

Le Pari Opportunità nella scienza

Donatella Grasso

View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk

provided by Università del Salento

2004 proprio sulla condizione della ricerca scientifica nell'ateneo leccese.

È infatti di basilare importanza che il Comitato, che è un organismo politico, intreci il suo operare con la riflessione e le analisi che devono essere guida alle misure e alle azioni che l'organismo può intraprendere.

Ecco dunque il convegno? a cosa ci può servire?

Oseremo disturbare l'universo? Recita il titolo.

Cosa vuol dire disturbare, sfidare l'universo?

La sfida è un rilancio a un "azione subita" e un voler rimettere a posto, risanare riparare, rispondere a uno status quo; è allora che si lancia la sfida, la quale richiede però una consapevolezza di sé delle proprie forze della propria capacità di cambiamento.

Da dove si parte? Oggi quando si parla di "discriminazioni" non è raro che l'approccio da parte soprattutto delle giovani generazioni sia, sorprendentemente, quello di una incredulità, ritenendolo spesso un problema risolto dalla generazione precedente.

Ma basta entrare e fare esperienza del mondo del lavoro e delle carriere perché questa iniziale fiducia venga incrinata.

Quali sono le regole del gioco che governano le carriere, le retribuzioni, gli incarichi, le nomine?

Ecco quindi la necessità di approfondire, di analizzare la complessa organizzazione del lavoro le sue dinamiche; decifrare le logiche a cui il lavoro è sottoposto qui ed ora, in questo paese dell'occidente ricco ed industrializzato, in questa università del Mezzogiorno che ha fatto, per esempio, del lavoro flessibile uno dei cardini del suo sviluppo.

Ed ancora come non dar conto del fatto che, malgrado le forme più evidenti e dirette di discriminazione siano state eliminate da una legislazione formalmente equa che riconosce a parità di lavoro eguale trattamento economico, la disparità ricompaie con tutta la brutta realtà dei numeri quando si mettono a confronto le retribuzioni di uomini e donne con le stesse anzianità con i medesimi livelli di carriera?

Questi solo alcuni degli interrogativi che questo convegno pone e ai quali le relatrici daranno risposte.

- ❑ Qual è la situazione delle donne nella scienza?
- ❑ Cosa impedisce alle donne di pesare maggiormente nelle istituzioni scientifiche?
- ❑ Cosa fare per assicurare l'equo accesso ai finanziamenti?

□ Come attribuire alle donne un ruolo più attivo nel definire la scienza e la politica scientifica?

□ Come possono la scuola e i mezzi d'informazione incoraggiare un maggior numero di ragazze a dedicarsi a studi scientifici?

L'Università di Lecce ha una composita offerta formativa nell'ambito delle scienze: agli storici corsi di laurea di matematica e fisica si è aggiunto poi il corso di laurea in scienze biologiche e poi ingegneria, economia.

Ma il calo delle iscrizioni alle facoltà scientifiche è netto ed è in linea con i dati nazionali ed europei. Su 29.514 iscritti sono solo 5000 circa gli iscritti alle facoltà matematica fisica ed ingegneria.

Quali sono i meccanismi di esclusione che dissuadono le donne dallo scegliere discipline scientifiche? Quali iniziative sono state prese per attirare le donne o per indurle a tornare alla scienza, e che esito hanno avuto? Esistono corsi o programmi di aggiornamento per le donne che scelgono di sospendere la carriera, oppure esse sono definitivamente perse per la scienza?

L'orientamento potrebbe essere un valido contributo?

Che dire poi delle immagini stereotipate che si danno della scienza rappresentandola come prerogativa tipicamente maschile: come è possibile combatterle?

Rendere più accessibili le informazioni sulla scienza; aggiornare l'immagine della scienza e degli scienziati nei musei, nei progetti, nei media.

In linea generale, rispetto al passato, le studentesse ottengono risultati migliori e sono più numerose ad iscriversi alle discipline scientifiche, ma poche continuano la carriera scientifica.

Ma come e quando si forma l'idea in una ragazza di interessarsi alla scienza? siamo sicuri che la formazione degli insegnanti, gli stereotipi presenti nei libri di testo ma anche nei mezzi di comunicazione non abbiano una percentuale di responsabilità nel poco appeal che le carriere scientifiche hanno per le ragazze?

Allora anche in questo terreno c'è molto da fare e anche qui possiamo pensare ad una collaborazione con le scuole con la formazione e con la didattica degli insegnanti per elaborare insieme strategie e nuovi approcci per incoraggiare le ragazze ad avvicinarsi alle carriere scientifiche.

Possiamo prevedere giornate di visita all'università al CNR per vedere e toccare con mano la vita delle ricercatrici delle "scienziate".

Ci interessa quindi capire come la presenza femminile segni queste realtà e come agisca tra le donne più giovani e quelle più anziane la diversa percezione che si ha dell'impatto di genere sulla carriera.

È difficile valutare la situazione delle donne in mancanza di dati affidabili, accessibili, armonizzati e suddivisi per sesso ed, eventualmente, per livello professionale. Noi come Comitato Pari Opportunità raccogliamo e pubblicizziamo i dati; è un nostro compito e già questo evidenzia efficacemente la parità nel lavoro sia una strada tutta in salita.

La discriminazione è sottile e spesso inconsapevole. La situazione potrà cominciare veramente a cambiare soltanto quando sarà notevolmente aumentato il numero di donne scienziate e ingegneri e anche il numero delle donne dirigenti e presenti negli organi di governo delle Università, nei consigli di amministrazione nelle direzioni dei dipartimenti delle facoltà.

Ciò presuppone che le donne siano riuscite a entrare nel sistema e a diventarne parte integrante, ossia siano trattate con equità e partecipino alle decisioni a tutti i livelli dell'istituzione.

Le più giovani si sentono integrate e appoggiate nel loro dipartimento. La crisi si palesa con la maternità quando diventa difficile combinare la vita familiare e professionale.

Man mano che le donne progrediscono nelle carriere aumenta anche la sensazione di marginalizzazione ed esclusione dai centri decisionali dei loro dipartimenti delle facoltà.

Qui si situano e da questi presupposti partono le azioni degli organismi di parità.

Da qui nascono le azioni di conciliazione che il Comitato da ormai due anni ha messo a disposizione delle donne che lavorano nell'Università di Lecce.

Ecco quindi i servizi per i bambini d'estate e poi nel periodo natalizio e poi anche per tutto l'anno; sappiamo che