, l'inserimento dei risultati nel *data-base* e la prima lettura è stata fatta da Marzia Melis, Isabella Meloni e Camillo Tidore. Le successive elaborazioni sono state fatte da coloro che hanno firmato i diversi capitoli. Va segnalato che tutti i grafici e le tabelle, nonché le elaborazioni statistiche sono opera di Camillo Tidore.

2. La donna che lavora: una questione privata e pubblica

Sommario

L'idea centrale del presente capitolo è che per la donna che lavora la sfera pubblica è fortemente influenzata da quella privata. Per sfuggire alla genericità abbiamo preso in considerazione in modo speculare tanto la vita privata quanto quella pubblica e abbiamo confrontato le reciproche influenze dell'una sull'altra e viceversa.

La famiglia è chiaramente al centro dei problemi privati, ma questi problemi diventano immediatamente pubblici nella misura in cui incidono sul lavoro, inteso come qualità, efficienza, organizzazione degli spazi fisici, rapporto con gli altri colleghi, ed anche come riconoscimento di sé per l'appunto attraverso il lavoro. In altre parole le donne assegnano una grande importanza sia alla famiglia sia al lavoro.

Finora le esigenze della prima sono state subordinate alle esigenze del lavoro, le intervistate non chiedono un rovesciamento di prospettiva bensì che si assuma una diversa ottica nell'organizzazione complessiva del lavoro. La richiesta del cambiamento non è riferita solo ai problemi privati, ma è legata in pari misura all'articolazione interna e alla distribuzione del lavoro, ai problemi di conflitto con i colleghi, all'inadeguatezza degli spazi, agli ostacoli che si incontrano nel fare carriera, alla valorizzazione individuale.

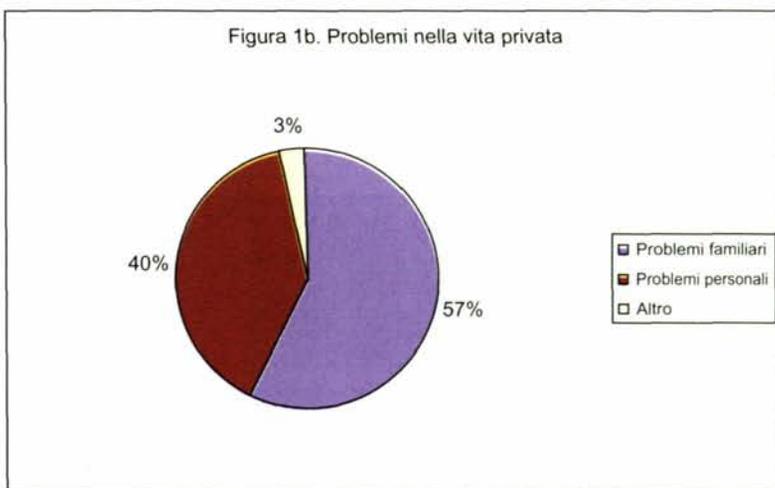
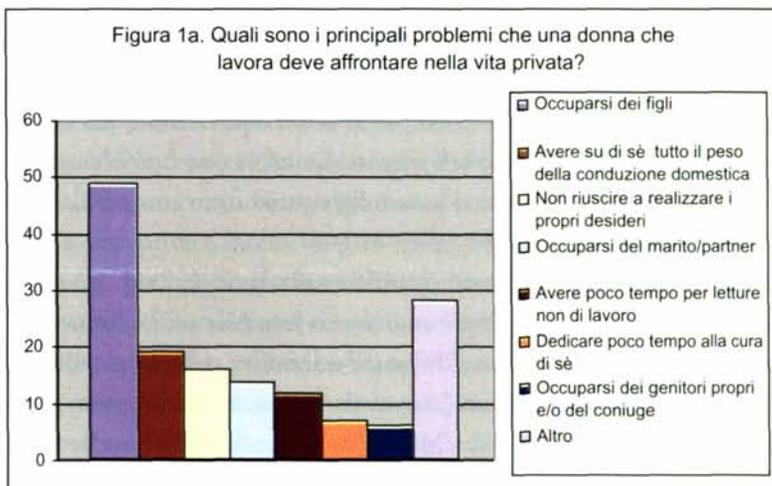
2.1. Partiamo da una domanda: "È proprio vero che la donna che lavora ha più problemi dell'uomo che lavora?"

Per rispondere a questa domanda abbiamo preso in considerazione le risposte riguardanti i problemi che una lavoratrice deve affrontare nella vita privata e le abbiamo rapportate a: "lo stato civile", "l'età", "l'area di appartenenza", "l'anzianità di servizio", "la qualifica" e "il titolo di studio". Precisiamo che questi indicatori (riportati tra virgolette) sono stati la nostra linea-guida principale nella stesura del presente rapporto.

Nonostante i profondi cambiamenti attraversati dalla famiglia italiana, la donna continua ad avere su di sé gran parte del peso domestico. Troviamo, infatti, la percentuale più elevata se sommiamo tutte le risposte che riguardano l'occuparsi dei figli, dei genitori e/o dei suoceri, del marito/partner e, più in generale, della conduzione domestica. È quasi conseguente la significativa percentuale che complessivamente racchiude tutte quelle risposte che hanno a

che vedere con lo “spazio del sé” e più in generale con i problemi personali.

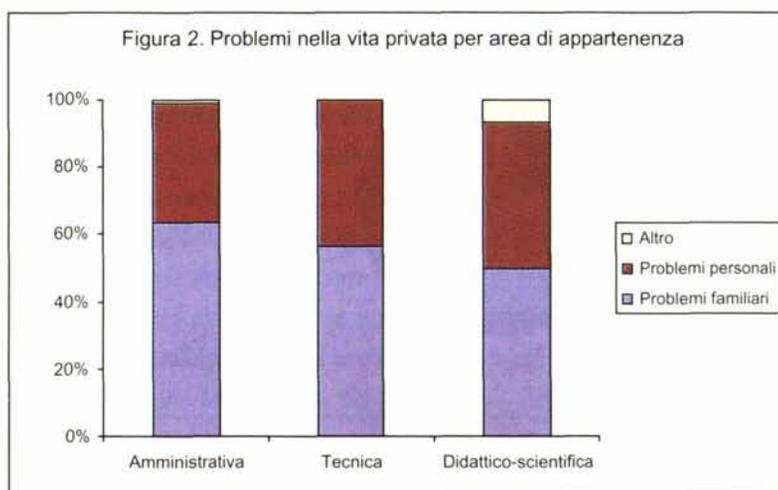
La famiglia continua a sottrarre la maggior parte del tempo alla donna e alle sue esigenze personali, e ciò vale che si tratti della coniugata o della non coniugata, che abbia figli o non ne abbia, che sia giovane o meno giovane, che abbia un titolo di studio o no.



Ovviamente ci sono delle differenze e delle sfumature che dipendono dalla situazione individuale. Vediamo infatti che se per le coniugate - dopo i problemi che concernono i figli e la conduzione domestica - assume importanza “l’aver poco tempo alla cura di sé” per le non coniugate, dopo i problemi relativi ai figli e al partner, vengono quelli connessi all’aver poco tempo per letture non di lavoro (Tab. 2a).

Per ciò che riguarda le fasce d’età (Tab. 2b), vediamo invece che c’è una sorta di ripartizione “naturale”: fino ai 45 anni prevalgono i problemi familiari; la fascia d’età 46-50 può essere considerata una fase di transizione per cui i problemi familiari e quelli personali per lo più si equivalgono; dai 51 anni in su prevalgono i problemi personali mentre diminuiscono i problemi familiari perché probabilmente anche se si hanno figli questi sono autonomi e non più a carico di chi ci ha risposto.

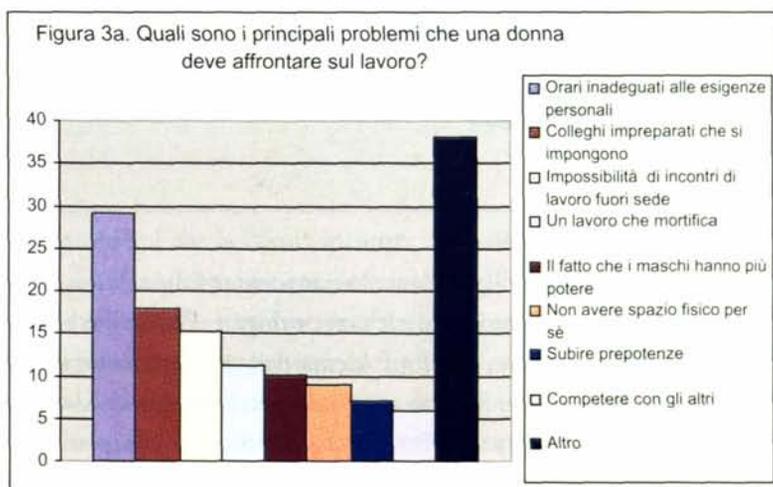
Riscontriamo delle differenze quando analizziamo la Tab. 2c, infatti, in relazione al peso della famiglia c’è uno scarto sensibile tra le donne dell’area amministrativa e quelle dell’area didattico-scientifica, mentre si collocano in mezzo le donne dell’area tecnica. Se osserviamo più da vicino questo dato e lo rapportiamo alle qualifiche (Tab. 2d), vediamo che fino al VI livello i due tipi di problemi - della famiglia e della cura di sé - si equivalgono, c’è un significativo scarto a favore dei problemi familiari nelle successive qualifiche, la punta massima si ha nel VII livello e quella minima la si ottiene con i professori ordinari. Segnaliamo l’importanza che per le ricercatrici e le assegniste hanno i



problemi legati alle esigenze di spazio personale. Va detto che influiscono su questa alta percentuale le più giovani che hanno meno problemi di conduzione familiare, di figli, di partner, di genitori a carico, e così via.

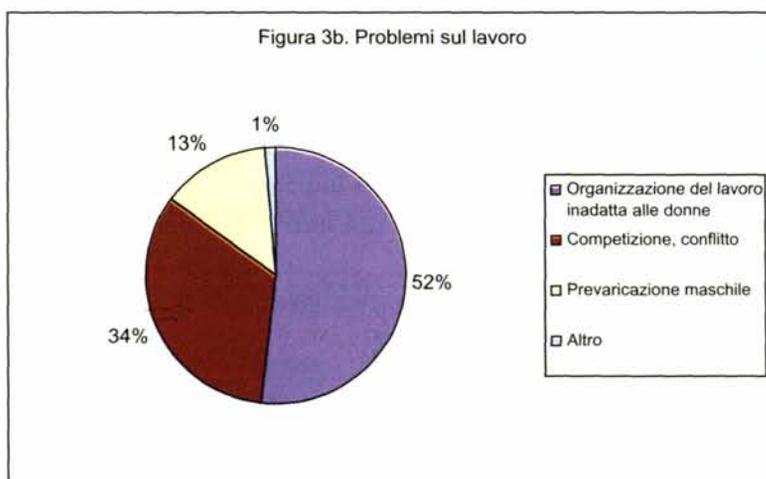
2.2. Dall'analisi di questi primi dati si conferma con chiarezza *a)* che la donna ha su di sé il carico della famiglia e *b)* che i suoi spazi personali sono limitati da questo carico. I due tipi di problemi raggruppano un insieme di esigenze che, seppure situate nella cosiddetta sfera privata, influiscono pesantemente sulla sfera lavorativa e sociale della donna. Da questo punto di vista possiamo sostenere che il confine tra la dimensione privata e quella pubblica è molto labile perché l'una incide sull'altra.

Analizzando le risposte che riguardano le difficoltà materiali che la donna incontra nel lavoro, verifichiamo anzitutto quanto il lavoro (sfera pubblica) incide sulla sfera privata, inoltre di quali tipi di difficoltà si tratta, infine che cosa è possibile fare per ridurre gli ostacoli che la donna incontra quotidianamente. Queste risposte confermano quel che abbiamo sostenuto prima: la gestione quotidiana della famiglia (sfera privata) ha bisogno di una differente organizzazione del lavoro e il cambiamento parte dall'orario che, come si avrà modo di ripetere più avanti, deve essere flessibile e personalizzato rispetto alle esigenze individuali. Ma se la percentuale più elevata concerne l'inadeguatezza degli orari, e questo è un problema che ha origine fuori dell'università, al secondo posto troviamo la risposta "Avere colleghi impreparati che si impongono comunque", e ciò riguarda invece direttamente l'organizzazione interna dell'ateneo.



Abbiamo classificato in tre tipologie le diverse risposte concernenti la domanda “Quali sono i principali problemi che una donna deve affrontare sul lavoro?”:

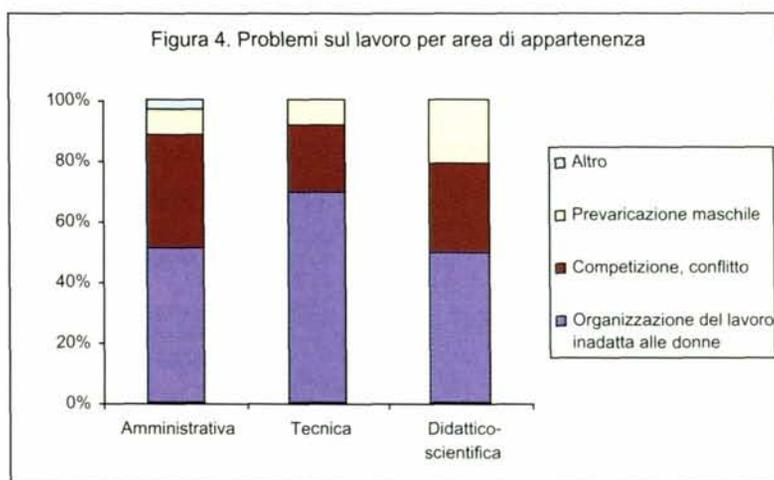
- 1) *l'organizzazione del lavoro non è adeguata alle donne.* In questa tipologia sono presenti risposte quali lo spazio inadatto, il sentirsi costantemente sotto esame, il non poter partecipare per ragioni familiari ad incontri al di fuori dell'orario del lavoro e soprattutto a quelli che si tengono fuori sede;
- 2) *la competizione ed i conflitti interni sono un problema per la donna.* In quest'altra tipologia abbiamo raggruppato risposte quali l'aver colleghi che ti ostacolano, il dover competere con gli altri, il subire prepotenze da parte di colleghi e/o superiori, l'aver colleghi che ti escludono dalle informazioni;
- 3) *la prevaricazione maschile.* In quest'ultima tipologia abbiamo raggruppato risposte quali il venire escluse dalle cose che contano perché si è donna, l'aver timore di comportamenti scorretti di alcuni colleghi maschi, scontrarsi col fatto che comunque i maschi hanno più potere.



Dalla lettura della tabella riguardante lo stato civile (Tab. 4a) non rileviamo differenze sostanziali tra le coniugate e le non coniugate. Per ciò che riguarda le fasce d'età (Tab. 4b) vediamo che il problema dell'organizzazione del lavoro inadatta alle donne cresce dai 35 fino ai 50 anni perché in queste fasce vi sono le donne che hanno figli a carico. Per ciò che concerne la competizione ed i conflitti tra colleghi, la punta più alta si ritrova nella fascia d'età 51-55. Mentre

sono le più giovani - fino a 35 anni - a risentire della prevaricazione maschile.

Se consideriamo le aree di appartenenza (Tab. 4c), vediamo che il problema dell'inadeguatezza dell'organizzazione del lavoro è avvertito soprattutto dalle donne dell'area tecnica, mentre sono quelle dell'area amministrativa a risentire della competizione e dei conflitti interni. Per ciò che riguarda la prevaricazione maschile è l'area didattico-scientifica a segnalarne l'importanza. Quest'ultimo dato assume significatività se lo rapportiamo al titolo di studio (Tab. 4d), infatti sono soprattutto le donne agli inizi della carriera scientifica (che hanno conseguito quasi tutte un dottorato o una specializzazione) a sottolinearne il peso. Mentre per ciò che concerne la qualifica, i problemi di competizione e conflitto sono subito soprattutto dai livelli più elevati e per le restanti qualifiche le percentuali sono distribuite più o meno uniformemente. Viceversa, i problemi di prevaricazione sono segnalati da tutte le fasce docenti, compresa quella dei professori ordinari (Tab. 4e).

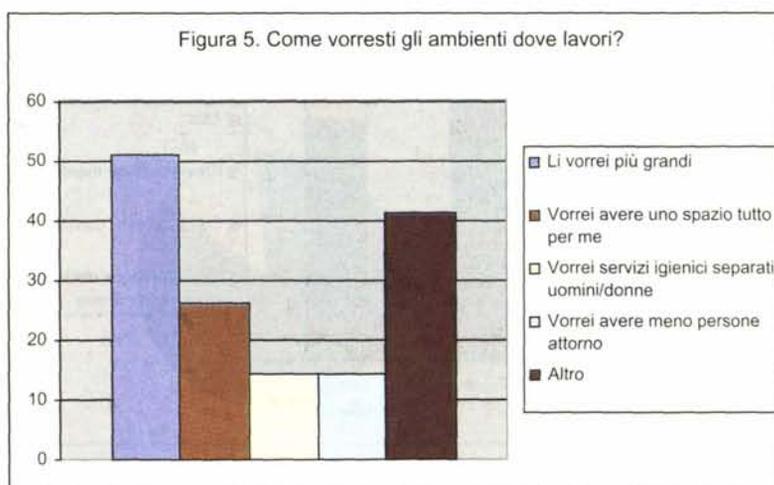


Tra i problemi che la donna incontra nel lavoro abbiamo inserito gli spazi fisici le cui qualità, come è noto, influiscono sulle relazioni tra colleghi e perciò sulla qualità del lavoro (va specificato che questo ragionamento riguarda tutti a prescindere dall'appartenenza di genere), specularmente incidono sulla percezione dello spazio le caratteristiche di queste relazioni. Facciamo un esempio: se si lavora in un ambiente piccolo e contemporaneamente si ha una scarsa affinità con qualche collega, lo spazio fisico viene vissuto in modo opprimente

ed incide negativamente sulla qualità del lavoro. Viceversa, lo spazio piccolo appare meno angusto se vi sono rapporti amichevoli. Ci limitiamo per ragioni di brevità a questo esempio, il quale ci serve per sottolineare non soltanto quanto siano importanti i luoghi dove si lavora e quanto incidano materialmente sulla condizione di chi vi sta per molte ore al giorno, ma anche per chiarire che i luoghi non sono mai neutri sotto il profilo sociale.

Alla luce di questo chiarimento segnaliamo che il maggior numero di risposte su come si vorrebbero gli ambienti di lavoro riguardano proprio le dimensioni che devono essere più grandi; inoltre si desiderano spazi da gestire autonomamente, tant'è che si vuole più privacy e non si vogliono persone attorno perché non si riesce a lavorare bene.

Le esigenze di avere uno spazio più grande e tutto per sé sono avvertite soprattutto dalle donne dell'area tecnica. La privacy e la necessità di stare da sole sono avanzate prevalentemente dalle donne dell'area amministrativa, mentre i restanti dati sono più o meno distribuiti su tutto il campione (Tab. 5a).



Alla luce degli orientamenti emersi possiamo classificare le domande di una diversa qualità degli ambienti fisici dove si lavora nel modo seguente: gli spazi non sono funzionali e adatti alle esigenze *a)* del lavoro delle donne e *b)* della loro quotidianità. Questi due tipi di esigenza che hanno a che vedere con il fatto che, pur stando in un ambiente pubblico, si ha la necessità di tutelare la propria sfera privata ed individuale, toccano trasversalmente tutte le donne,

qualunque sia il titolo di studio e la loro qualifica (Tab. 5b, Tab. 5c). Ci limitiamo a segnalare come indicative di due condizioni particolari e distinte l'elevata percentuale delle donne dell'area amministrativa che non superano il V livello che chiedono spazi più grandi, e la rilevante percentuale di donne ricercatrici e assegniste di ricerca che chiedono spazi da gestire singolarmente. È evidente che via via che si sale nella scala professionale questi due problemi sono meno avvertiti, fino a non costituire più un problema: ad esempio, nessuna docente di prima fascia chiede spazi individuali, mentre tutte chiedono spazi più grandi. Ma quest'ultimo dato non rientra esclusivamente nelle richieste di genere, bensì rispecchia una condizione generalizzata delle attuali strutture dell'ateneo, in particolare in alcuni settori e per alcune facoltà per le quali vi sono progetti e lavori in fase di realizzazione.

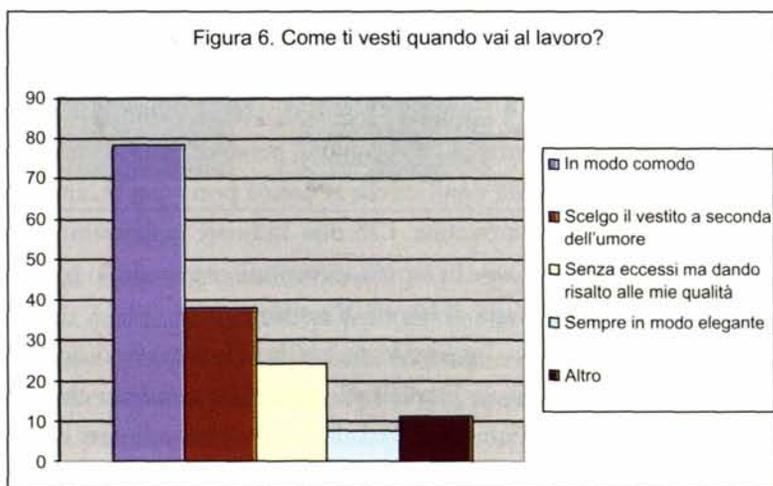
La richiesta di avere spazi fisici adeguati alle esigenze delle donne e in particolare più puliti, viene confermata anche dalle parole che le intervistate hanno aggiunto sotto la voce "Altro". Infatti, sono numerose le donne che hanno chiesto, non solo di avere spazi "più ariosi", "più confortevoli", "più sicuri" e "igienicamente soddisfacenti", ma anche spazi da personalizzare con fotografie dei figli e dei propri cari, e con altri oggetti. Citiamo come caso emblematico, indicativo delle esigenze sopra sintetizzate, la risposta di una lavoratrice: "vorrei utilizzare una radiolina portatile perché ritengo che un sottofondo musicale soffuso aiuti a rendere l'ambiente più rilassato e a produrre meglio nel lavoro di routine".

Come si può ben comprendere da queste parole espresse liberamente, anche quando si analizza la qualità degli spazi fisici dove si lavora, si può cogliere la labilità dei confini tra privato e pubblico. La natura dell'ambiente di lavoro è sicuramente pubblica ed il comportamento di chi vi lavora non può che essere adeguato a questa natura, ma il bisogno di personalizzarlo con segni che provengono dalla sfera privata significa che la donna porta con sé, anche nelle ore di lavoro, quest'altra dimensione. Ciò non influisce negativamente sulla qualità del lavoro, anzi, sotto molti aspetti, contribuisce a renderlo più "accettabile", persino quando si tratta di lavoro di routine.

Nel questionario abbiamo inserito la domanda "Come ti vesti quando vai al lavoro?". Per ragioni di rigore intellettuale avvertiamo i lettori che vi sono state donne che se ne sono "lamentate" ed altre che si sono rifiutate di rispondere perché la domanda è stata ritenuta inutile nel migliore dei casi, stupida ed

offensiva nel peggiore. Non è questa la sede per ricorrere alla vasta letteratura esistente sui significati che l'abbigliamento assume e sugli aspetti di relazionalità e di comunicazione insiti in esso. L'abbigliamento è sempre un *segno* e rinvia ad uno *spazio (corpo) del sé* altamente simbolico. In quest'ottica consideriamo il corpo uno spazio che ben si integra con gli spazi comunemente considerati. Vale a dire che se c'è una stretta relazione tra ambiente fisico, lavoro e rete sociale questa si manifesta pienamente se la si integra con la corporeità dello starvi. Allora, giacché il problema non è stato certamente quello di indagare sulla struttura fisica delle nostre interlocutrici, capire quali fossero le modalità di scelta del vestirsi per andare al lavoro è stato un modo per delineare i confini che ognuna riesce a stabilire o a subire, confini che si restringono o si dilatano a seconda tanto delle capacità individuali di stare con gli altri, quanto delle differenti interazioni che si formano negli ambienti di lavoro. Da tutto ciò è possibile verificare se vi sono barriere e, se sì, se queste sono considerate invalicabili.

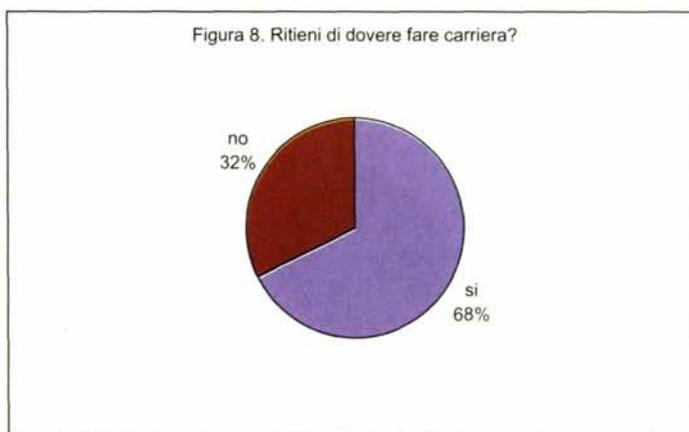
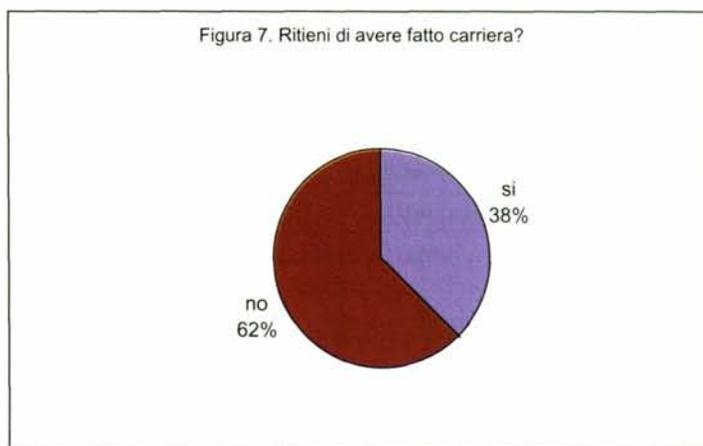
Ebbene, dalla lettura delle risposte più frequenti possiamo tracciare il seguente percorso: *a)* ci si veste in modo comodo perché lo stare nel proprio ambiente di lavoro per la maggior parte delle intervistate non è problematico; *b)* si sceglie il vestito a seconda dell'umore perché la singola personalità - con i problemi, i desideri, le ambizioni soddisfatte e insoddisfatte - ha bisogno di manifestarsi anche in uno spazio pubblico; *c)* ci si veste senza eccessi ma dando risalto alle proprie qualità perché l'ambiente del lavoro comunque, anche se non è problematico, costituisce un freno rispetto alla creatività individuale.



Come si può constatare questo percorso non è casuale, perché la scelta dell'abbigliamento, intesa come *spazio del sé*, è sì una scelta individuale ma è legata ad una serie di regole sociali. Sotto questo profilo è indicativa la quasi inesistenza in termini percentuali della risposta "Non me ne curo".

2.3. Analizzare i problemi che la donna incontra - nella vita privata e in quella lavorativa - significa cogliere i progetti di vita legati al miglioramento della propria condizione professionale, e questo ci conduce direttamente alla carriera.

Diamo per scontato il fatto che le donne aspirano a fare carriera, esattamente come gli uomini. D'altro canto ciò è confortato dalle risposte alle domande "Ritieni di avere fatto carriera?" e "Ritieni di dover fare ancora carriera?".

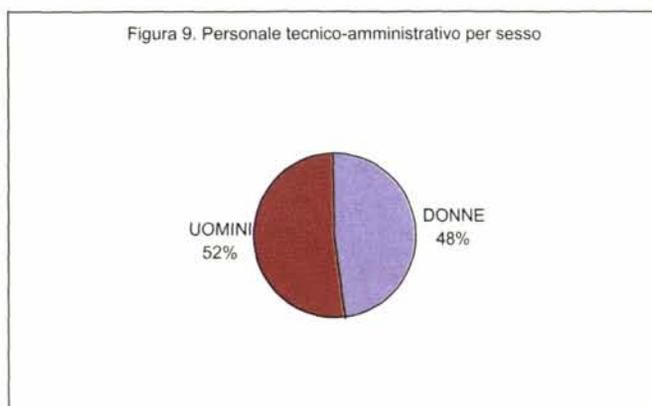


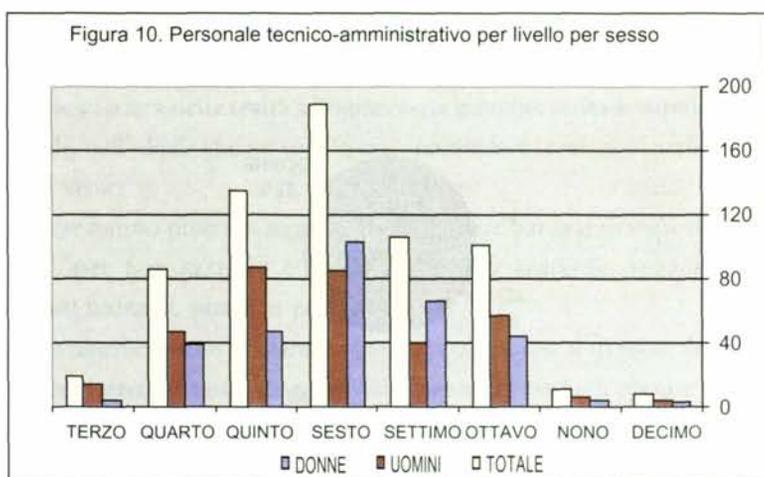
Rispetto a questi progetti di vita sorgono spontanei due interrogativi: 1) “La donna continua ad essere discriminata nella carriera?”; 2) “Quale tipo di donna è più o meno discriminata rispetto all’uomo?”.

Rispondiamo affermativamente al primo interrogativo, ricorrendo sia alle risposte contenute nel questionario sia alla distribuzione del personale universitario nei diversi livelli e qualifiche. Al di là dell’ovvia constatazione che rispetto agli uomini ci sono meno donne nei gradini più elevati della struttura universitaria e che questa inferiore presenza femminile rispecchia una situazione generalizzata nel resto della società, verificiamo che, per ciò che concerne l’area amministrativa e tecnica, la loro ascesa appare agevole e poco problematica fino al VII livello, mentre diventa più difficile dall’VIII livello in poi. In merito va ricordato anzitutto che c’è stata una crescita qualitativa e quantitativa delle donne, perché è aumentato il numero di coloro che hanno conseguito un titolo di studio superiore ed anche la laurea, inoltre perché negli ultimi decenni sono più numerose le donne che sono entrate nel mondo del lavoro.

Personale tecnico-amministrativo suddiviso per livello alla data del 13 ottobre 2000

LIVELLO	DONNE	UOMINI	TOTALE
DECIMO	3	4	7
NONO	2	5	7
OTTAVO	46	58	104
SETTIMO	63	40	103
SESTO	103	85	188
QUINTO	47	87	134
QUARTO	38	47	85
TERZO	4	15	19
TOTALE	306	341	647

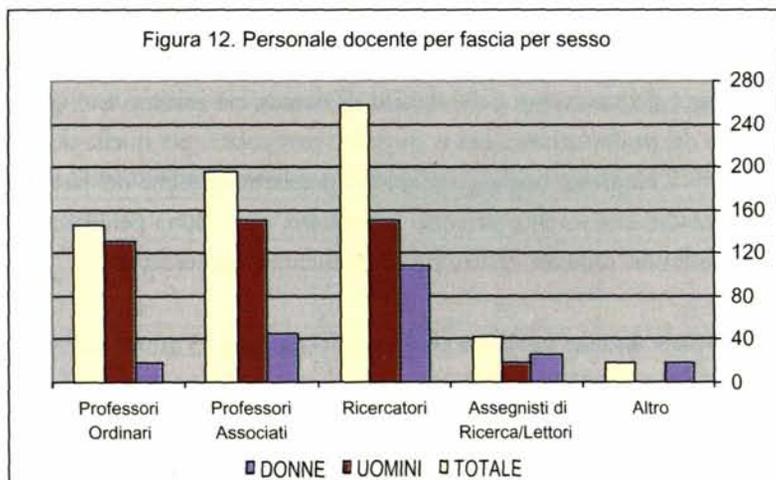
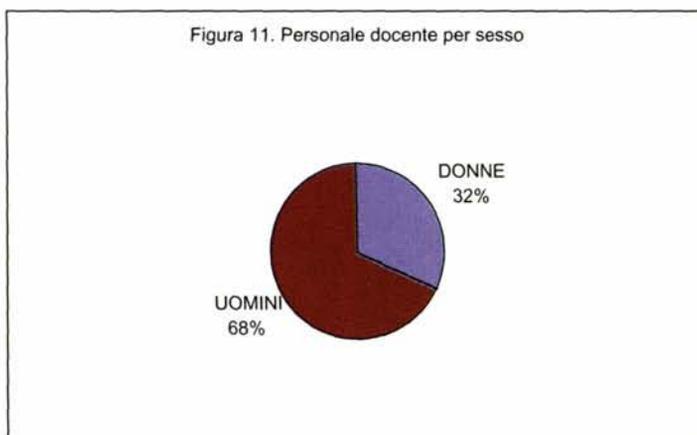




Per ciò che riguarda l'area didattico-scientifica, se non si avvertono grandi squilibri nelle fasce dei ricercatori e dei dottori di ricerca, ciò inizia a non valere più per la fascia dei professori associati e, in modo particolare, per quella dei professori ordinari. Usando un linguaggio figurato possiamo dire che nel fare carriera per le donne vi è una sorta di percorso ad imbuto, e la ridotta percentuale della fascia dei professori ordinari rinvia immediatamente a questa figura.

Personale docente suddiviso per fascia alla data del 13 ottobre 2000

FASCIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Professori Ordinari	18	144	162
Professori Associati	45	143	188
Professori Incaricati	5	4	9
Ricercatori	111	147	258
Assegnisti di Ricerca/Lettori	42	29	71
Supplenti esterni	14	31	45
TOTALE	235	498	733



Per rispondere al secondo interrogativo – e cioè quale tipo di donna è discriminata nella carriera -, nella costruzione delle tabelle abbiamo proceduto nel modo seguente:

- a) come bisogna essere per fare carriera;
- b) che cosa è necessario per fare carriera;
- c) che cosa impedisce la carriera alle donne.

a) Entrando nel merito delle indicazioni che ci hanno fornito le intervistate, è bene dire che

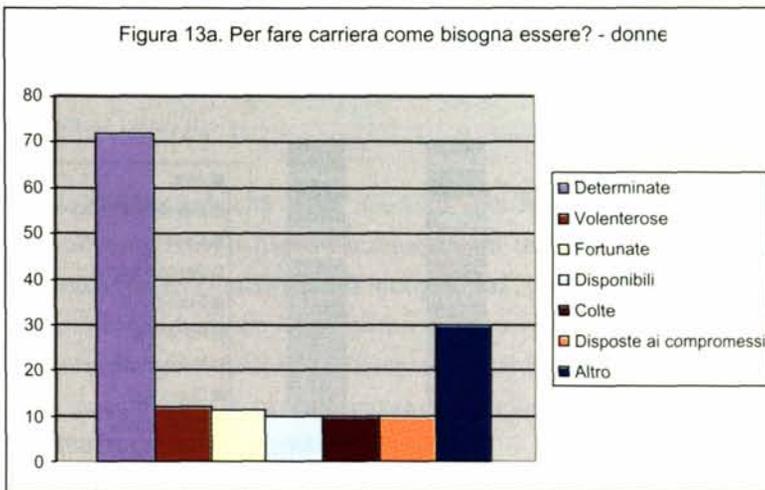
- alcune di loro hanno voluto sottolineare la distinzione tra “come si è

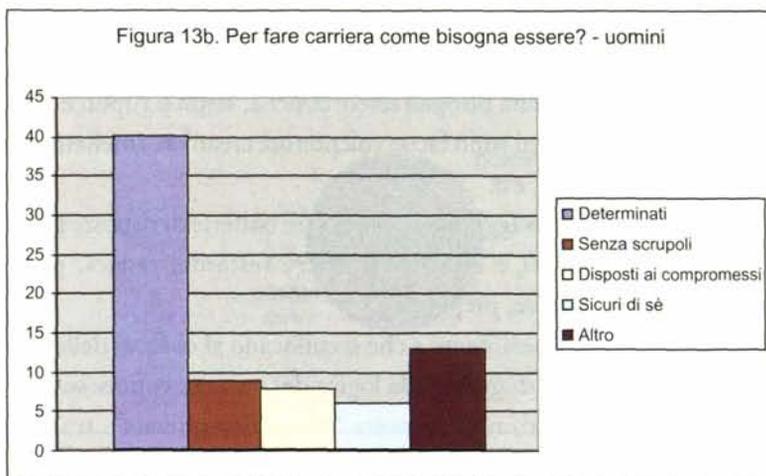
nella realtà” e “come bisogna essere” per poter fare carriera, cioè hanno stabilito un confine tra il *reale* e l'*ideale*. Così scrive una lavoratrice: “per fare carriera nella realtà bisogna essere ciniche, senza scrupoli e disponibili, nell’ideale che mi sono fatta: volenterose creative e intellettualmente vivaci”;

- altre hanno preferito aggiungere alle nostre batterie di risposte frasi quali “per fare carriera è necessario essere testarde, tenaci, pazienti, lungimiranti, positive, preparate”.

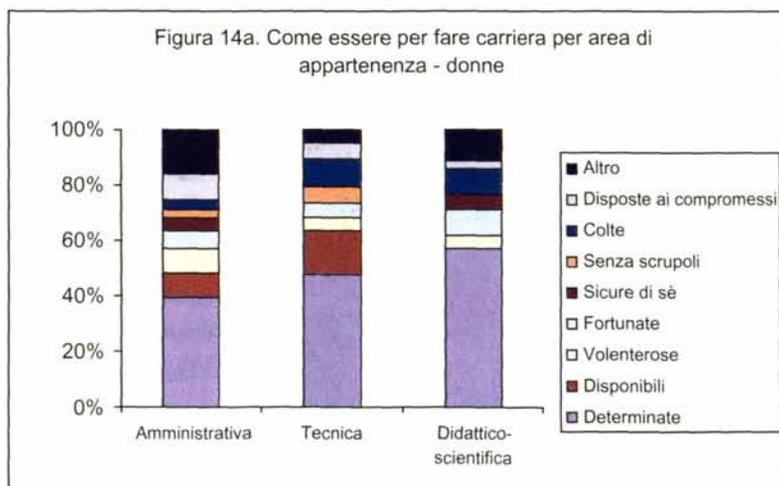
Le opinioni espresse liberamente e che si collocano al di fuori delle risposte rigidamente precostituite, sfuggono alla logica dei numeri, eppure sotto molti aspetti li rafforzano. Infatti, nella risposta “essere determinate”, troviamo la percentuale più elevata, seguono a molti punti di distanza “essere volenterose” ed “essere fortunate”.

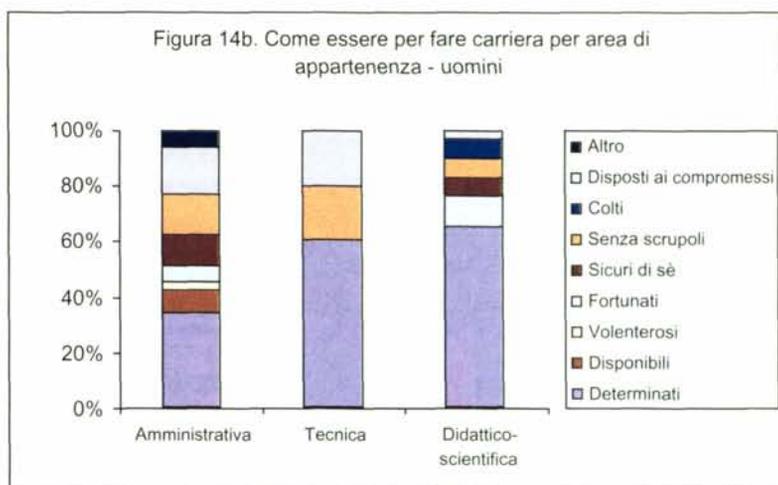
Introducendo nel questionario anche la voce **Uomini**, abbiamo voluto capire se fosse percepita disparità di condizione e trattamento tra donne e uomini nell’accesso alle carriere. Ebbene, anche gli uomini devono essere determinati se vogliono fare carriera, ma le due risposte che seguono sono estremamente significative della diversità percepita; infatti gli uomini sono o devono essere anche “senza scrupoli” e “disposti al compromesso”.





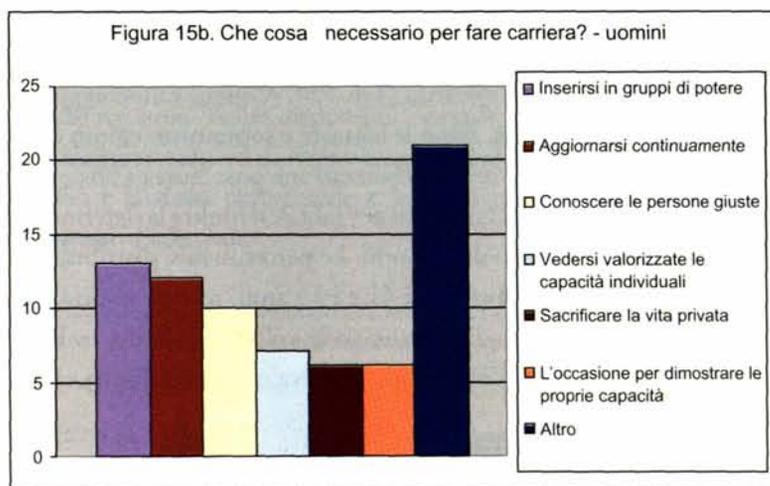
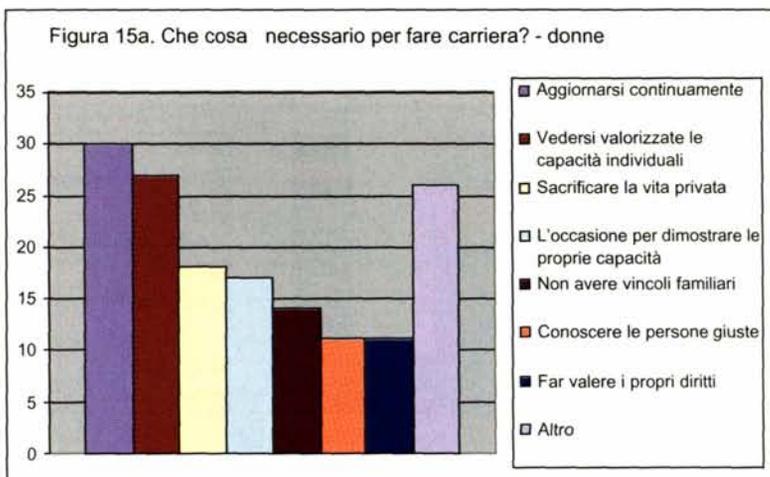
Bisogna però precisare che sono soprattutto le donne dell'area didattico-scientifica a incidere sulla percentuale che riguarda la determinazione, mentre per ciò che riguarda "essere disponibili" sono le interlocutrici dell'area tecnica a dare il maggior numero di risposte, quelle dell'area amministrativa danno lo stesso peso e la stessa percentuale a "essere remissive" ed "essere disposte ai compromessi" (Tab. 7a).





L'incidenza dell'area didattico-scientifica appare ancora più forte se si osservano i dati delle tre fasce di docenza (Tab. 7b). A questi vanno aggiunti due fattori: il titolo di studio e l'età. Sono le laureate e soprattutto coloro che hanno conseguito un dottorato e una specializzazione post laurea a sostenere che bisogna essere determinate nel fare carriera (Tab. 7c); inoltre la determinazione prevale per le donne al di sotto dei 40 anni. Le percentuali si distribuiscono in modo equilibrato nelle fasce d'età tra i 41 e i 55 anni, mentre dopo i 56 anni cresce il numero di coloro che dichiarano sia la volontà sia la disponibilità ad accettare compromessi come caratteristiche prevalenti della donna che vuole fare carriera (Tab. 7d).

- b) Per ciò che riguarda che cosa è necessario per fare carriera vediamo che in termini complessivi le risposte maggiormente indicate sono: *I*) aggiornarsi continuamente; *2*) sacrificare la vita privata; *3*) essere riconosciute per le capacità individuali. Se rapportiamo queste risposte a quelle concernenti gli uomini cogliamo alcune differenze, infatti le più frequenti nell'ordine sono: *I.* conoscere le persone giuste; *II.* aggiornarsi continuamente; *III.* inserirsi in gruppi di potere.



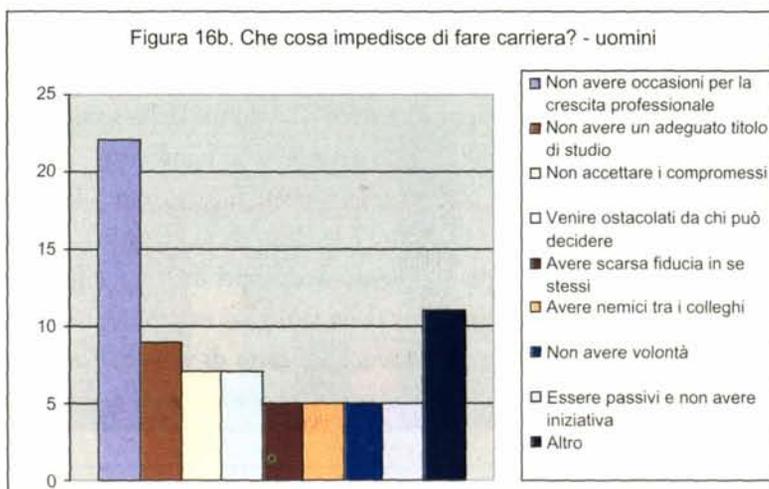
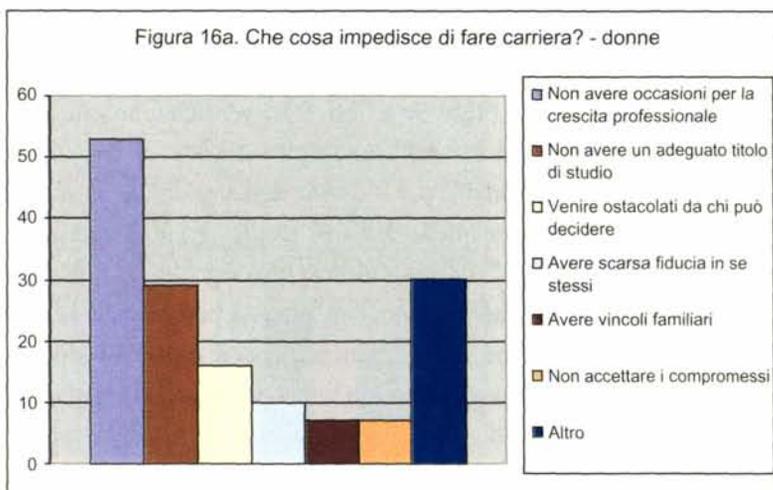
Vi sono naturalmente delle sfumature di differenza se prendiamo in considerazione le coniugate e le non coniugate, l'area di appartenenza e la qualifica, il titolo di studio e le classi d'età. Ad esempio per le non coniugate l'ordine di risposte è il seguente: 1) aggiornarsi continuamente; 2) essere valorizzate per le capacità individuali; 3) sacrificare la vita privata. Solo al quarto posto viene indicato "non avere vincoli familiari" (Tab. 9a). Quest'ultima risposta ha lo stesso valore percentuale anche per le coniugate, valore che aumenta quando l'intervistata ha almeno due figli, per arrivare alla totalità delle intervistate tra

le donne che hanno almeno quattro figli (Tab. 9b).

Se analizziamo più da vicino queste risposte e le rapportiamo all'area di appartenenza e alla qualifica (Tab. 9c e Tab. 9d), verifichiamo che per fare carriera è necessario: per le donne dell'area amministrativa "essere valorizzate per le proprie capacità individuali"; per le donne dell'area didattico-scientifica "sacrificare la vita privata"; per quelle dell'area tecnica avere "l'occasione per dimostrare le proprie capacità". In quest'ultimo caso segnaliamo una diversità rispetto alle restanti aree perché seguono, con la stessa percentuale, le risposte "conoscere le persone giuste" ed "essere valorizzate per le capacità individuali". Relativamente alla qualifica invece incidono sulla percentuale riguardante l'aggiornamento le risposte delle donne dell'area amministrativa a partire dal VII livello in poi, ed in particolare quelle dell'VIII livello. Invece, per ciò che concerne le risposte sulla necessità di sacrificare la vita privata è l'area docente a prevalere, con un notevole numero di casi tra le ricercatrici e le assegniste. Le donne della prima fascia docente si distinguono rispetto alle altre fasce docenti perché si dividono tra la necessità di "vedersi valorizzate per le capacità individuali" ed "essere inserite in gruppi di potere". Le donne della seconda fascia docente assegnano un alto valore al "non avere vincoli familiari".

Complessivamente trovano conferma le risposte finora citate anche quando si analizza il titolo di studio (Tab. 9e) e le classi d'età (Tab. 9f). Viceversa appaiono poco influenti: il riconoscimento dei propri diritti; l'appartenenza ad un partito e/o sindacato; il sostegno della famiglia; non guardare in faccia nessuno; essere corretti sul lavoro; avere un progetto di vita chiaro; avere un proprio spazio nella comunità scientifica; partecipare alla vita accademica; avere rapporti di fiducia.

c) Per ciò che riguarda che cosa impedisce alle donne di fare carriera vediamo che complessivamente le prime tre risposte in ordine di indicazione sono: 1) "non avere occasioni per la crescita professionale"; 2) "non avere un adeguato titolo di studio"; 3) "venire ostacolati da chi può decidere". Questa sequenza riguarda in pari misura le coniugate e le non coniugate, nonché le aree di appartenenza (Tab. 11a e Tab. 11b). Anche per gli uomini vengono indicate le prime due risposte, mentre troviamo come terza risposta "non accettare compromessi".



Rileviamo delle differenze nell'ordine di importanza delle risposte quando analizziamo la qualifica (Tab. 11c). Infatti, le donne comprese fino al V livello indicano come impedimento prioritario "non avere un adeguato titolo di studio", questo dato viene confermato da chi ha la licenza media (Tab. 11d). Mentre, circa la metà delle donne del VI e del VII livello ritengono un ostacolo alla carriera "non avere occasioni per la crescita professionale". Quest'ultima risposta viene scelta anche da chi ha l'VIII livello e dalla fascia dei ricercatori,

seppure in percentuale più bassa delle precedenti. Per le donne della seconda fascia docente assumono il medesimo peso “avere vincoli familiari” e “non avere particolari capacità intellettuali”, mentre le intervistate della prima fascia docente si distribuiscono in eguale misura tra “non avere un adeguato titolo di studio”, “avere scarsa fiducia in se stesse”, “non lavorare in un'équipe”, “venire ostacolati da chi può decidere”. Va detto che non abbiamo rilevato indicazioni di rilievo in relazione alle classi d'età.

Conclusioni

Dalla lettura delle tabelle abbiamo avuto modo di verificare finora che per le nostre interlocutrici l'organizzazione del lavoro dell'Università è scarsamente adeguata alle loro esigenze. In merito ci sono state utili le valutazioni e le richieste che le intervistate hanno espresso sulla flessibilità degli orari, sulla qualità degli ambienti di lavoro, sulle difficoltà che hanno per partecipare ad incontri e corsi di formazione che si tengono fuori dall'orario di lavoro e in modo particolare fuori sede, sul fatto che esse si sentono costantemente sotto esame.

Come si può constatare le difficoltà sopra elencate sono nel contempo di natura materiale (come ad esempio i luoghi fisici) e di natura culturale e sociale (come il bisogno espresso di corsi di formazione), ma sono anche di tipo psicologico, perché il sentirsi costantemente esaminate non è soltanto una caratteristica legata all'articolazione dell'organizzazione del lavoro bensì coinvolge in modo differente le singole personalità delle lavoratrici.

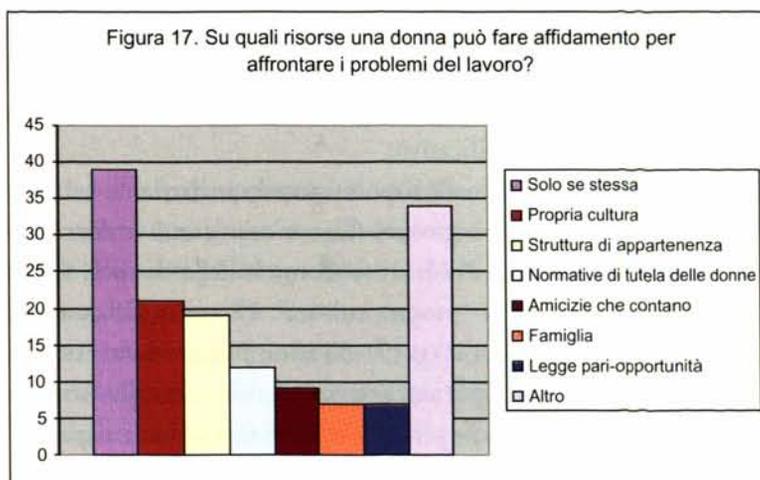
A ciò vanno aggiunte le difficoltà di natura sia privata sia pubblica nell'accedere alle carriere. Difficoltà che non si condividono con gli uomini di pari livello.

3. Organizzazione del lavoro e pari opportunità

Sommario

In questo capitolo prendiamo in considerazione le risorse di cui la donna consapevolmente dispone e di quelle di cui potrebbe avvalersi. Come si constaterà più avanti in modo articolato, la donna considera il proprio bagaglio culturale e professionale non soltanto la risorsa più importante ma anche quella determinante per la sua professione. Ciò non significa che le donne peccino di egocentrismo, piuttosto esprimono una sorta di sfiducia - più o meno accentuata a seconda della singola esperienza e del ruolo ricoperto -, verso le risorse messe a disposizione dalla struttura di appartenenza (comprendendo in essa anche i colleghi). Vale a dire che la donna si sente sola nell'affrontare i problemi che incontra nella quotidianità lavorativa. Solitudine che non viene attutita né dalla famiglia né tantomeno dalle organizzazioni sindacali. Viceversa costituisce una sorpresa il fatto che le intervistate abbiano considerato una risorsa spendibile le norme di tutela della donna e le pari opportunità, anche se è bene dire che questa considerazione non è priva di contraddizioni, non ultimo perché non è avvertita da tutte e allo stesso modo.

3.1 L'inadeguatezza dell'organizzazione del lavoro emerge con chiarezza dall'analisi delle risposte alla domanda "Su quali risorse una donna può fare affidamento per affrontare i problemi del lavoro?". Ebbene, le risposte più frequenti sono in primo luogo "solo su se stessa", in secondo luogo "sulla propria cultura" e solo in terzo luogo "sulla specifica struttura di appartenenza". È abbastanza chiaro che vanno nella stessa direzione le prime due risposte perché sono accomunate dal fatto che le risorse sono per così dire 'interne' alla donna, viceversa la terza risposta rinvia ad una risorsa 'esterna'. Appare interessante il fatto che al quarto posto si trovino "le normative di tutela delle donne" che, sommate alle "leggi sulle pari opportunità", diventano significative se le riferiamo allo scarso peso culturale e sociale che hanno queste norme, soprattutto quelle sulle pari opportunità.



Sempre in termini complessivi queste risposte offrono utili spunti di riflessione anche nei valori più bassi: è praticamente nulla la percentuale riguardante la “rete scientifica di appartenenza”, così come hanno un peso quasi inesistente i partiti politici; è irrilevante anche il valore concernente il sindacato, pur collocandosi in una posizione leggermente più alta dei precedenti. La somma delle percentuali riguardanti l’università intesa come ente tanto specifico quanto generale di appartenenza (le altre università) diventa più significativa se la colleghiamo alla terza risposta in ordine di scelta (struttura specifica nella quale si lavora).

Indichiamo altri due elementi che sollecitano la riflessione: 1) la rete di solidarietà interna è poco influente e frammentata sotto il profilo delle risorse su cui fare affidamento (i colleghi, una/un collega in particolare, solo le colleghe); 2) anche la famiglia e il coniuge sembrano incidere poco sulle risorse di cui ha bisogno la donna nel lavoro.

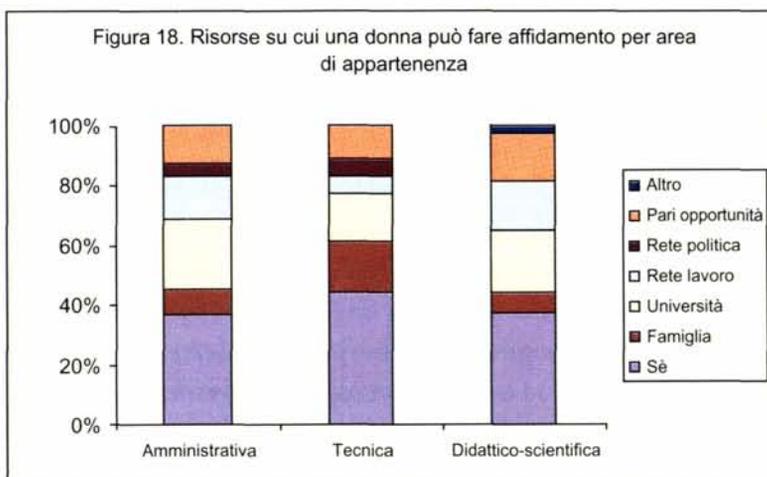
Come nel capitolo precedente riportiamo i dati complessivi per ciascuna domanda a quelli relativi a: “stato civile”, “classi d’età”, “area di appartenenza”, “qualifica”, “titolo di studio”, “numero dei figli”. Ciò al fine di raccogliere ed esporre le sfumature e le differenze connesse alla singola condizione esistenziale.

Le tabelle successive confermano come prioritarie le tre risposte di cui abbiamo dato conto sopra, ad esempio non cogliamo diversità di condizione tra le coniugate e le non coniugate (Tab. 13a); ci limitiamo a segnalare che, per ciò che riguarda queste ultime, la “struttura di appartenenza” e “l’affidarsi ad una/

un collega” assumono lo stesso valore, preceduto però dal valore che concerne la risposta “normative di tutela delle donne”. Appare scontato il fatto che per le coniugate abbiano maggior peso la famiglia e il coniuge, anche se comunque non influiscono in modo significativo.

Troviamo maggiore varietà nelle risposte quando analizziamo le classi d’età (Tab. 13b). Ad esempio le più giovani (fino a trent’anni) si distribuiscono uniformemente tra “colleghi”, “normative di tutela delle donne”, “famiglia”, “università di appartenenza” e “propria cultura”. Di contro le donne che si collocano nelle ultime due fasce d’età (51-55 anni; 56 anni e oltre) si affidano per un verso alla struttura di appartenenza, per un altro verso alle “amicizie che contano”, anche se la percentuale più elevata la troviamo per la risposta “legami con altre università”.

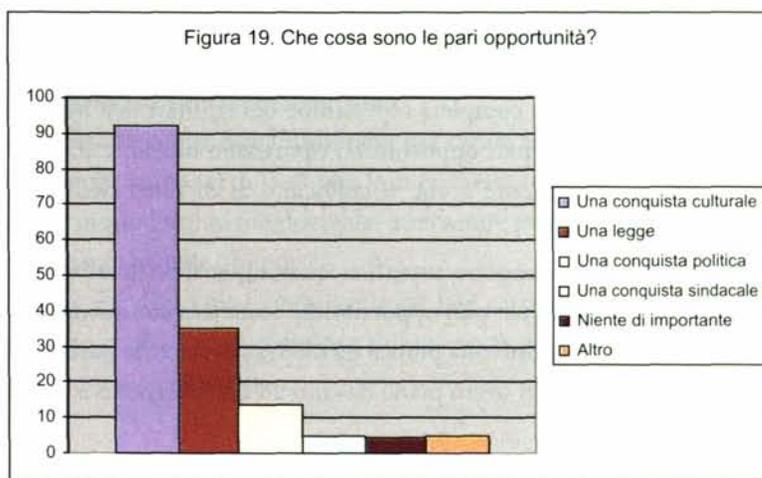
Per ciò che riguarda l’area di appartenenza (Tab. 13c) segnaliamo che le donne dell’area didattico-scientifica e dell’area tecnica indicano come risorse per la lavoratrice le “normative di tutela delle donne”, mentre sono soprattutto quelle dell’area amministrativa a riferirsi alle leggi sulle pari opportunità. In particolare, le lavoratrici che si collocano tra il V e il VII livello indicano le pari opportunità come importanti, anche se non bisogna sottovalutare il numero di lavoratrici del VI livello che indicano più in generale le normative di tutela delle donne, alle quali si aggiungono quelle dall’VIII livello in su e le ricercatrici (Tab. 13d). Sempre in relazione alla distinzione tra generali “normative di tutela” e specifiche “norme di pari opportunità”, segnaliamo che queste ultime



sono indicate come risorse soprattutto dalle donne che hanno la licenza media inferiore, mentre le prime sono indicate in maggior numero da chi ha una specializzazione e/o un dottorato (Tab. 13e).

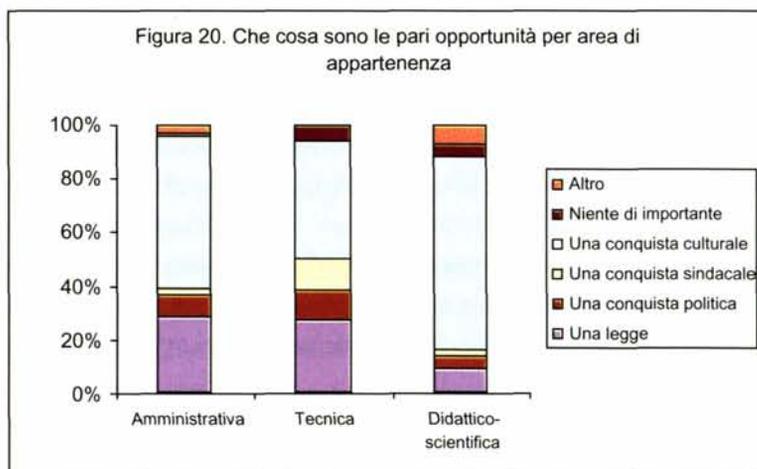
In merito alle “pari opportunità” va detto che rappresentano per il 60% delle intervistate una conquista culturale, per oltre il 20% una legge e per l’8,5% una conquista politica, soltanto il 2,5% del campione ritiene che non siano importanti.

La valenza di conquista culturale è espressa più o meno in eguale misura dalle non coniugate e dalle coniugate (Tab. 14a), inoltre troviamo la percentuale più alta tra chi ha 4 figli (Tab. 14b). Da questa valutazione si discostano leggermente le donne dell’area tecnica che per il 10% dei casi considerano le pari opportunità tanto una “conquista politica” quanto una “conquista sindacale”. Nell’area tecnica troviamo anche la percentuale più elevata (anche se non significativa di per sé) di casi che considerano le pari opportunità “niente di importante” (Tab. 14c).



Se prendiamo in considerazione la qualifica (Tab. 14d) vediamo che la punta più alta si trova nella fascia dei professori ordinari che considerano le pari opportunità una conquista culturale, seguita dalle donne che appartengono all’VIII livello e oltre. Invece la percentuale più alta delle risposte “niente di importante” la troviamo tra le donne della fascia dei professori associati. Per

ciò che riguarda le classi d'età (Tab. 14e) sottolineiamo che le risposte sono distribuite in modo equilibrato tra le diverse fasce. Lo stesso discorso si può fare per il titolo di studio, perciò ci limitiamo a sottolineare che via via che cresce il livello di istruzione cresce il numero di persone che considerano le pari opportunità una conquista culturale (Tab. 14f).



Al fine di dare una più completa esposizione dei risultati dell'indagine in merito a che cosa siano le pari opportunità, riportiamo ora sinteticamente le opinioni espresse liberamente e che si collocano al di fuori delle risposte precostituite.

- Ci sono donne che ritengono superflua qualunque specificazione su che cosa si debba intendere per pari opportunità: “sono una conquista e basta”.
- Altre invece le considerano una pratica da mettere in atto: “le pari opportunità sono il trovarsi sullo stesso piano davanti ad una prospettiva di lavoro, sia uomo sia donna”
- Vi è chi manifesta apertamente sfiducia e persino pessimismo: “le pari opportunità per il momento sono solo una conquista normativa, cui fa riscontro una scarsa consapevolezza del loro significato, diretto e mediato”; “che cosa sono le pari opportunità?: l'indicazione che non si ha ancora la parità, visto che se ne deve parlare”.
- E vi è anche chi in fondo le vede ottimisticamente in prospettiva come “un processo da metabolizzare” e come “un'utopia a cui è bello credere”.

- Accanto a tutte queste opinioni sono da collocare anche le posizioni caratterizzate dall'indifferenza: "non ho mai sentito personalmente il problema".
- Infine vi sono state donne che hanno ricondotto le pari opportunità alla loro diretta esperienza: "per creare una reale pari opportunità l'università dovrebbe trattare tutti allo stesso modo"; e ancora, "per creare una reale pari opportunità l'università dovrebbe semplicemente astenersi dal creare ostacoli".

Le opinioni sopra riportate sono utili non tanto in termini numerici e di percentuale quanto perché consentono di allargare l'orizzonte della riflessione, al di là degli strumenti rigidi quale può essere un questionario.

3.2 Ribadiamo il concetto che collegare l'organizzazione del lavoro alle esigenze delle donne significa innanzitutto comprendere quali siano le possibilità concrete, nella situazione ottimale, di svolgere la propria professione. In questo contesto assume rilievo essere valorizzate per le proprie capacità e, quindi, la possibilità di migliorare lo status professionale. Di per sé questa affermazione non è specifica del mondo femminile giacché vale anche per gli uomini, ma se entriamo nel merito delle cose da fare è possibile individuare la specificità di genere ed assumere così altri punti di vista in relazione all'organizzazione del lavoro dell'ateneo.

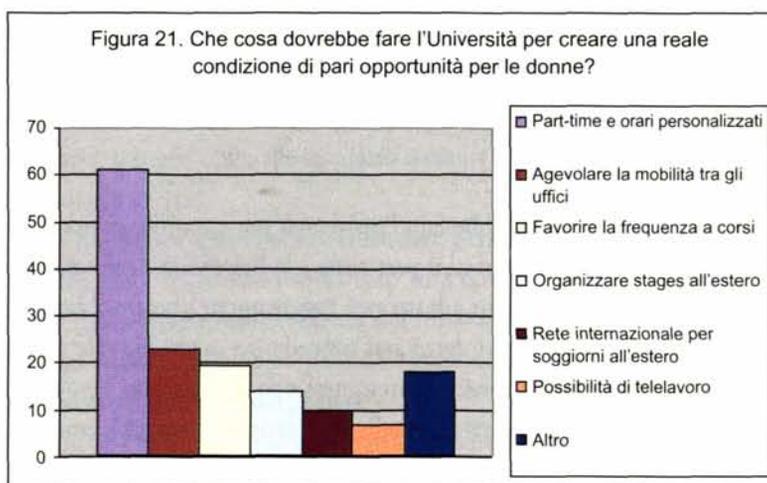
Per possibilità concrete intendiamo:

- a) che cosa dovrebbe fare l'università per creare una effettiva condizione di pari opportunità, al di là di una loro etichetta formale;
- b) in che modo l'università dovrebbe intervenire per migliorare la condizione professionale delle donne;
- c) a quali tipi di donne è importante far fare carriera, giacché riteniamo che sia poco proficuo e in definitiva di limitata prospettiva assumere un'ottica di generico egualitarismo.

In merito a che cosa dovrebbe fare l'università per garantire parità di condizioni di lavoro tra donne e uomini il part-time e la flessibilità degli orari appaiono sicuramente il percorso più adatto per raggiungere questo obiettivo. Tali richieste riconfermano quanto detto nel precedente capitolo, vale a dire che l'onere del peso familiare e conseguentemente una vita privata e pubblica più complessa, almeno se paragonata a quella dei lavoratori maschi, può incidere negativamente sulla qualità della vita lavorativa delle donne e di fatto può

costituire un limite ai progetti di miglioramento. Interpretiamo in quest'ottica anche la richiesta di telelavoro, sebbene la percentuale di risposte ottenute non sia significativa. Affermare ciò comporta in concreto ipotizzare una differente articolazione del lavoro svincolata per l'appunto da una serie di rigidità quali *in primis* la durata e l'orario del lavoro quotidiano.

Se le singole situazioni lavorative influenzate in modo rilevante dalla vita privata (famiglia e figli) costituiscono la motivazione principale di queste richieste, il bisogno di mobilità da un ufficio ad un altro ha a che vedere direttamente con ciò che accade nel mondo del lavoro. Mentre le domande di frequentare corsi e stages all'estero nonché di usufruire di una rete internazionale per soggiorni in altri Paesi rientrano in un più generale discorso riguardante la formazione. Sommando questi ultimi tre dati e interpretandoli come bisogno di promozione culturale arriviamo a circa il 30% delle risposte, dato senza dubbio significativo. Va sottolineato il fatto che molte intervistate non hanno preso in considerazione la parità di condizioni di lavoro come collocazione delle donne in una posizione privilegiata. Infatti sono assai poche le donne che hanno chiesto quote riservate nei concorsi e priorità nella ripartizione sia degli orari straordinari sia dei fondi di ricerca. A questo proposito sentiamo il dovere di aggiungere che alcune intervistate (soprattutto docenti) hanno espresso contrarietà (per telefono e per e-mail) per il fatto che abbiamo inserito queste possibilità di risposta nel questionario, e ciò conferma in altri modi le basse percentuali che rileviamo dalle tabelle.



Sono soprattutto le coniugate a chiedere part-time ed orari personalizzati nonché l'agevolazione di mobilità interna; mentre sono le non coniugate a voler essere favorite nella frequentazione di corsi di formazione, di stages e di reti internazionali per soggiorni all'estero (Tab. 15a).

Se consideriamo la domanda di part-time e di orari personalizzati in rapporto con le classi d'età riscontriamo una chiara polarizzazione: oltre la metà dei casi si concentra tra chi ha 30-35 anni o più di 56; mentre la restante percentuale è distribuita tra 36 e 55 anni. La domanda di frequentare corsi si concentra nelle fasce d'età 41-55 anni, si abbassa invece a 50 anni la richiesta di mobilità interna. La richiesta di "stages all'estero" si distribuisce in modo uniforme dai 30 anni in su, mentre si abbassa di una fascia d'età quella concernente la "rete internazionale per soggiorni all'estero". Il telelavoro è desiderato dalle donne che rientrano nelle fasce d'età fino a 45 anni (Tab. 15b).

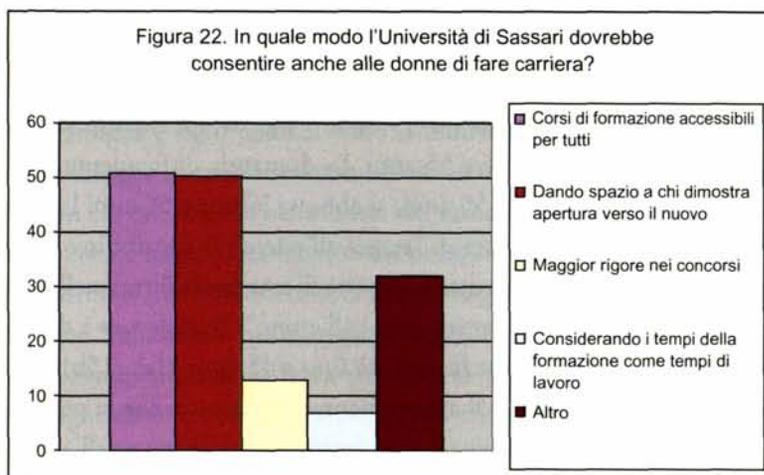
Per ciò che riguarda l'area di appartenenza, segnaliamo che la percentuale più elevata di chi chiede part-time e orari personalizzati si trova nell'area tecnica, mentre è soprattutto tra le donne dell'area didattico-scientifica che troviamo le percentuali più elevate di richieste di quote riservate alle donne (in tutti i concorsi e nella ripartizione dei fondi) (Tab. 15c). In particolare la richiesta di dare priorità alle donne (ad esempio nei concorsi) è espressa dalla prima fascia docente (Tab. 15d).

La tabella riguardante il titolo di studio (Tab. 15e) ci indica che chi ha la licenza media concentra le risposte tra il part-time e gli orari flessibili, la frequenza di corsi e la mobilità interna. Chi ha la licenza media superiore assegna una chiara preferenza al part-time e alla personalizzazione dell'orario di lavoro e così pure chi è in possesso di una laurea. Mentre chi ha un dottorato e/o una specializzazione post laurea concentra l'attenzione sugli stages all'estero, sulla possibilità di telelavoro, sul dare priorità alle donne nell'assegnazione di fondi di ricerca e in ultimo, in pari misura, sulla rete internazionale per soggiorni all'estero e sulle quote riservate nei concorsi.

In merito a ciò che l'università dovrebbe fare per migliorare la condizione professionale delle donne, utilizziamo le risposte concernenti la domanda "In quale modo l'Università dovrebbe consentire alle donne di fare carriera?".

Ebbene, da una prima lettura in termini complessivi vediamo subito che il maggior numero di risposte riguarda i "corsi di formazione accessibili per tutti", seguite a breve distanza dalla risposta "dare spazio a chi dimostra

apertura verso il nuovo”, mentre ha un rilevante scarto la terza risposta in ordine di importanza “maggiore rigore nei concorsi”.



Se sulle prime due risposte non ci sono grandi differenze tra non coniugate e coniugate (Tab. 16a), sulla richiesta di “maggiore rigore nei concorsi” sono soprattutto queste ultime ad incidere sulla percentuale di risposte, e sono anche quelle che chiedono “più severità di fronte alle irregolarità”. Per le restanti risposte vediamo invece che le non coniugate danno la precedenza alla richiesta di “mettere a disposizione di tutti i dipendenti le risorse della struttura”, seguita con la stessa percentuale dalle risposte: “considerare i tempi della formazione come tempi di lavoro”, “adattare le strutture alle esigenze delle donne”, “rendere più facile il ricambio dirigenziale”.

Nella tabella concernente il numero dei figli (Tab. 16b) troviamo la percentuale più elevata tra le donne che hanno tre figli e che chiedono corsi di formazione accessibili per tutti. Mentre per ciò che riguarda l’area di appartenenza (Tab. 16c) verificiamo che la richiesta di corsi accessibili è concentrata nell’area amministrativa ed in quella tecnica; di contro questa richiesta è del tutto influente per l’area didattico-scientifica. Quest’ultima concentra le risposte per oltre il 50% tra il “dare spazio a chi dimostra apertura verso il nuovo” e il “maggiore rigore nei concorsi”, per la restante percentuale vi è una frammentazione tra le diverse risposte.

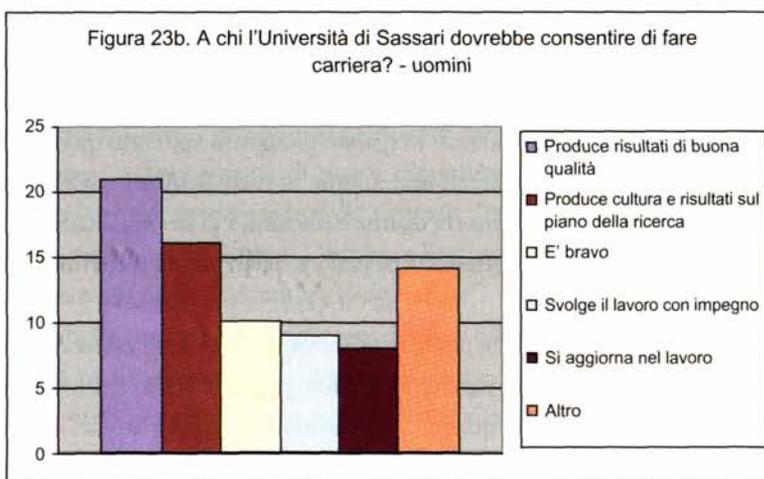
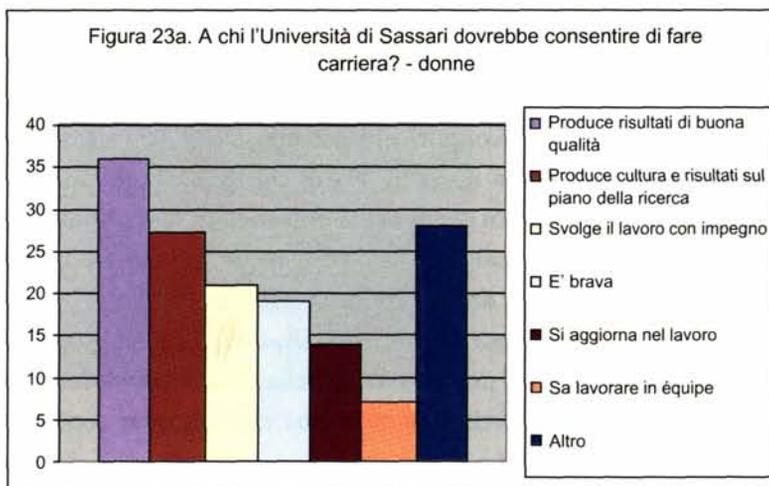
La richiesta di corsi di formazione accessibili a tutti è inversamente proporzionale alla qualifica e al titolo di studio (Tab. 16d e Tab. 16e), vale a dire che più basso è il livello professionale più elevata è la domanda di qualificazione, così come più basso è il titolo di studio e più alta è la richiesta di formazione. Mentre via via che si sale nella qualifica e nel titolo di studio diminuiscono le domande di corsi di formazione. Si passa infatti dal 60% di chi appartiene alla fascia fino al V livello a zero percentuale per le fasce dei ricercatori e dei professori associati, con una parentesi (un solo caso) per la fascia dei professori ordinari. Appare più lineare il percorso se consideriamo il titolo di studio: dal 68% di chi ha la licenza media si arriva al 4% di chi ha un dottorato e/o una specializzazione post laurea. Si conferma la domanda di formazione da parte delle donne che hanno le qualifiche più basse anche quando analizziamo la risposta “considerare i tempi di formazione come tempi di lavoro”. Segnaliamo infine che le percentuali più rilevanti della risposta “dare maggiore spazio a chi dimostra apertura verso il nuovo” si trova nella prima fascia docenti e tra le donne del VII e dell’VIII livello. Quest’ultima risposta trova conferma nei titoli di studio più elevati (laurea, dottorato e specializzazione); si distribuisce più o meno uniformemente in tutte le fasce d’età, anche se la punta più alta l’abbiamo tra le donne più giovani.

3.3 Se appare chiaro come l’ateneo dovrebbe operare per agevolare le donne nella loro aspirazione a fare carriera, in questo paragrafo vediamo quali caratteristiche dovrebbero avere queste donne. Come in tutte le tabelle riguardanti la carriera, operiamo un confronto tra donne e uomini, ciò per verificare se per le nostre interlocutrici c’è una differenza di genere nelle qualità individuali di chi dovrebbe fare carriera.

Ebbene, diciamo subito che per le intervistate non ci deve essere differenza di trattamento donna-uomo perché le qualità principali per entrambi sono: “produrre risultati di buona qualità”, “produrre cultura e risultati sul piano della ricerca”, “svolgere il lavoro con impegno” ed essere “brave/i”. Queste costituiscono le prime quattro risposte in assoluto, l’unica diversità è data dal terzo e dal quarto posto che sono rovesciati per le donne e per gli uomini.

Sempre in termini generali non cogliamo differenze di rilievo tra donne e uomini neppure quando analizziamo le risposte in negativo, cioè quelle che hanno ottenuto i valori più bassi. Dalle intervistate non sono state prese in

considerazione per entrambi i generi le seguenti caratteristiche: la competitività, lo spirito di collaborazione, il fatto che con il proprio lavoro si accresca il prestigio dell'università e vi si apportino risorse. Aumentano leggermente i valori in percentuali riguardanti la cultura e l'importanza del saper lavorare in équipe.



Se prendiamo in considerazione le percentuali più alte della tabella riguardante lo stato civile (Tab. 17a), verifichiamo che la carriera per le coniugate deve essere fatta da coloro che producono risultati di buona qualità, per le non coniugate da coloro che producono risultati sul piano della ricerca. Su

quest'ultima risposta incide il 50% dell'intera area didattico-scientifica, anche se va sottolineato il 30% circa dell'area tecnica (Tab. 17b). L'area amministrativa invece si concentra nell'ordine su: "chi produce risultati di buona qualità", "chi svolge il lavoro con impegno", "chi è brava", "chi si aggiorna nel lavoro".

Per ciò che riguarda le qualifiche (Tab. 17c) si conferma il fatto che la produzione di cultura e i risultati scientifici rappresentano le qualità più importanti per tutte le docenti: le percentuali più elevate si trovano nell'ordine nella seconda e nella prima fascia. L'aggiornamento nel lavoro riguarda tutti i livelli dell'area amministrativa e tecnica. L'impegno nello svolgimento del proprio lavoro concerne le donne fino al V livello, il VII livello, le ricercatrici e la fascia dei professori associati.

La stessa distinzione si riscontra anche nella tabella che riguarda il titolo di studio (Tab. 17d). Infatti coloro che hanno la licenza media inferiore e superiore assegnano la percentuale maggiore alla risposta "produce risultati di buona qualità", mentre le laureate e le specializzate scelgono la risposta "produce cultura e risultati sul piano della ricerca.

Ancora una volta i valori più bassi offrono spunti di riflessione: ad esempio soltanto alcune donne del V livello ritengono che la disponibilità a cambiare mansione sia da considerare una qualità di chi deve fare carriera, così come soltanto alcune donne del VI livello danno peso alla creatività; e ancora, vi è solo una donna (VII livello) che ritiene importante la capacità di apportare risorse all'università. Sempre relativamente alle risposte poco selezionate dalle intervistate vediamo che salgono un po' le percentuali concernenti le risposte: "sa lavorare in équipe" e "produce risultati visibili all'esterno".

Se le risposte sulla produzione di risultati di buona qualità (compresi quelli scientifici) e sull'impegno nel lavoro sono distribuite uniformemente in tutte le fasce d'età (Tab. 17e), quelle sull'aggiornamento si concentrano nelle fasce 31-45 anni, e la cultura è considerata una qualità dalle classi d'età 41-55 anni. Per le restanti abbiamo una frammentazione scarsamente rilevante, ad eccezione della bravura che è considerata una qualità importante dai 31 anni in poi.

Alla luce di queste indicazioni sulle caratteristiche che dovrebbe avere la donna per fare carriera, riprendiamo la domanda su come dovrebbe operare l'università per agevolarle. Non entriamo ora nel merito delle proposte concrete, proposte che riprenderemo nelle pagine successive, utilizziamo invece le opinioni (le risposte aperte) che ci hanno offerto le nostre interlocutrici,

considerandole un utile contributo alla riflessione sulle ipotesi di cambiamento della struttura del lavoro, giacché queste opinioni si fondano prevalentemente sulle esperienze individuali delle intervistate.

È proprio a partire da queste esperienze che costruiamo i seguenti percorsi, utilizzando alcune delle frasi che riportiamo qui di seguito tra virgolette e che abbiamo ricavato dalla lettura dei questionari, sotto le voci “Altro” e “Se potessi chiedere una cosa all’Università per migliorare le tue condizioni di vita e di lavoro, che cosa chiederesti?”.

- **Un problema emerso è quello della valorizzazione della lavoratrice:** problema superabile attraverso “incentivi materiali”, “una politica che promuova e valorizzi le persone che, in rapporto alla propria specifica condizione, si dimostrino attive, produttive, responsabili”; “l’adeguamento del lavoro alle mansioni svolte”, “il riconoscimento delle mansioni effettivamente svolte, possibilmente, quindi, con il passaggio a ruoli superiori”, insomma, il “costante riconoscimento del lavoro svolto”.
- **Un altro problema è quello della trasparenza nell’accesso alla carriera:** risolvibile attraverso “processi decisionali più trasparenti e con partecipazione effettiva e democratica di tutte le componenti universitarie (soprattutto quando riguardano aspetti che interessano direttamente, come persone o come categoria)”.
- **Un terzo problema è quello dell’equità di trattamento:** “vorrei equità nelle valutazioni che mi riguardano e tentare, almeno tentare, di smetterla con il mobbing nei miei confronti”. A proposito di questa affermazione è evidente che l’equità e il mobbing sono due problemi differenti, non ultimo per gli aspetti altamente negativi che quest’ultimo può avere sulla psiche individuale. Come per gli altri casi è nostro compito segnalarne la presenza senza permetterci di avanzare alcun giudizio di valore.

La *valorizzazione*, la *trasparenza* e l’*equità* sono per le intervistate tre caratteristiche basilari attorno alle quali ripensare la complessiva organizzazione del lavoro. In ragione di queste qualità la maggior parte delle interlocutrici avanza proposte di miglioramento della propria condizione lavorativa e, più in generale, delle altre componenti dell’università.

Infatti,

- se si tratta di giovani laureate che hanno un assegno di ricerca è chiaro che

per miglioramento si intende in termini generali soprattutto: avere “maggiore opportunità”, “apertura verso il mondo esterno sia locale sia internazionale”; in termini particolari “un lavoro a tempo indeterminato”. Mentre per chi già lavora presso l’università “sarebbe utile la creazione di servizi ad ampio raggio che rispondano alle esigenze dei lavoratori”.

- Se si tratta di lavoratrici delle aree amministrativa e tecnica le proposte coprono un vasto orizzonte e vanno dall’aumento della retribuzione all’aumento delle “ore di straordinario (facoltative) e di permessi da ripartire tra tutte le donne che ne facciano richiesta”; “dalla elasticità di orari per coloro che abitano lontano dal posto di lavoro” alla “istituzione di corsi-concorsi per l’avanzamento di carriera”.
- Se si tratta di docenti, le richieste oscillano tra “più fondi per la ricerca” e “maggiore efficienza nella gestione ordinaria dei dipartimenti, con una verifica e redistribuzione delle mansioni ed assunzione di responsabilità”.

Gli elementi comuni più diffusi sono:

- *il miglioramento della qualità professionale.* “Chiederei più opportunità, che mi diano la possibilità di migliorare dal punto di vista professionale e umano attraverso corsi, incontri, convegni da svolgersi in orario di lavoro e all’interno della struttura. Non trascurerei l’aspetto economico che di per sé mortifica ogni stimolo a migliorare”;
- *una maggiore razionalità nell’uso delle risorse umane.* Sotto questo profilo, abbiamo riscontrato pochi casi di donne che si sentivano sottoutilizzate e, di contro, numerosi casi di lavoratrici che si sentivano oberate dal lavoro: “vorrei più personale per una corretta distribuzione dei carichi di lavoro”; “chiederei che il lavoro che svolgo venga diviso almeno tra due unità, anziché gravare su un’unica persona”;
- *una maggiore comunicazione all’interno dell’ateneo e con altre università.* Nel primo caso si desidera una “migliore interazione e competenza negli e fra i diversi uffici”; nel secondo caso c’è chi propone in termini generali “maggiore possibilità e agevolazioni di contatti con università non sarde”, e chi avanza soluzioni specifiche quali “una mobilità orizzontale tra più atenei (a tempo definito 6, 12 mesi) al fine di acquisire esperienze e soluzioni nuove a problemi comuni”;
- *una migliore qualità dei dirigenti dell’ateneo.* “Bisogna eliminare dallo staff

dirigenziale persone ignoranti e incompetenti che con l'arroganza disturbano il lavoro degli altri, organizzare corsi di formazione seri e soprattutto gestiti da persone qualificate"; "di personale non ho niente da chiedere, chiedo più professionalità e impegno nel lavoro. Soprattutto alcune persone preposte alla organizzazione del lavoro sono prive di conoscenze sia tra i docenti che tra il personale amministrativo e dirigente. Chiedo quindi gli esami come per gli studenti, attenzione non l'elenco di pubblicazioni...A ciascuno domande specifiche sull'aggiornamento del proprio lavoro".

- *dare spazio a chi lo merita.* "Chiederei più attenzione alle capacità personali, alla professionalità, all'efficienza e produttività reali del personale (anche tramite verifiche periodiche, o sistemi di valutazione applicati in aziende private), soprattutto di chi ha ruoli dirigenziali, ma ovviamente a tutti livelli. Di conseguenza chiederei il coraggio di togliere responsabilità e gratificazioni (anche economiche) a chi non le merita e favorire chi lavora onestamente e con capacità, ma questo non è un discorso maschile o femminile".

Conclusioni

Il part-time e la flessibilità dell'orario sono due modi per garantire alle donne parità di condizioni di lavoro. E ancora, la mobilità interna, la possibilità di frequentare corsi e stages in Italia e all'estero sono le modalità formative che possono consentire anche alle donne di migliorare la loro condizione professionale.

In definitiva, l'autonomia nell'organizzazione della propria attività e l'elasticità dell'orario di lavoro, ma anche, ci dicono le intervistate, "del pensiero e dell'azione" sono indicati tra gli obiettivi principali. Ai quali va aggiunta la "retribuzione adeguata all'impegno" perché è una motivazione sufficiente per dare migliori risultati nel lavoro, contribuendo così a migliorare complessivamente la qualità del lavoro dell'ateneo. Queste ipotesi di cambiamento potrebbero essere discusse in modo organico se si accogliesse la proposta concreta che una intervistata ha avanzato circa la creazione di "organi istituzionali nei quali sia possibile avanzare richieste".

Ribadiamo comunque il concetto che dietro tutte le proposte e le opinioni espresse, siano esse di tipo generale o particolare, c'è una motivazione personale che ne orienta la direzione. Riassumiamo questo concetto con la richiesta di una lavoratrice che chiede all'università: "di cercare di conoscermi meglio".

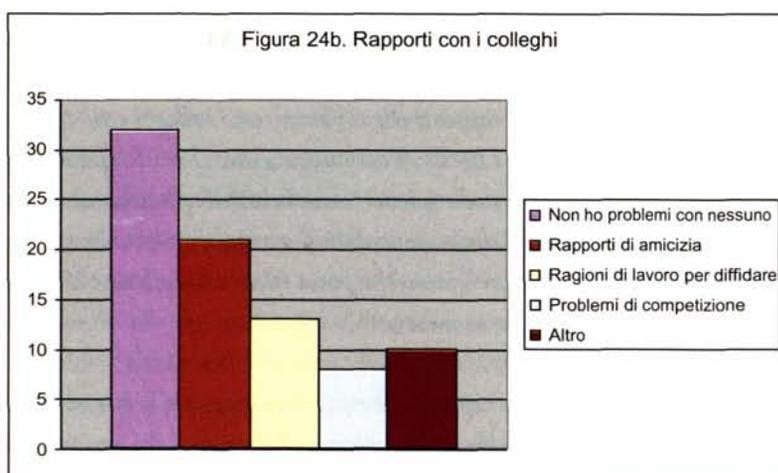
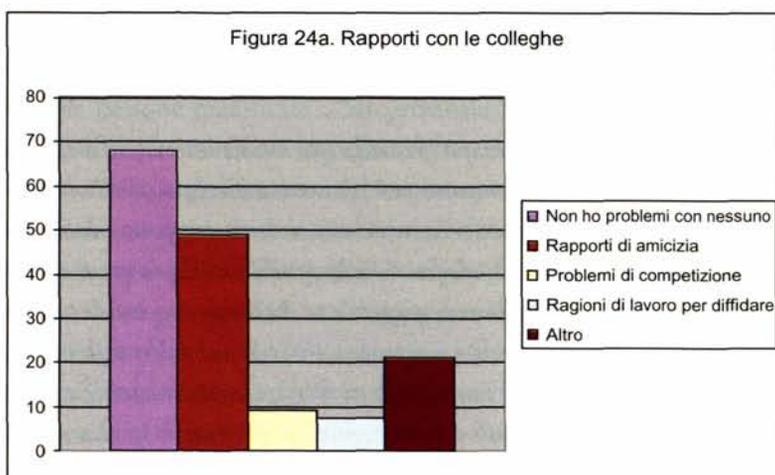
4. Rete sociale, comunicazione, solidarietà

Sommario

Abbiamo dedicato una parte specifica alla rete sociale interna all'ateneo perché riteniamo che un ambiente compatto ma piuttosto articolato qual è l'università ben si presti ad essere rappresentato come un microcosmo composito. Inoltre, osservare l'università dall'angolo visuale femminile significa non solo verificare come è percepita l'organizzazione del lavoro, quanto e in che modo essa incide sulla qualità della vita delle donne (pubblica e privata), come la si vuole trasformare e così via, ma significa anche cogliere i vari livelli di intesa, complicità, amicizia, nonché di distanza e, indirettamente, di piccole o grandi rappresaglie quotidiane perché tutti i comportamenti permeati da questi sentimenti incidono sulla qualità del lavoro probabilmente quanto la professionalità e la competenza, o la mancanza di esse.

Le domande inserite nel questionario vertono sostanzialmente su tre aspetti della relazionalità sociale: a) i rapporti che si hanno con i colleghi e ciò che si prova verso di loro; b) le modalità e i livelli di comunicazione; c) le attività svolte fuori del lavoro ma sollecitate proprio da questo "stare insieme" quotidiano. In tutte le domande abbiamo inserito la distinzione donne-uomini perché, così come per la parte riguardante la carriera, pensiamo che possa essere utile rilevare le differenze di comportamento di genere, se ve ne sono.

4.1 Per ciò che riguarda i rapporti che intercorrono tra le intervistate ed i colleghi verificammo subito che ci sono alcune differenze se si tratta di donne o di uomini. Sono uguali per entrambi i casi le prime due risposte anche se cambiano le percentuali, infatti troviamo come prima risposta "non ho problemi con nessuna/o di loro" e come seconda risposta "rapporti di amicizia". Cambia invece la terza risposta che è verso le donne "problemi di competizione" e verso gli uomini "ragioni di lavoro per diffidare". Gli elementi comuni sono dati sia dal fatto che sono positive le prime due risposte - anche se il "non avere problemi con nessuno" non rinvia automaticamente ad una relazionalità forte così come lo è l'amicizia - sia dal fatto che la terza risposta, pur essendo differente se si tratta di donne o di uomini, appare negativa anche se la competizione non costituisce di per sé una difficoltà di rapporto.



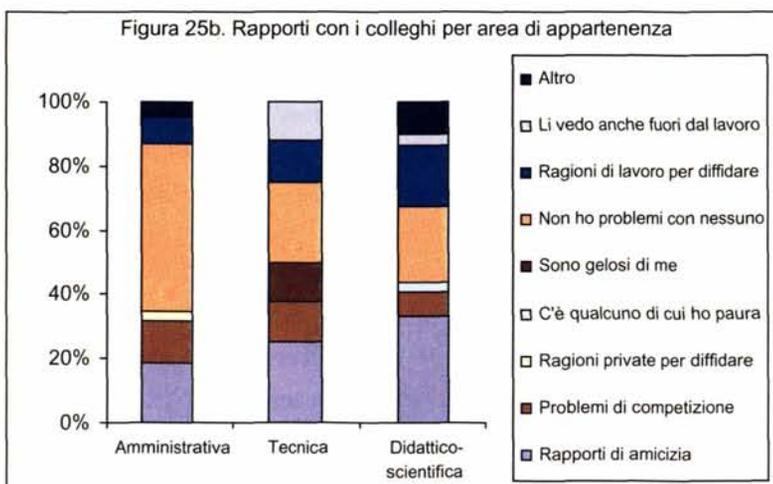
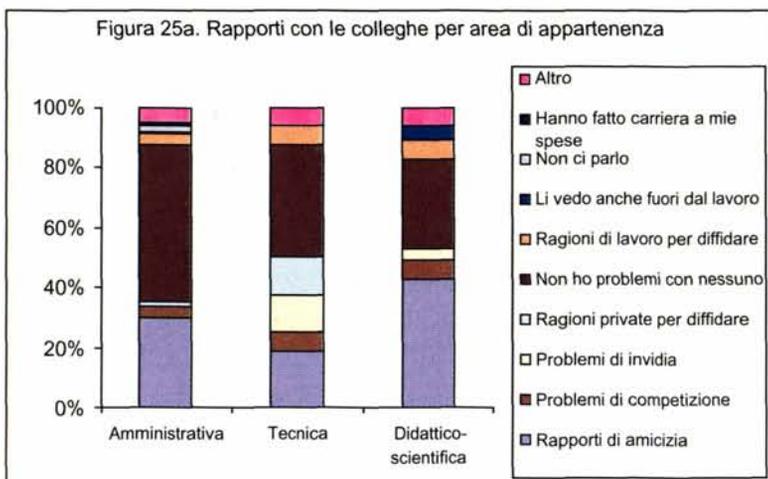
Se però analizziamo la tabella riguardante lo stato civile (Tab. 19a) vediamo che le non coniugate collocano al terzo posto la risposta “ragioni di lavoro per diffidare” anche quando si tratta di donne, mentre è irrilevante la percentuale di coniugate che la pensa allo stesso modo. È ulteriormente diversa la situazione quando si tratta dei rapporti verso i colleghi maschi (Tab. 20a): aumentano le percentuali concernenti “le ragioni per diffidare” tanto per le non coniugate quanto per le coniugate, cresce anche la percentuale di coniugate che dichiarano di avere “problemi di competizione” mentre è praticamente irrilevante quella delle non coniugate.

Entrando nel merito di queste risposte dal punto di vista del nucleo familiare vediamo che chi ha figli (qualunque sia il numero), se si tratta di rapporti con i colleghi maschi (Tab. 20b) concentra tutte le risposte attorno alle prime quattro a cui abbiamo fatto cenno prima, mentre sono le donne che non hanno figli a scegliere altre risposte quali: “li vedo anche fuori dal lavoro”; “ragioni private per diffidare”; “c’è qualcuno di cui ho paura”; “sono gelosi di me”. Il quadro è più articolato se si tratta di rapporti con le colleghe (Tab. 19b): ad esempio hanno “problemi di invidia” le donne che non hanno figli e quelle che ne hanno 2; diffidano per “ragioni private” le intervistate che hanno 1 e 2 figli; “hanno fatto carriera a mie spese” per coloro che hanno 3 figli.

Per ciò che riguarda le fasce d’età (Tab. 19c) segnaliamo che hanno “problemi di invidia verso le colleghe” le donne che hanno tra 46 e 50 anni e quelle che ne hanno più di 56; si abbassa l’età di coloro che hanno “ragioni private per diffidare”. La risposta “non ci parlo” coinvolge le donne che hanno più di 56 anni, mentre appartengono alla fascia d’età 46-50 quelle che rispondono “hanno fatto carriera a spese mie”. L’articolazione dei casi è diversa se si tratta dei rapporti con i colleghi maschi (Tab. 20c). In merito ci limitiamo a segnalare che coloro che hanno tra 31 e 35 anni risponde sia “ragioni private per diffidare” sia “sono gelosi di me”; sale di una fascia d’età la percentuale che riguarda “c’è qualcuno di cui ho paura”, mentre la risposta “li vedo anche fuori dal lavoro” l’hanno data le donne che hanno tra 31 e 40 anni.

Analizzando queste risposte in relazione all’area di appartenenza vediamo che sono soprattutto le lavoratrici dell’area tecnica ad avere con le colleghe rapporti di diffidenza per ragioni private ed invidia (Tab. 19d) e con i colleghi rapporti fondati sulla gelosia e sulla diffidenza per ragioni di lavoro (Tab. 20d). Sono poco significative le risposte delle lavoratrici dell’area amministrativa, ad eccezione naturalmente delle prime tre risposte in ordine di importanza di cui abbiamo riportato prima le percentuali complessive. Segnaliamo invece che la risposta “c’è qualcuno di cui ho paura” riguarda l’area didattico-scientifica.

Osservando più da vicino queste risposte verificiamo che i “problemi di competizione” verso le colleghe ed i colleghi non coinvolgono le qualifiche che si trovano ai poli estremi (fino al V livello, le fasce dei professori associati e degli ordinari) (Tab. 19e, Tab. 20e); i “problemi di invidia” con le colleghe riguardano soprattutto la seconda fascia docente; le “ragioni di lavoro per

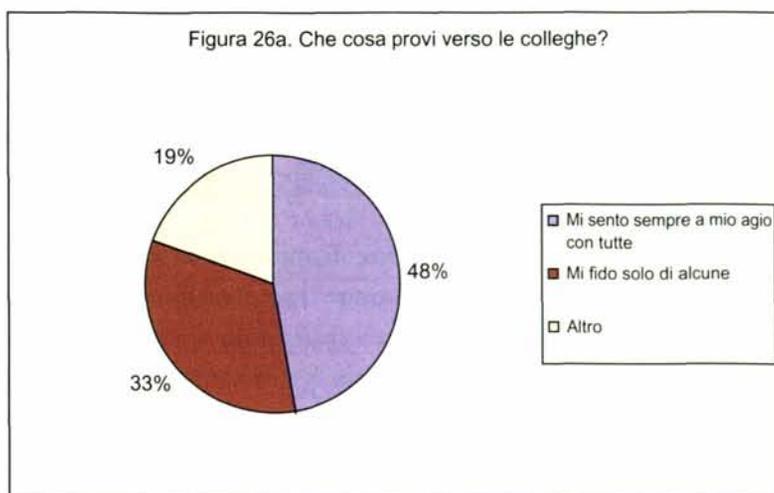


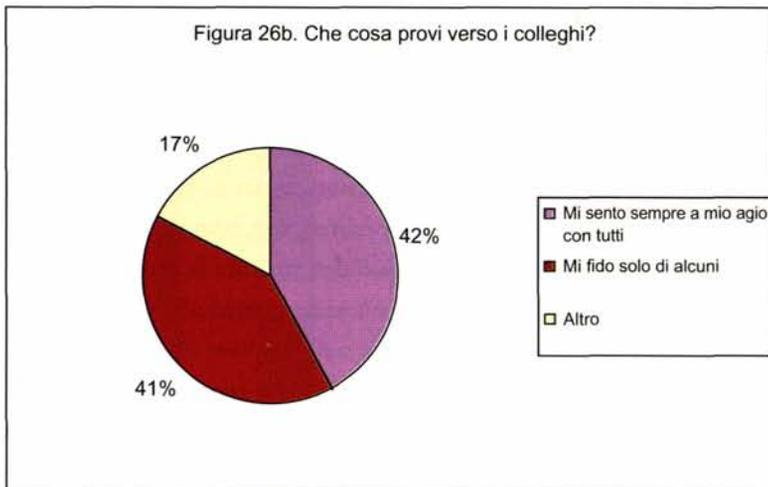
diffidare” delle colleghe coinvolgono invece in modo particolare la prima fascia docente. Quest’ultima risposta si concentra prevalentemente nelle ultime due fasce docenti se si tratta delle relazioni con i colleghi maschi.

Dalle tabelle finora esposte emerge in termini generali una rete sociale caratterizzata da una sostanziale a-problematicità dei rapporti, da relazioni amichevoli ed anche competitive. Ad un’osservazione più particolareggiata dei singoli vissuti interni all’ateneo verifichiamo che, accanto a queste tipologie di relazioni che comunque prevalgono, ve ne sono delle altre che sono dettate dall’invidia, dalla diffidenza (per ragioni tanto di lavoro quanto private), dalla gelosia e

finanche dalla paura. Queste ultime tipologie relazionali non sono dominanti sotto il profilo quantitativo, ma ci sono apparse importanti sotto il profilo qualitativo e confermano ciò che abbiamo detto nella “*Introduzione*”. Quindi essere consapevoli di ciò e segnalarne la presenza attraverso i numeri, è per tutti i lavoratori dell’Università un ulteriore invito alla riflessione, giacché la natura dei rapporti tra colleghi, qualunque sia il genere di appartenenza, non riguarda l’organizzazione del lavoro in quanto tale ma ne può determinare la qualità.

Questo aspetto ambivalente della rete sociale interna alla struttura del lavoro dell’ateneo lo ritroviamo con chiarezza nelle risposte alla domanda “Quali tra le seguenti espressioni riflettono meglio ciò che provi verso uno o più colleghi (donne e uomini)?”. Ebbene, in termini complessivi vi è una sorta di polarizzazione perché da un lato le intervistate dicono “mi sento sempre a mio agio con tutte/i”, dall’altro lato si “fidano solo di alcune/i”. Anche in relazione a questa domanda cambia la terza risposta se si tratta di donne o di uomini, infatti in un caso abbiamo “c’è una collega soltanto a cui confiderei un segreto della mia vita privata”, nell’altro caso abbiamo “provo repulsione fisica per uno in particolare”.

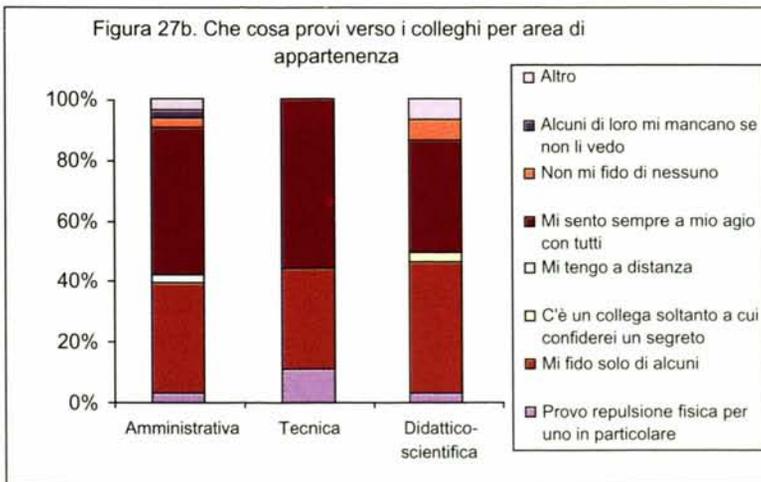
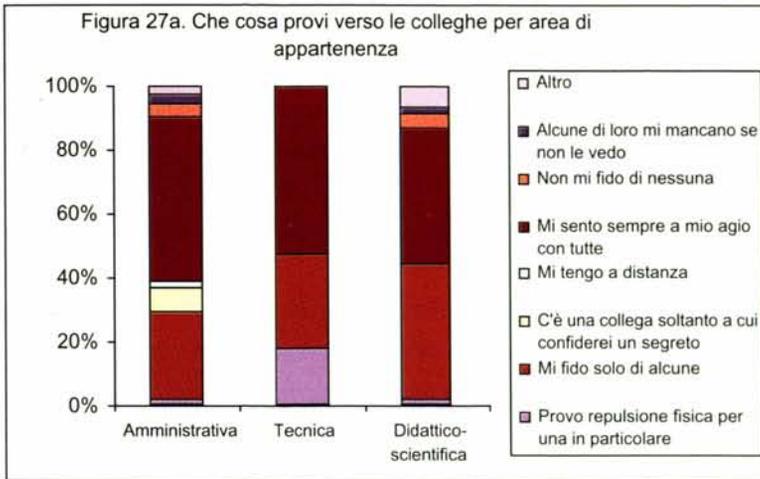




Se le intervistate sono coniugate abbiamo più risposte di coloro che si fiderebbero solo di alcuni colleghi, mentre sale la percentuale delle non coniugate che confiderebbe un segreto solo ad una collega (Tab. 21a, Tab. 22a). Sono sempre le coniugate a provare più repulsione fisica verso alcune colleghe, mentre diminuisce la percentuale se si tratta di colleghi maschi. Inoltre il sentirsi a proprio agio con tutti riguarda complessivamente tanto le intervistate che hanno figli quanto quelle che non ne hanno (Tab. 21b), mentre tra le donne che hanno un figlio e quelle che non ne hanno si trova la percentuale più alta di risposte in merito al senso di repulsione che si prova sia verso una collega sia verso un collega (Tab. 22b).

Se rapportiamo queste risposte alle aree di appartenenza vediamo che sono soprattutto le donne dell'area tecnica a provare repulsione fisica per qualcuno/a e le donne dell'area didattico-scientifica a fidarsi solo di alcune/i (Tab. 21c, Tab. 22c). Tra queste ultime troviamo anche le percentuali più alte di casi in cui non ci si fida di nessuno.

Le tabelle sulle qualifiche precisano ulteriormente quali tipi di interlocutrici danno le suddette risposte con una eccezione, vi sono alcune donne della seconda fascia docente che dichiarano di provare repulsione fisica verso una collega (Tab. 21d). Sottolineiamo inoltre che la metà delle docenti di prima e di seconda fascia si fida solo di alcuni colleghi, non cambia la percentuale se si tratta di donne o di uomini (Tab. 22d).



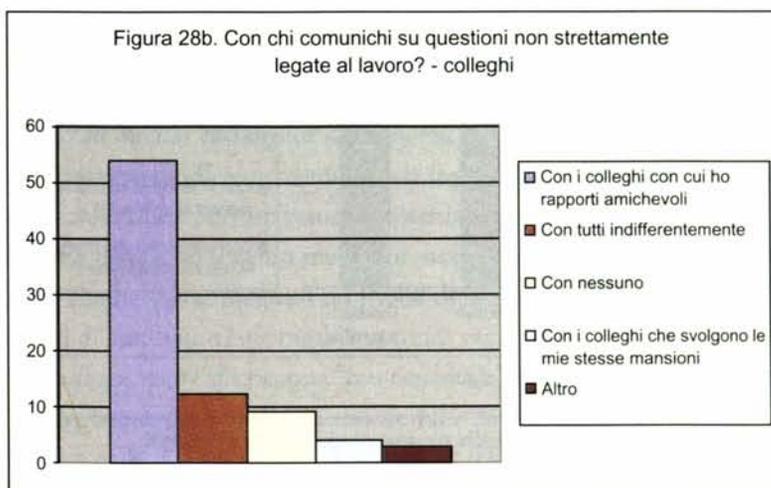
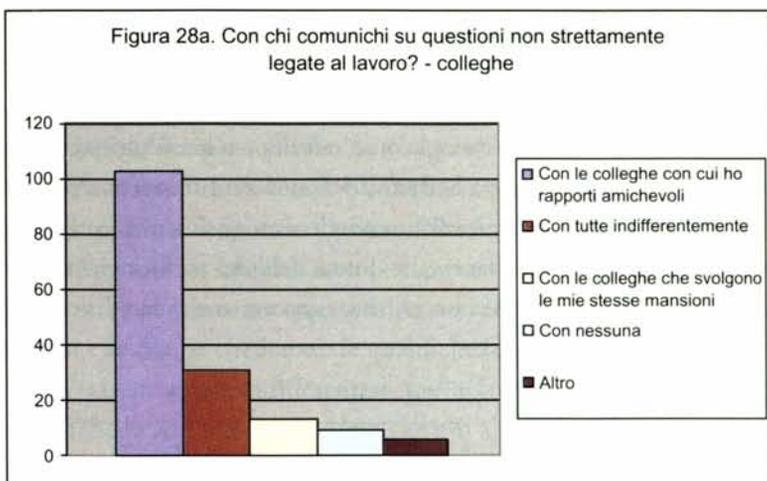
La percentuale più alta di donne che provano repulsione fisica verso qualcuna in particolare si trova tra le più giovani, anche se vi sono altri casi che si distribuiscono nelle tre fasce d'età tra 36 e 50 anni. La fiducia verso alcune colleghe è provata soprattutto dalle donne che hanno più di 56 anni, mentre la percentuale più elevata di coloro che si sentono a proprio agio con tutte si trova tra le donne che hanno tra 46 e 50 anni (Tab. 21e). Si abbassa invece l'età di coloro che si sentono a loro agio con colleghi maschi. La repulsione fisica verso qualche collega maschio si concentra in due fasce d'età: tra 36 e 40 anni e tra 46 e 50 anni (Tab. 22e).

Si sentono a loro agio con tutti soprattutto le lavoratrici che hanno la licenza media (Tab. 21f, Tab. 22f), e sempre tra queste abbiamo la percentuale più alta di donne che provano repulsione fisica verso un collega maschio in particolare. Non confiderebbero alcun segreto della propria vita privata a nessun collega le intervistate che hanno conseguito un dottorato e/o una specializzazione post laurea, mentre lo farebbero le altre, soprattutto con donne.

Ribadiamo ancora una volta che sono abbastanza controversi sia i tipi di rapporti che si instaurano con i propri colleghi sia i sentimenti che si provano verso di loro. Valga a titolo di esemplificazione della problematicità dei rapporti interni ciò che ha scritto una intervistata: "provo verso le mie colleghe una distanza politica, culturale, esistenziale".

Inoltre va detto che la problematicità delle relazioni non tende a semplificarsi con il maturare dell'anzianità di servizio, anzi in taluni casi essa pare destinata ad accentuarsi. Ciò vale tanto in negativo quanto in positivo.

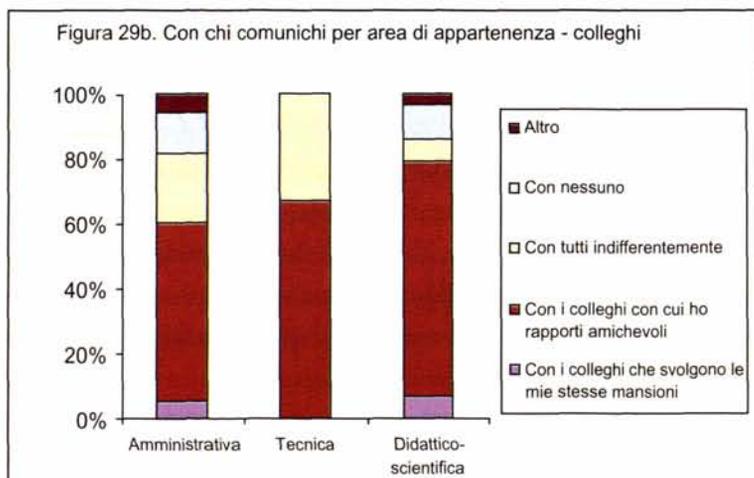
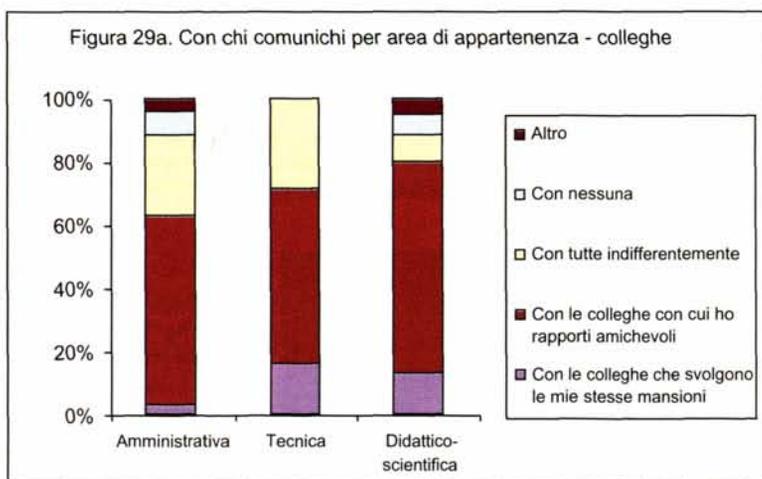
4.2 Partendo dal presupposto che parlare di ciò che succede fuori dall'ambito lavorativo - in senso generico e non particolare o tantò meno riferito al proprio sé - costituisce un elemento importante di socialità, abbiamo inserito nel questionario la domanda "Con chi comunichi di solito anche su questioni che non sono strettamente legate al lavoro?". Come si può ben vedere, non abbiamo voluto delineare confini al 'comunicare' né di tipo contenutistico né di tipo formale, ciò per consentire alle nostre interlocutrici di ricondurre alla loro esperienza la domanda e quindi di assegnare 'spontaneamente' la valenza ritenuta più adatta. Ebbene, dalle risposte date vediamo che si affrontano argomenti non attinenti al lavoro nettamente in maggioranza soltanto con coloro con cui si hanno dei rapporti amichevoli (siano colleghe o colleghi); e seppure in seconda istanza vi sia "con tutti indifferentemente", questa risposta ha una percentuale molto bassa se paragonata alla prima. Se si tratta di donne acquista il terzo posto la comunicazione di tipo orizzontale - "con le colleghe che svolgono le mie stesse mansioni" - anche se lo scarto rispetto alle precedenti è ancora più accentuato, mentre se si tratta di uomini abbiamo "con nessuno" come terza risposta in ordine di importanza.



Sono più numerose le non coniugate che sviluppano modalità comunicative “con tutte/i indifferentemente” e in particolare con le colleghe che svolgono le loro stesse mansioni (Tab. 23a, Tab. 24a). Le donne che hanno un figlio comunicano soprattutto con i colleghi (donne e uomini) con cui hanno rapporti amichevoli, mentre quelle che ne hanno quattro sostengono di comunicare “con tutti indifferentemente”.

La distribuzione di queste risposte per area di appartenenza mostra il seguente quadro: le donne dell’area didattico-scientifica sono le più restie a

comunicare indifferentemente con tutte e privilegiano i rapporti già consolidati; quelle dell'area tecnica hanno meno problemi di comunicazione (risposta prevalente: "con tutti indifferentemente", mentre non esprimono alcuna percentuale per la risposta "con nessuna"); in relazione a quest'ultima risposta la percentuale più alta si trova tra le donne dell'area amministrativa (Tab. 23b). Per ciò che riguarda la comunicazione con gli uomini si conferma l'assenza di problematicità prima riscontrata tra le donne dell'area tecnica che concentrano le risposte "con i colleghi con cui ho rapporti amichevoli" e "con tutti indifferentemente" (Tab. 24b).



Sono soprattutto le ricercatrici a privilegiare la comunicazione “con le colleghe con cui hanno rapporti amichevoli” e di contro ad esprimere il valore più basso per la risposta “con tutti indifferentemente”, mentre le percentuali più elevate di risposte “con le colleghe che svolgono le mie stesse mansioni” e “con nessuna” si trovano tra le docenti della fascia dei professori associati (Tab. 23c). Riscontriamo una diversa articolazione delle risposte se la comunicazione riguarda i colleghi (Tab. 24c), ad esempio la quasi totalità delle donne dell’VIII livello ed oltre preferiscono comunicare con i colleghi con cui hanno rapporti amichevoli e le donne che hanno le qualifiche fino al V livello polarizzano la loro scelta tra “con tutti indifferentemente” e “con nessuna”.

Dalle Tabelle 23d e 24d rileviamo che più alto è il titolo di studio minore è la disponibilità a comunicare con le colleghe ed i colleghi, se con questi non si hanno rapporti amichevoli o non si svolgono le stesse mansioni. Con ciò non intendiamo sostenere che vi sia un rapporto consequenziale tra livello di istruzione e scelta di comunicazione perché il quadro non è lineare neppure quando si tratta di donne che hanno un titolo di studio più basso, ad esempio le lavoratrici che hanno conseguito un diploma o la maturità controbilanciano la risposta “con tutti indifferentemente” con la risposta “con nessuna/o”. Nonostante questa articolazione e pur con cautela, sosteniamo che coloro che hanno il titolo di studio più basso (licenza media inferiore) comunicano più agevolmente di coloro che hanno conseguito un livello di istruzione più elevato.

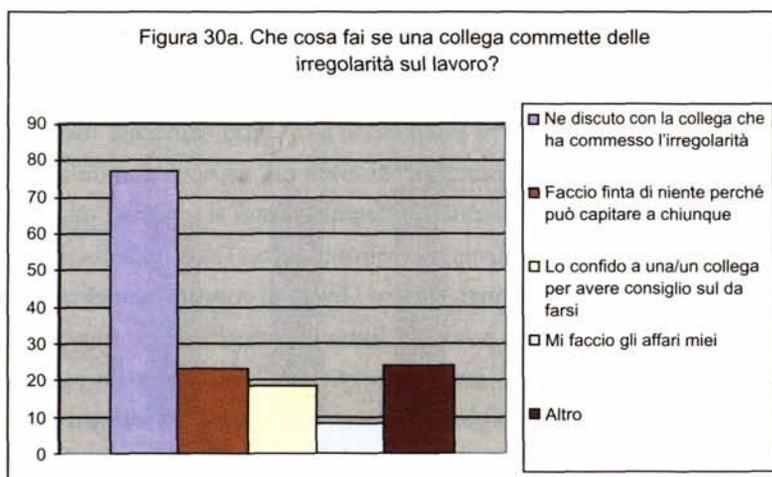
I livelli di comunicazione cambiano con il variare dell’età: le più giovani non assegnano alcun valore alla risposta “con nessuna/o” e si concentrano sulla risposta “con i colleghi con cui ho rapporti amichevoli” (Tab. 23e, Tab. 24e); le donne che si collocano nelle due fasce d’età 31-40 anni si distribuiscono un po’ di più sulle diverse risposte; le lavoratrici che hanno 41-45 anni non hanno alcun rapporto con le colleghe ed i colleghi che svolgono le loro stesse mansioni; mentre quelle che hanno più di 56 anni dimostrano di avere più capacità comunicativa delle altre, infatti sulla risposta “con tutti indifferentemente” si trovano i valori più alti. Quest’ultimo dato trova conferma se confrontato con l’anzianità di servizio.

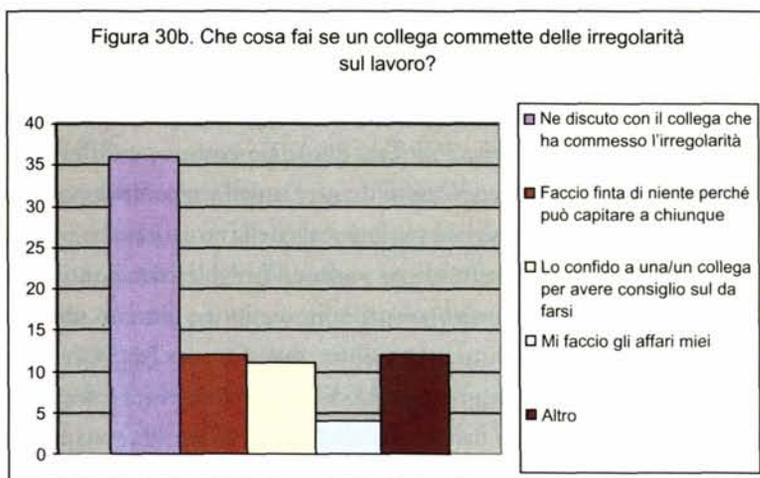
Per capire ulteriormente quali fossero i livelli di comunicazione ed anche di solidarietà interna abbiamo posto la domanda specifica “Se una/un collega commette delle irregolarità sul lavoro, che cosa fai?”. Facciamo due precisazioni: a) con questa domanda non abbiamo inteso verificare se all’interno del nostro ateneo si commettessero o no delle irregolarità, non soltanto perché ciò non

sarebbe stato di nostra competenza ma anche perché non sarebbe stato di alcuna utilità ai fini del presente lavoro; *b*) non abbiamo volutamente specificato se l'irregolarità dovesse essere grave oppure di poco conto perché per un verso abbiamo ritenuto che ogni intervistata dovesse ricondurre la domanda alla sua personale esperienza, per un altro verso la nostra osservazione si basa sull'analisi del comportamento sociale nell'ordinarietà del quotidiano e non in relazione ad accadimenti eccezionali, affermazione questa che vale per tutto il questionario. Non abbiamo ritenute ininfluenti perciò le numerose risposte "dipende dall'irregolarità" che le intervistate hanno dato sotto la voce "Altro", è probabile che le nostre interlocutrici farebbero finta di niente di fronte ai casi di irregolarità considerate "di lieve entità".

I nostri obiettivi centrali sono stati quindi sia quello di comprendere quale fosse il grado di disponibilità verso gli altri, anche rispetto a generici aspetti negativi, sia quello di capire se vi fosse o no condivisione nel posto di lavoro di ciò che vi accadeva. Come per tutte le altre domande, tra le risposte ne abbiamo inserito alcune problematiche e che esprimono apertamente solidarietà, altre apparentemente meno problematiche ma che sono una sorta di "fuga" dalla domanda, altre ancora che rappresentano un'esplicita indifferenza quando non ostilità.

Sulla base di queste precisazioni, per ciò che riguarda una eventuale irregolarità commessa tanto da una collega quanto da un collega, vediamo che le prime tre risposte nell'ordine di importanza sono: "ne discuto con la/il collega che ha commesso l'irregolarità"; "faccio finta di niente perché può capitare a chiunque"; "lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi".





Prima di inoltrarci nelle singole esperienze, sono necessarie alcune notazioni in merito alle altre risposte.

La risposta “denuncio il fatto quali che siano le conseguenze” - le cui percentuali sono irrilevanti se si tratta di una collega, più significative se si tratta di un collega maschio - è certamente la più responsabile sotto il profilo formale ed è anche quella che accentua in modo diretto la distanza che l'intervistata pone tra sé e i colleghi coinvolti. Anche dalla risposta “cerco il modo per farlo sapere al responsabile della struttura” si può rilevare questa distanza, ma le modalità di comunicazione sono per così dire sotterranee e indirette, anche in questo caso comunque non si riscontrano percentuali di peso. Viceversa la risposta “tra colleghi bisogna sempre sostenersi” esprime consapevolmente sia solidarietà interna sia senso di condivisione, in merito si registrano pochissimi casi verso le donne e nessuno verso gli uomini. La risposta “lo faccio sapere agli altri colleghi” - che va collegata a “lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi” - denota comunicazione interna ma non solidarietà. Infine rinviano ad un'assenza di comunicazione, al di là delle implicite differenze e sfumature contenute nelle formulazioni, le risposte: “faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni”, “non dico niente a nessuno perché non voglio farmi nemici”, “me ne sto zitta perché parlare non serve a niente”, “faccio gli affari miei”, “ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare”. I singoli valori di queste ultime risposte sono poco significativi e frammentati, ma se li sommiamo acquistano peso sociale soprattutto se si tratta di un collega maschio.

In riferimento allo stato civile vediamo che per le non coniugate e le coniugate prevale nettamente la risposta “ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità”, ma per le seconde assume rilievo “faccio finta di niente perché può capitare a chiunque” (Tab. 25a, Tab. 26a). Tra costoro, a differenza delle non coniugate, non si registrano casi di denuncia dell'irregolarità però cercherebbero il modo per farlo sapere al responsabile della struttura. Le non coniugate non userebbero modi indiretti per portare l'irregolarità a conoscenza del responsabile della struttura ma non esprimono neppure, almeno sotto questo profilo, senso di solidarietà interna, mentre manifestano (seppure in modo frammentato) paura di ritorsioni, volontà di non avere nemici e senso di fatalità perché ritengono che sia inutile parlarne, per cui tendono ad ignorare il fatto o, tutt'al più, a parlarne con altri colleghi o in famiglia.

Rapportando queste risposte al numero dei figli (Tab. 25b, Tab. 26b) segnaliamo che coloro che hanno 4 figli - se l'irregolarità coinvolge una donna - assegnano lo stesso valore a “ne discuto con la collega”, “mi faccio gli affari miei” e “lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi”; nel caso di un collega si concentrano sulla risposta “ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità”. In famiglia ne parlerebbero soprattutto le donne che hanno un figlio e quelle che ne hanno due, in particolare queste ultime lo farebbero se il fatto riguarda un collega. Coloro che non hanno figli si distribuiscono fra le varie risposte e in modo particolare si “fanno gli affari loro”.

Per ciò che riguarda le aree di appartenenza (Tab. 25c, Tab. 26c) vediamo che le donne dell'area tecnica anzitutto fanno finta di niente, inoltre ne discutono con le persone coinvolte e “lo confidano ad una/un collega”, ma se sommiamo le risposte “me ne sto zitta perché parlare non serve a niente” e “mi faccio gli affari miei”, giacché entrambe hanno un significato assimilabile, acquisiscono una rilevanza pari alla seconda risposta.

Sono soprattutto le donne dell'area amministrativa a ritenere che un comportamento irregolare debba essere denunciato in modo diretto o indiretto se si tratta di colleghi maschi, infatti sommando le due risposte “cerco il modo per farlo sapere al responsabile della struttura” e “denuncio il fatto quali che siano le conseguenze” abbiamo per gli uomini l'11,5%, mentre per le donne si ha appena l'1,5%.

Le docenti si distribuiscono in modo più frammentato, ad eccezione - se si tratta di colleghe - della risposta “non dico niente a nessuno perché non voglio farmi nemici”, mentre non ha alcun valore la risposta “cerco il modo per farlo

sapere al responsabile della struttura”, se si tratta di colleghi maschi.

Da queste brevi annotazioni emergono alcune modalità comunicative e comportamenti differenziati se l'irregolarità è commessa da una donna o da un uomo. La differenziazione appare più esplicita quando analizziamo alcune risposte delle tabelle riguardanti le qualifiche (Tab. 25d, Tab. 26d). In particolare, “cerco il modo di farlo sapere al dirigente della struttura” per le donne è scelta dalle lavoratrici del VI livello e soprattutto dalle docenti di prima e seconda fascia, mentre per gli uomini è scelta dalle lavoratrici del VI e VII livello e non più dalle docenti. La risposta “me ne sto zitta perché parlare non serve a niente” per le donne è selezionata dalle lavoratrici del VI e VII livello e dalle ricercatrici, per gli uomini solo dalle donne del VI livello. Infine le donne del V livello non denunciavano una collega mentre lo farebbero se si dovesse trattare dell'irregolarità commessa da un uomo. Accanto a queste differenze vi sono anche delle costanti, ad esempio le donne della fascia dei professori associati farebbero finta di niente per paura di ritorsioni se si tratta tanto di colleghe quanto di colleghi maschi.

Per ciò che riguarda il titolo di studio (Tab. 25e, Tab. 26e) ci limitiamo a segnalare che, se si tratta del comportamento di una collega, coloro che hanno un titolo di studio basso e medio-basso non ricorrerebbero né alla denuncia (diretta o indiretta) né alla famiglia e neppure hanno paura. Quelle che hanno conseguito la laurea non ritengono che tra colleghi ci si debba sostenere ma neppure stanno zitte. Coloro che hanno conseguito un dottorato e/o una specializzazione post laurea escluderebbero il ricorso sotterraneo al responsabile ma sarebbero disponibili a denunciare il fatto. Se l'irregolarità viene commessa da un collega maschio vediamo che le donne che hanno la licenza media inferiore sarebbero disposte a denunciare il fatto in modo esplicito, mentre lo farebbero indirettamente quelle che hanno la licenza media superiore. Le donne che hanno conseguito la laurea fanno finta di niente perché hanno paura di ritorsioni. Le donne che hanno un dottorato e una specializzazione post laurea si confiderebbero con una/un collega e comunque privilegiano la denuncia esplicita a quella implicita.

La classe di età apporta altre differenze di genere. Ad esempio se si tratta di colleghe, le più giovani sono quelle che parlano di meno, la solidarietà interna è esplicitata dalle donne che si collocano tra 31 e 45 anni, ne parlano con qualche collega le lavoratrici tra 31 e 55 anni, mentre quelle che hanno più di 56 anni cercherebbero il modo per farlo sapere al responsabile della struttura.

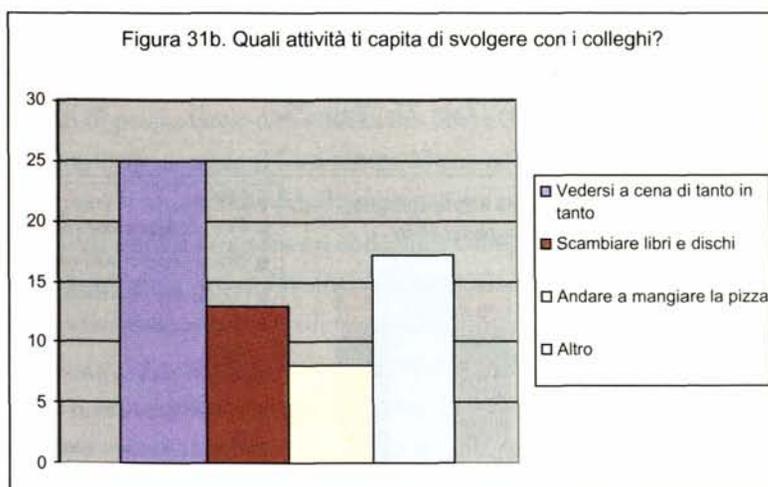
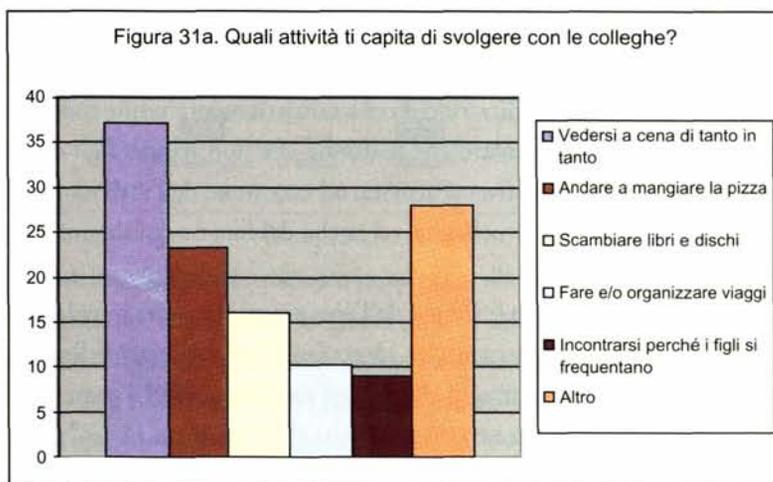
Se invece l'irregolarità è commessa da un maschio, le più giovani si concentrano sulla risposta "mi faccio gli affari miei", quelle che hanno tra 46 e 50 anni, oltre che discuterne con il collega stanno zitte per paura di ritorsioni, ne parlerebbero tra di loro le donne che hanno tra 31 e 45 anni. Nel caso degli uomini non registriamo alcun segno di solidarietà interna (Tab. 25f, Tab. 26f).

4.3 La rilevazione delle forme di attività svolte insieme ai colleghi fuori dell'ambito lavorativo ci è apparsa utile sia per capire se si è formata una rete sociale che si estende al di là dei confini dell'ateneo sia per cogliere altri livelli di comunicazione che maturano in virtù dello "stare insieme quotidianamente" per ragioni professionali.

Le prime tre risposte in ordine di importanza sono: "vedersi a cena di tanto in tanto", "andare a mangiare la pizza", "scambiare libri e dischi". Va però specificato che la seconda e la terza risposta sono rovesciate se le attività sono svolte con colleghe o con colleghi. Da queste risposte possiamo provvisoriamente rilevare che vi è una estensione della rete sociale al di fuori del lavoro, la cui trama però appare rarefatta e a maglia larga. È bene dire che sotto la voce "Altro" sono stati numerosi i casi in cui le intervistate hanno voluto sottolineare che non svolgono nessuna attività con i colleghi al di fuori del lavoro e che non intendono farlo in futuro. Il fatto che molte abbiano voluto fare queste precisazioni confermerebbe - da altri punti di vista - che all'interno dell'ateneo (almeno per ciò che riguarda le intervistate) non si è sviluppata una relazionalità così forte da estendersi anche al di fuori del lavoro.

Verifichiamo ora la fondatezza di questa affermazione attraverso l'analisi di alcune risposte che proprio perché hanno ottenuto valori più bassi in termini percentuali rispetto alle precedenti, possono costituire un utile materiale di riflessione. Ad esempio "trascorrere insieme le vacanze" e "fare e/o organizzare viaggi" sono due attività fondate sul presupposto che si condividano interessi e relazioni che vanno certamente al di là del lavoro. Ebbene vediamo che per ciò che riguarda la prima attività non si registra alcun dato, mentre la seconda attività è più diffusamente svolta con colleghe e molto meno con colleghi maschi. Ha un certo rilievo "incontrarsi perché i figli si frequentano", in merito facciamo due annotazioni: a) ipotizziamo che lo scarto relativo al genere di appartenenza dipenda in buona misura dal fatto che sono soprattutto le donne ad avere il carico familiare e perciò anche l'organizzazione del tempo libero dei

figli, soprattutto se questi sono minori; *b*) è comunque una frequentazione indotta da altri, sebbene questi siano i figli. La risposta “trascorrere insieme il tempo libero” rinvia ad una relazionalità forte sia perché non implica motivazioni strumentali come la precedente, sia perché presuppone un “star bene insieme” tanto nel lavoro quanto nel tempo libero.

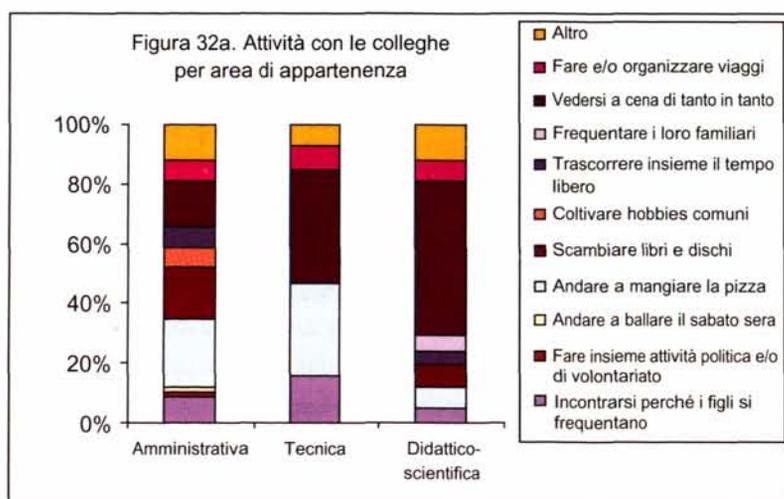


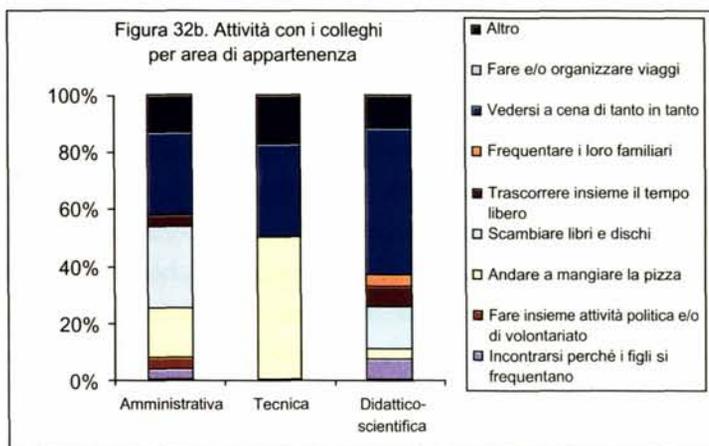
Entrando nel merito dei singoli vissuti femminili rileviamo che è più frequente tra le coniugate “fare e/o organizzare viaggi” con altre colleghe di quanto non lo sia tra le non coniugate, ciò trova conferma (anche se con valori più

bassi) quando riguarda i colleghi maschi (Tab. 27a, Tab. 28a). Ritroviamo questa maggiore relazionalità sociale delle coniugate anche quando analizziamo la risposta “scambiare libri e dischi”. Viceversa queste ultime sviluppano una maggiore comunicazione e socialità andando a mangiare la pizza e a cena di tanto in tanto.

Abbiamo già detto che vi è una relazionalità indotta dal fatto che i figli si frequentano, ma sono soprattutto le donne che hanno due figli a svolgere questa attività (Tab. 27b, Tab. 28b), mentre rileviamo che coloro che ne hanno tre sono le uniche a “fare insieme attività politica e/o di volontariato”. La totalità delle donne che hanno 4 figli vanno a cena saltuariamente tanto con colleghe quanto con colleghi. Segnaliamo che le donne che non hanno figli distribuiscono le loro risposte tra le diverse attività, ad eccezione dell’attività politica e di volontariato se riguarda le colleghe, ed anche del fare e organizzare viaggi se riguarda i colleghi maschi.

In modo particolare sono le donne dell’area amministrativa a svolgere varie attività, ad eccezione del “frequentare i loro familiari” nel caso delle colleghe ed anche del “fare e/o organizzare viaggi” nel caso dei colleghi maschi. Tra le attività svolte segnaliamo “trascorrere insieme il loro tempo libero” e l’unico dato rilevato riguardante l’andare a ballare il sabato sera. Viceversa le donne dell’area tecnica si concentrano su poche risposte, soprattutto se si tratta di colleghi maschi. Le donne dell’area didattico-scientifica fanno o organizzano viaggi esclusivamente con colleghe, ma trascorrono il loro tempo libero più con colleghi che con colleghe (Tab. 27c, Tab. 28c).





La distribuzione delle risposte rapportata alle qualifiche (Tab. 27d, Tab. 28d) ci consente di precisare meglio il quadro delle attività svolte. Infatti non si incontrano fuori dal lavoro con i colleghi a causa dei figli le lavoratrici dell'VIII livello ed oltre e le docenti della fascia dei professori ordinari, questa assenza di attività si estende anche alle donne del V e del VI livello se l'attività è riferita ai maschi. L'attività impegnata (politica o di volontariato) è svolta esclusivamente dalle donne dell'VIII livello ed oltre. L'andare a ballare con colleghe è esclusiva delle donne di V livello. Le donne della seconda fascia docente non vanno a mangiare la pizza ma qualche volta vanno a cena con colleghe e con colleghi. Le docenti di prima fascia non scambiano libri e dischi, non coltivano hobbies comuni, non trascorrono il loro tempo libero né con colleghe e neppure con colleghi, però frequentano i familiari di qualche collega femmina e soprattutto vanno a cena saltuariamente con colleghe e colleghi in pari misura.

Sono più varie le attività svolte tra le lavoratrici che hanno la licenza media superiore e la laurea, anche se rileviamo alcune eccezioni in entrambi i casi. Ad esempio le prime non frequentano i familiari dei loro colleghi (donne e uomini che siano) e non fanno viaggi con i maschi; le seconde non svolgono attività politica e di volontariato e neppure vanno a ballare. Sono invece più concentrate le risposte delle donne che hanno la licenza media inferiore e soprattutto di quelle che hanno un dottorato o una specializzazione post laurea. In questi ultimi due casi vediamo che si fanno viaggi solo con colleghe e non si trascorre il tempo libero con nessuna/o collega (Tab. 27e, Tab. 28e).

Per ciò che concerne le classi d'età (Tab. 27f, Tab. 28f) osserviamo che la

frequentazione delle colleghe in ragione dei figli è concentrata all'interno delle fasce 31-55 anni, mentre è più limitata quella con i colleghi maschi, anche se si colloca dentro lo stesso arco di anni, e ciò confermerebbe l'ipotesi prima avanzata sul fatto che lo scarto relativo al genere di appartenenza sia dovuto al fatto che il carico familiare, compreso il tempo libero dei figli, ricada soprattutto sulle donne. L'attività politica e di volontariato è svolta da chi ha tra 46-50 anni, mentre ha 31-35 chi va a ballare in compagnia di qualche collega donna. Le attività più frequenti precedentemente indicate toccano trasversalmente tutte le fasce d'età con qualche eccezione, ad esempio fino a 30 anni non si scambiano libri e dischi; frequentano i familiari dei loro colleghi soprattutto le donne dai 51 anni in su.

Dall'analisi di queste tabelle si conferma il fatto che così come la rete sociale interna all'università non ha, per così dire, una trama fitta, allo stesso modo (e non poteva essere altrimenti) anche quella che si estende al di fuori dei confini lavorativi non rinvia ad un tessuto relazionale forte. A ciò va aggiunto che neppure la lunga permanenza dentro l'ateneo è ragione di rafforzamento della socialità, infatti le attività svolte non subiscono una crescita lineare e chiara con l'aumento dell'anzianità di servizio, anzi in certi casi sembra andare via via scemando. Un dato va però segnalato: solo le donne che hanno maturato oltre 25 anni frequentano i familiari delle colleghe e dei colleghi.

Conclusioni

In definitiva la rete sociale che si è formata nell'università ad una lettura superficiale non è problematica. Ma se la rapportiamo alle singole esperienze vediamo che, accanto alle relazioni genericamente di tipo amichevole, si collocano altre relazioni caratterizzate dall'invidia, dalla diffidenza, dalla gelosia ed anche dalla paura. Queste ultime non sono numerose ma non sono meno importanti sul piano della qualità relazionale, anche perché trovano conferma nei comportamenti che si adottano di fronte ad un'irregolarità commessa da una/un collega. Con una particolarità: si è più tolleranti se l'irregolarità viene commessa da una donna, lo si è molto meno se è commessa da un uomo. Da questo punto di vista abbiamo riscontrato una solidarietà di genere.

Infine rilevare le forme di attività svolte insieme ai colleghi fuori del lavoro ci ha ulteriormente confermato che la rete sociale dell'ateneo ha una trama rarefatta perché anche quando si estende al di là dei confini dell'ateneo non è così forte da instaurare un alto livello di comunicazione e di partecipazione.

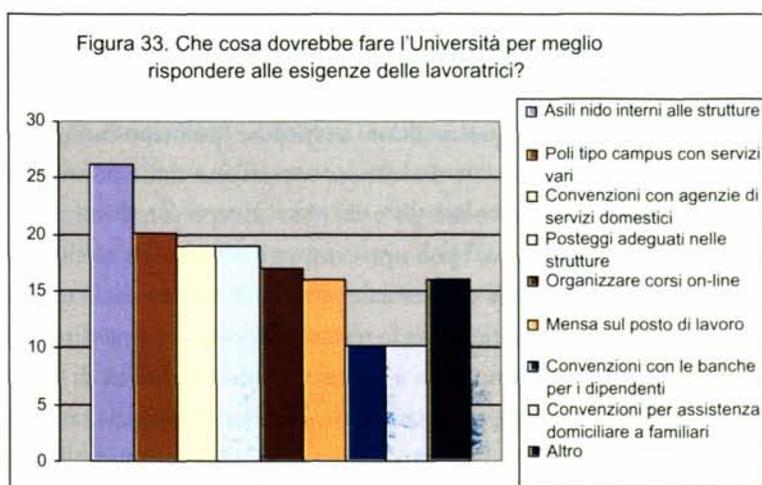
5. Le donne propongono

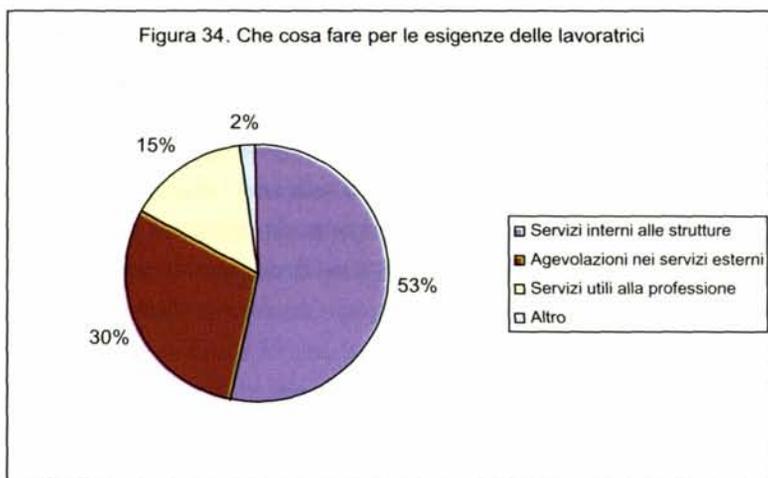
Sommario

In questo capitolo presentiamo brevemente le proposte concrete delle intervistate perché si migliori complessivamente la qualità della vita e di lavoro delle donne ma anche degli uomini di questo ateneo. Le proposte che seguono si inquadrano nelle ipotesi di cambiamento che abbiamo esposto nel terzo capitolo e che verranno tradotte in ipotesi di “azioni positive” nel capitolo “Le donne e il sindacato”.

5.1 Completiamo il quadro delle proposte che le donne avanzano per migliorare la loro condizione di vita e di lavoro, riportando i risultati di due domande dirette, una chiusa - “Che cosa dovrebbe fare l’Università per meglio rispondere alle esigenze delle lavoratrici?” - ed una aperta - “Se potessi chiedere una cosa all’Università per migliorare le tue condizioni di vita e di lavoro, che cosa chiederesti?” -.

Dai dati complessivi riguardanti la domanda chiusa vediamo che si trova al primo posto la risposta “organizzare asili nido interni alle strutture”, al secondo posto “organizzare dei poli del tipo «campus» con vari servizi interni”, al terzo posto, in eguale misura, “offrire convenzioni con agenzie di servizi a domicilio (baby-sitter, pulizie, custodia, assistenza ammalati, etc.)” e “organizzare aree di posteggio-auto adeguate nelle singole strutture”.





Se rapportiamo questi dati allo stato civile riscontriamo che esprimono la percentuale più alta le coniugate per la risposta “asili nido interni alle strutture” e le non coniugate per la risposta “poli tipo campus con servizi vari”, non rileviamo comunque differenze sostanziali né per le suddette risposte né per le altre (Tab. 29a).

Maggiore è il numero dei figli più elevata è la domanda di asili nido e di “convenzioni per assistenza domiciliare”; anche per la richiesta di “mensa sul posto di lavoro” la percentuale più alta si trova tra donne che hanno figli, mentre la percentuale più alta tra chi non ha figli si trova per la richiesta di “poli tipo campus” (Tab. 29b). Dalla distribuzione delle risposte per area di appartenenza vediamo che più o meno si equivalgono le percentuali su “asili nido interni” tra lavoratrici dell’area amministrativa e di quella didattico-scientifica, ma sono soprattutto queste ultime a chiedere “poli tipo campus”.

La mensa sul posto di lavoro è richiesta soprattutto dalle donne dell’area tecnica (Tab. 29c). In particolare gli asili nido sono espressi come bisogno dalle docenti di seconda fascia, i poli tipo campus e le mense da quelle di prima fascia che esprimono anche la percentuale più alta in merito alle “convenzioni con agenzie di servizi domestici”. Per le restanti risposte vi è una distribuzione abbastanza omogenea, ci limitiamo a segnalare che la richiesta di posteggi è avanzata in modo particolare dalle lavoratrici che rientrano nella fascia fino al V livello e quella di “convenzioni con le aziende di trasporto pubblico e con i taxi” dalle docenti di seconda fascia (Tab. 29d).

Non si riscontrano squilibri nella distribuzione neanche in relazione al titolo di studio (Tab. 29e) ed alle classi d'età (Tab. 29f) con qualche eccezione: le più giovani non hanno ancora maturato l'esigenza né di asili nido interni, né di convenzioni con banche e neppure di convenzioni per assistenza anziani e servizi domestici; i poli tipo campus non interessano alle donne che hanno 51-55 anni; l'organizzazione di corsi *on line* e la domanda di avere meno burocrazia nel lavoro non sono espresse come bisogno dalle donne che hanno più di 56 anni.

Conclusioni

In sintesi le proposte concrete avanzate dalle intervistate sono: 1) gli asili nido interni alle strutture, 2) una riorganizzazione complessiva dell'ateneo tipo «campus» con vari servizi interni, 3) convenzioni con agenzie di servizi a domicilio (baby sitter, pulizie, custodia, assistenza ammalati, etc.), 4) aree attrezzate per posteggi interne alle strutture dove si lavora.

Come possiamo constatare queste risposte vanno nella medesima direzione, perché la domanda di fondo è quella di ripensare all'organizzazione delle strutture universitarie anzitutto sotto il profilo strutturale. Infatti nel caso della prima e della quarta richiesta in ordine di esposizione, si tratta di una riorganizzazione parziale finalizzata alla dotazione dei luoghi di lavoro di asili nido e di parcheggi, nel caso della seconda richiesta si tratta di una riorganizzazione complessiva. Solo nel terzo caso le strutture dell'ateneo non devono essere modificate perché ciò che appare utile al miglioramento della qualità della vita delle donne può essere recuperato al di fuori. In tutti i casi l'ateneo è visto dalle intervistate come una sorta di entità protettiva perché si dovrebbe fare carico anche di problemi che, pur non riguardando direttamente il lavoro, incidono sulla quotidianità e perciò anche sulla qualità del lavoro delle donne. Naturalmente non vanno sottolineate tutte le altre proposte, quali "organizzare corsi didattici on line con università italiane e straniere" che tra le risposte previste è l'unica scelta dalle intervistate che riguarda esclusivamente la qualità del lavoro e non anche direttamente la vita quotidiana.

6. Una storia comune

Sommario

Nella parte finale del questionario abbiamo inserito una breve storia a mo' di sperimentazione sotto il profilo metodologico, perché il nostro intento è stato quello di tradurre in termini quantitativi uno strumento qualitativo.

Quali sono le caratteristiche principali di questa storia?

- *Costruzione della storia. È un racconto breve e semplice, interrotto via via da affermazioni a cui seguono varie possibilità di risposta. A seconda della risposta selezionata il racconto cambia e ha uno sviluppo conseguente alla risposta data.*
- *Ambientazione della storia. Uno studio di avvocati, e ciò perché abbiamo pensato che l'ambientazione non poteva essere quella dell'università, la stessa delle intervistate. Abbiamo infatti ritenuto necessario che si dovesse stabilire un netto distacco (che non equivale ad assenza di coinvolgimento emotivo) tra il sé e quel che sarebbe dovuto accadere nel racconto.*
- *Protagonisti della storia. All'apparenza i protagonisti sono cinque: i quattro avvocati, di cui una donna, e una giovane praticante che abbiamo voluto chiamare "Edith", nella speranza che nel nostro ateneo non vi fosse alcuna lavoratrice con questo nome. In realtà soltanto le due donne sono protagoniste del racconto, e le intervistate le hanno per l'appunto individuate come tali.*

6.1 Come per il resto del questionario abbiamo inserito risposte problematiche ed altre che apparentemente lo sono meno; tutte ci sono state utili per rilevare i diversi atteggiamenti di genere che nell'ordinarietà della vita quotidiana si assumono rispetto:

1. ai problemi interni al luogo di lavoro;
2. ai rapporti di solidarietà;
3. alle dinamiche del potere.

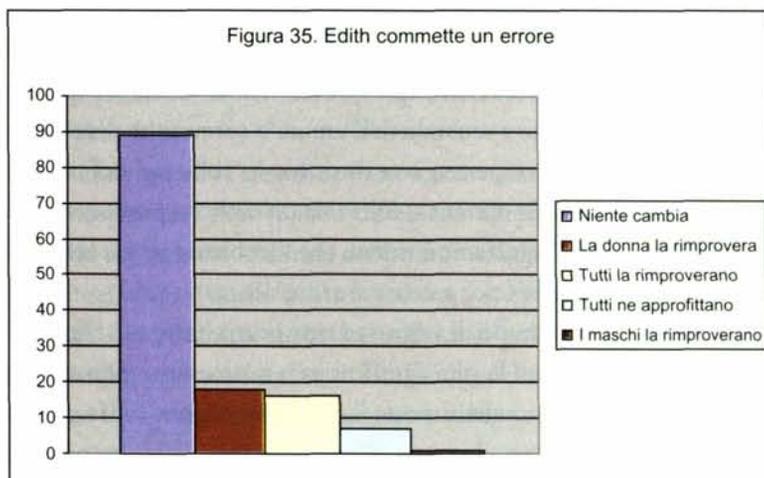
Anche in questo capitolo ogni dato complessivo viene rapportato a: "lo stato civile", "l'età", "l'area di appartenenza", "la qualifica", "il titolo di studio" e "le classi di anzianità" quando queste sono significative.

Per entrare nel merito di comuni problemi interni al luogo di lavoro riprendiamo una situazione della storia.

Edith è una giovane praticante ed è efficiente nel suo lavoro, ma commette

un errore non particolarmente grave e comunque non tale da mettere in crisi lo studio. Che cosa succede? La maggioranza delle intervistate ritiene che non cambi niente perché gli avvocati capiscono e minimizzano l'accaduto, però tra coloro che la rimproverano è la donna avvocato a prevalere.

In particolare per le intervistate non coniugate non cambia niente, per le



coniugate Edith viene rimproverata da tutti e dalla donna in pari misura, ma cresce anche la percentuale di quelle che ritengono che "tutti ne approfittano" (Tab. 30a).

Le donne più giovani (Tab. 30b) assegnano all'avvocata un ruolo dominante, mentre un numero esiguo di intervistate che hanno 41-45 anni ritiene che siano gli avvocati maschi a rimproverare la ragazza; "tutti ne approfittano" per le prime tre fasce d'età, tranne che per un numero rilevante di donne che hanno 51-55 anni.

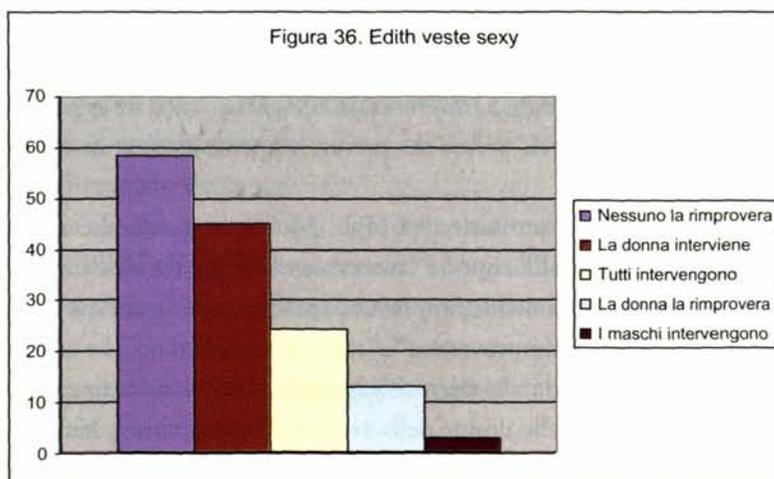
Le donne dell'area amministrativa (Tab. 30c) sono quelle che assegnano la percentuale più alta alla risposta "niente cambia", quelle dell'area tecnica scelgono la risposta "la donna la rimprovera", mentre sono le docenti a privilegiare le risposte "tutti la rimproverano" e "tutti ne approfittano". Le ultime due sono espresse soprattutto dalle ricercatrici, mentre "la donna la rimprovera" è scelta in maggioranza dalle donne della seconda fascia docente. Viceversa, le percentuali più alte di "niente cambia" si collocano per così dire agli estremi

(fino al V livello, professori ordinari) (Tab. 30d). A ciò va aggiunto che la risposta “tutti ne approfittano” è scelta esclusivamente dalle laureate e da coloro che hanno conseguito un dottorato o una specializzazione post laurea.

Abbiamo già avuto modo di dire che consideriamo l’abbigliamento una componente importante del rapportarsi agli altri per lo stretto nesso che si stabilisce tra l’ambiente di lavoro e la corporeità dello starvi dentro, oltre naturalmente per il fatto che esso è uno strumento diretto di comunicazione. A differenza della domanda generica che abbiamo rivolto alle intervistate - “Come ti vesti quando vai al lavoro?” -, in questa breve storia abbiamo operato una scelta chiara: Edith si veste a seconda dell’umore e comunque il suo abbigliamento è sempre disinvolto, per ragioni di sintesi lo abbiamo definito “sexy”, non intendendo con questo sostenere che vi sia un’esplicita provocazione in tal senso. Vale a dire che la ragazza non ritiene che l’ambiente in cui lavora debba costituire una barriera al sé (cioè a come si sente dentro).

In relazione a questo modo di vestire ad una prima lettura la risposta “nessuno la rimprovera” appare la più significativa e rassicurante non soltanto in termini percentuali rispetto alla risposta “tutti intervengono”. Ma ad una lettura più attenta emerge con chiarezza il peso rilevante della donna avvocato perché “rimprovera Edith” per come si veste e perché anche se non la rimprovera comunque interviene per indurla a modificare il suo abbigliamento. Tale peso assume certamente più rilievo se lo raffrontiamo a quello dei maschi.

Ancora una volta sono soprattutto le coniugate a privilegiare la figura della



donna che interviene e che rimprovera, mentre le non coniugate assegnano percentuali più elevate alle risposte “nessuno la rimprovera” e “tutti intervengono” (Tab. 31a). Avere figli o non averne non ci è parso rilevante ai fini del nostro ragionamento, se non per il fatto che chi ha 3 figli dà meno peso al ruolo della donna ma non ne dà alcuno ai maschi in quanto tali. Di contro è più significativa la tabella sulle classi d’età. Infatti “la donna la rimprovera” è concentrata nelle fasce d’età 31-50 anni, la percentuale di “nessuno la rimprovera” aumenta con il crescere dell’età. Per la risposta “la donna interviene” la percentuale anche se non in modo lineare decresce con l’aumento dell’età e viceversa (Tab. 31b).

Per ciò che riguarda l’area di appartenenza vediamo che per la risposta “la donna la rimprovera” non vi sono differenze significative tra le diverse aree, mentre sono soprattutto le donne dell’area amministrativa a ritenere che l’avvocata intervenga e quelle dell’area tecnica a scegliere la risposta “nessuno la rimprovera”. Quest’ultima risposta si colloca ai poli estremi delle qualifiche: fino al V livello, professori ordinari. Le docenti della fascia dei professori associati assegna il valore più alto a “la donna la rimprovera” ed il suo intervento è scelto dalle lavoratrici dell’VIII livello e oltre (Tab. 31c). Segnaliamo inoltre che le donne che hanno conseguito la licenza media inferiore non scelgono in alcun caso l’opzione “la donna la rimprovera” e invece assegnano il valore più alto a “nessuno la rimprovera” (Tab. 31d).

Come si può constatare, al di là delle differenze insite nelle singole esperienze, appare abbastanza diffusa la convinzione che l’abbigliamento nel luogo di lavoro debba essere consono ad esso. Quando però non è ritenuto tale non sono i maschi ad intervenire ma le donne, in particolare quelle che hanno raggiunto nella professione i gradini più elevati. Da queste prime tabelle possiamo iniziare a delineare una tipologia di donna che ha fatto carriera e che ha potere almeno nel luogo di lavoro: è protettiva ma autoritaria, infatti interviene ma rimprovera.

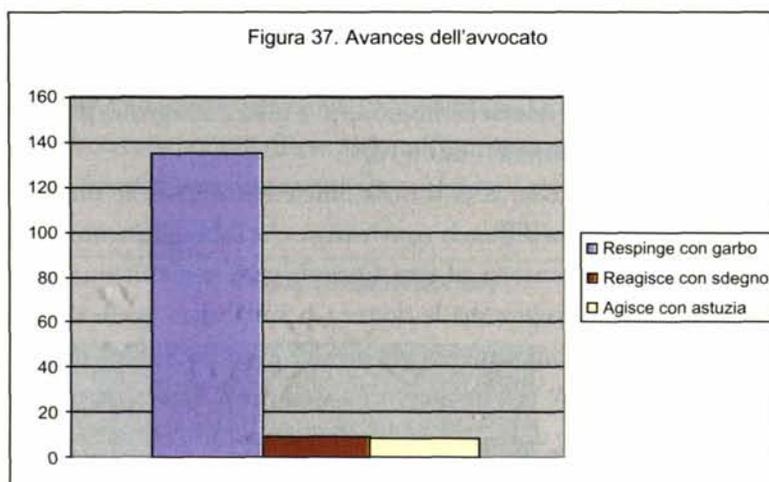
6.2 In merito ai rapporti di solidarietà tra donne e di potere all’interno dello stesso ambiente di lavoro, abbiamo rappresentato un tentativo di molestie tutto sommato abbastanza consueto. Abbiamo escluso un esplicito atto di violenza proprio perché - e qui ribadiamo un concetto più volte espresso in queste pagine - per capire i comportamenti più abituali è necessario adottare

come angolo visuale la quotidianità del vivere e non la straordinarietà degli accadimenti, soprattutto se questi sono al di fuori delle norme. Ribadiamo inoltre che l'oggetto dell'osservazione è totalmente al femminile: il comportamento di Edith e quello della donna avvocato, conseguentemente quello delle intervistate.

Allora che cosa fa Edith di fronte alle avances dell'avvocato maschio, uno dei suoi datori di lavoro?

Dalla lettura complessiva dei dati relativi a questa domanda rileviamo che quasi tutte le intervistate rispondono che Edith "respinge con garbo le avances dell'avvocato", sono assai meno rilevanti le successive opzioni "agisce con astuzia" e "reagisce con sdegno", i valori sulla risposta "accetta la corte dell'uomo" sono del tutto irrilevanti. Alla luce di ciò che esprimono le intervistate, provvisoriamente diciamo che la giovane riesce a districarsi bene tra tutte queste difficoltà, considerando il fatto che Edith è giovane, deve fare carriera come avvocato e queste avances potrebbero mettere in pericolo la sua futura professione.

Sulla prima risposta prevalgono le coniugate e aumenta leggermente la per-



centuale delle non coniugate che scelgono "reagisce con sdegno", il valore riguardante l'astuzia è più o meno simile per entrambe (Tab. 32a). Il quadro si scompone se rapportiamo queste risposte al numero dei figli delle intervistate. Infatti coloro che hanno 3 figli si concentrano esclusivamente sulla risposta "respinge con garbo", altrettanto fanno le donne che hanno 4 figli sulla rispo-

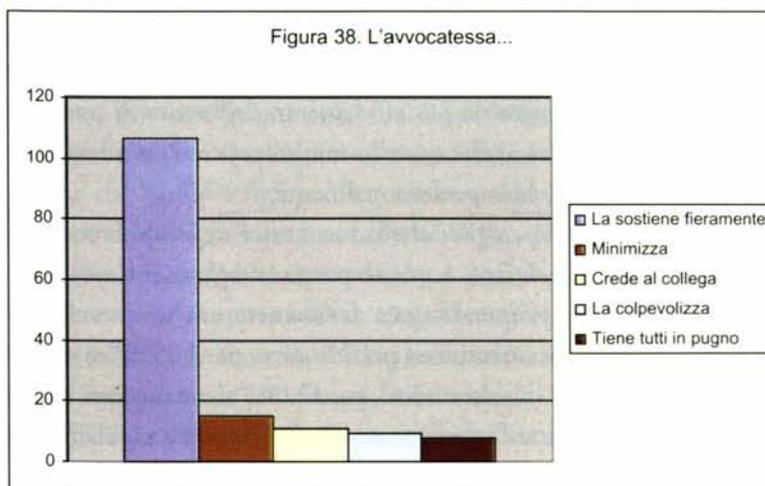
sta “agisce con astuzia” (Tab. 32b). In merito all’età e a quest’ultima risposta rileviamo che la percentuale più alta si riscontra tra le donne che hanno più di 56 anni mentre tutte quelle che hanno meno di 30 anni rispondono “respinge con garbo” (Tab. 32c).

Anche le donne dell’area tecnica concentrano le loro preferenze esclusivamente sulla risposta “respinge con garbo” (Tab. 32d), seguono quelle dell’area amministrativa, mentre è più bassa la percentuale che riguarda le donne dell’area didattico-scientifico. Su quest’ultima percentuale incide la risposta della totalità delle docenti di prima fascia. Segnaliamo inoltre che tra coloro che hanno la licenza media inferiore si trova un buon numero di risposte “agisce con astuzia” (Tab. 32e).

Con l’arrivo improvviso della donna avvocato, il tentativo di molestie si interrompe. A questo punto la donna avvocato che cosa decide di fare?

Anche da questa tabella emerge un tipo di donna di potere abbastanza chiaro: pur rimproverando la ragazza per gli errori commessi nel lavoro e per il suo modo disinvolto di vestire - e quindi intervenendo per modificarli - garantisce protezione più dell’uomo e la difende. Infatti le prime tre percentuali riportate sono le seguenti: “sostiene Edith qualunque cosa lei decida di fare”; “minimizza l’accaduto”, “crede al collega”. Come si può constatare in termini complessivi è la prima a dare il senso dell’accaduto e non le altre due.

Ad un’osservazione più ravvicinata vediamo che sono più numerose le non



coniugate che ritengono che l'avvocata difenda Edith mentre le coniugate tendono un po' di più sulla risposta "minimizza l'accaduto"; sempre tra le seconde si trova la medesima percentuale "colpevolizzare Edith per come si veste" e "approfittare della situazione" (Tab. 33a).

Coloro che hanno fino a 2 figli scelgono "minimizza l'accaduto" oppure "crede al collega", mentre la risposta "la colpevolizza" è scelta da tutte le donne che hanno 4 figli (Tab. 33b).

Il maggior numero dei casi che si orientano sul "minimizza l'accaduto" e "la colpevolizza" si trova tra le donne dell'area tecnica. La percentuale più alta della risposta "crede al collega" si ha nell'area didattico-scientifica. La risposta "li tiene in pugno" si distribuisce in uguale misura tra l'area tecnica e quella didattico-scientifica (Tab. 33c). Le docenti di prima fascia si distribuiscono tra "la sostiene fieramente" e "minimizza l'accaduto"; quelle di seconda fascia riportano le stesse percentuali della prima fascia per "la sostiene fieramente" e per "la colpevolizza". Le altre frammentano un poco di più le loro risposte.

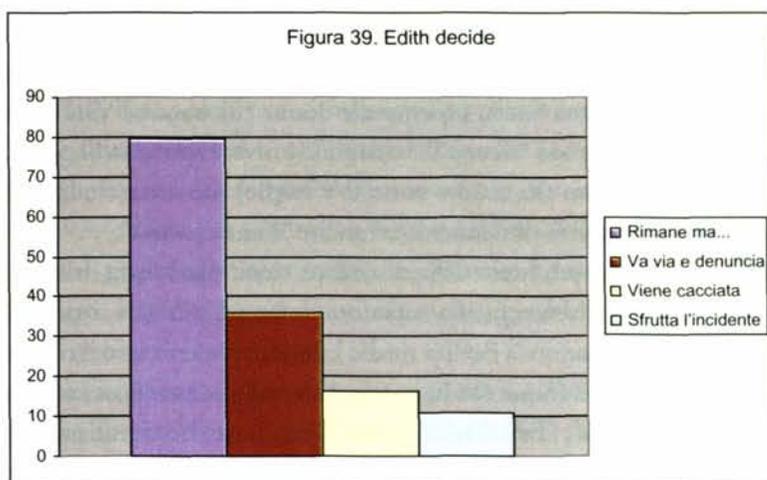
Per ciò che riguarda il titolo di studio constatiamo che tra le laureate crescono le percentuali delle risposte "minimizza l'accaduto" e "la colpevolizza per come si veste"; tra coloro che hanno una specializzazione post laurea aumentano le percentuali delle risposte "crede al collega" e "l'avvocata approfitta della situazione". Di contro si trova tra coloro che hanno la licenza media inferiore la percentuale più alta della risposta "la sostiene fieramente" (Tab. 33d). La distribuzione delle risposte rapportata alle classi d'età è abbastanza frammentata ad eccezione di alcuni casi: ad esempio nessuna della fascia d'età 51-55 anni ritiene che l'avvocata minimizzi l'accaduto o colpevolizzi Edith.

La lettura di queste tabelle confermerebbero quel che abbiamo detto prima: la donna che ha potere dà più affidamento dell'uomo di pari livello, è autorevolmente protettiva anche quando minimizza e colpevolizza la lavoratrice più giovane e più debole professionalmente.

Edith dunque dovrebbe sapere che la sua datrice di lavoro la sosterrà qualunque cosa lei deciderà di fare. A questo punto la ragazza che cosa fa?

Per il 55% delle intervistate "accetta di rimanere, anche se sa che d'ora in poi non proverà più lo stesso interesse per il lavoro", per il 25% "va via, denuncia l'avvocato e mette in crisi lo studio", per l'11% "viene cacciata via dai due avvocati", per l'8% "sfrutta l'incidente per fare carriera più rapidamente".

Se finora ci è sembrato di poter seguire un ragionamento lineare sulla base



dei dati riportati, ora invece l'ordine di importanza assegnato a queste risposte scompone il quadro prima costruito.

Rapportando queste risposte allo stato civile vediamo infatti che sono più numerose le coniugate a ritenere che Edith sfrutti l'incidente, mentre le non coniugate privilegiano la risposta "va via e denuncia" ed anche il valore della risposta "accetta di rimanere anche se non sarà più lo stesso" è più basso di quello espresso dalle coniugate (Tab. 34a).

La distribuzione delle risposte è diversamente articolata nella tabella riguardante il numero dei figli perché tutte le donne che hanno 4 figli scelgono "accetta di rimanere anche se...", le percentuali più alte di "va via e denuncia..." si trovano tra chi non ha figli e tra chi ne ha 3, mentre "sfrutta l'incidente" è scelta da chi ha un figlio e "viene cacciata..." da chi ne ha due (Tab. 34b).

Così come non emerge un nesso stretto tra composizione del nucleo familiare e comportamento da adottare - l'unico riferimento sembrerebbe offerto dalle donne che hanno 4 figli per le quali il rimanere pur determinando una sofferenza potrebbe significare una scelta obbligata per le esigenze familiari -, allo stesso modo non c'è consequenzialità tra ordine di importanza delle suddette risposte e area di appartenenza. Dopo aver precisato che gli scarti tra le diverse percentuali non sono rilevanti, ci limitiamo a segnalare che l'area tecnica esprime la percentuale più alta per la decisione di Edith di sfruttare l'incidente, quella didattico-scientifica per la scelta "va via e denuncia..." e "rimane ma...", nell'area amministrativa si trova il valore più alto della risposta "viene

cacciata...”. La distribuzione per qualifiche però ci consente di precisare meglio alcune identità sociali in relazione ai comportamenti selezionati. Ad esempio, le docenti di prima fascia, insieme alle donne che hanno l’VIII livello ed oltre (Tab. 34d), scelgono “sfrutta l’incidente” (è invece speculare il comportamento scelto da coloro che stanno entro il V livello) mentre escludono totalmente un atteggiamento di denuncia ed anche “viene cacciata”.

La decisione di approfittare della situazione viene selezionata dalle intervistate a partire dalla licenza media superiore, la punta più alta si trova tra le laureate; quelle che hanno la licenza media inferiore preferiscono il comportamento di denuncia: le donne che hanno una specializzazione post laurea optano per “viene cacciata” (Tab. 34e). Le classi d’età appaiono significative per il fatto che fino a 30 anni preferiscono “sfrutta l’incidente”, in relazione a questo comportamento il valore più basso si trova nella fascia d’età 41-45; la decisione di “andar via e denunciare” è trasversale a tutte le età e così pure il “rimanere anche se...”; invece il venire cacciata è esclusa come possibilità dalle più giovani e dalle donne che hanno 51-55 anni (Tab. 34c).

6.3 Dicevamo prima che dai dati riguardanti l’ultima tabella complessiva non è possibile esporre un disegno i cui contenuti siano condivisibili in modo unilineare, e ciò viene confermato dalle tabelle specifiche sopra riportate.

Sottraiamoci perciò alla tentazione di semplificare il quadro e ipotizziamo i seguenti scenari tenendoli volutamente aperti all’interpretazione della lettrice/lettore:

- In un comune rapporto di lavoro di tipo gerarchico, vi è una donna che esprime il medesimo potere che ha l’uomo, ma rispetto a quest’ultimo lei è un punto di riferimento certo e costituisce una difesa per un’altra donna che rappresenta la parte sottomessa. Come mai quest’ultima viene sconfitta da una situazione di cui comunque non è colpevole? Perché è evidente che privilegiare la risposta “accetta di rimanere anche se non sarà più lo stesso” è la dichiarazione esplicita della sconfitta della ragazza e non dell’uomo che l’ha molestata e che nel luogo di lavoro ha lo stesso potere della sua collega. Ergo, è vero che il potere qualunque genere lo detenga non si mette mai in discussione al suo interno? E la risposta “viene cacciata via dai due avvocati” è l’esplicitazione grezza dell’arroganza del potere che non cambia sembianze qualunque cosa succeda?

- Sempre nel medesimo contesto gerarchico, la difesa della donna che ha potere comporta il naturale rafforzamento dell'altra donna che è la parte lesa, infatti la risposta "va via, denuncia l'avvocato, mette in crisi lo studio" sta a significare che vi è una solidarietà di genere che va al di là di qualunque ragione strumentale, giacché l'andar via e la denuncia costituiscono un rischio certo tanto per la donna avvocato quanto per la giovane praticante: entrambe possono perdere molto, la professione consolidata e quella *in fieri*. Ergo, il potere ha contenuti diversi se a gestirlo è una donna invece che un uomo?
- Pur rimanendo nello stesso contesto gerarchico e con i medesimi protagonisti, la risposta "sfrutta l'incidente per fare carriera più rapidamente" non consente di collocare il nostro interrogativo né nel primo scenario né nel secondo. Forse si colloca a metà strada perché *a)* la ragazza riesce a fare carriera più rapidamente ma ne esce sconfitta lo stesso perché ha di fatto accettato la situazione di cui è stata vittima. Come impedire allora che in futuro non accada lo stesso per lei e per altre donne?; *b)* la ragazza è uscita indenne dalle molestie, si è creata un'alleata tra chi conta (la donna avvocato). E allora insieme avranno d'ora in poi più potere dei colleghi maschi?

Conclusioni

Alla luce di questi interrogativi o, se si vuole, dubbi, esponiamo ora la storia così come è emersa dalle risposte che hanno avuto le percentuali più elevate, con la speranza però che le altre risposte siano considerate ugualmente importanti pur avendo ottenuto percentuali più basse, consentendo così alle donne - tanto a quelle che hanno accettato di rispondere alle nostre domande quanto a quelle che si sono sottratte - di essere sempre in condizioni di costruire storie diverse da quella che segue.

Ecco come può finire una storia comune:

Edith è una giovane praticante in un affermato studio legale guidato da quattro avvocati, di cui tre uomini e una donna.

I quattro hanno tra i cinquanta e i sessant'anni, hanno brillantemente frequentato l'università e il loro tenore di vita sta ad indicare il successo raggiunto nel lavoro e nella vita privata.

Edith è carina ed espansiva, è efficiente nel lavoro e studia con impegno le cause

in tribunale. Ma un giorno commette un errore ed un cliente importante viene condannato, seppure ad una lieve contravvenzione.

Gli avvocati hanno capito e niente cambia per lei.

Edith porta con disinvoltura gonne lunghe con spacchi vertiginosi oppure gonne corte, predilige i colori accesi ma qualche volta si veste di nero a seconda dell'umore.

L'avvocata interviene e le chiede di vestirsi in modo consono al lavoro.

Un giorno uno degli avvocati maschi le chiede di fermarsi oltre il solito orario: ha una pratica importante di cui le vuole parlare. In realtà questa è una scusa per "convincerla" ad essere carina con lui. L'avvocato usa tutte le sue armi di seduzione, le si avvicina con insistenza, e pur di raggiungere lo scopo si dichiara innamorato.

Ma Edith respinge con garbo e con fermezza le avances dell'uomo.

Ecco che all'improvviso appare sulla porta l'avvocata che osserva la scena con sguardo stupito. L'uomo fa una battuta per dare ad intendere che Edith è consenziente, ma la donna non impiega molto per capire che cosa stia succedendo.

Si rivolge a Edith e, pur dichiarandole che la sosterrà qualunque cosa lei decida di fare, la rimprovera perché è stato il suo modo di vestire a causare questo increscioso incidente.

L'uomo va via bofonchiando qualcosa a mezza voce, sa che comunque la collega metterà a posto le cose.

Edith decide di rimanere e di non dire niente a nessuno, ma d'ora in poi non proverà piacere nel fare il suo lavoro.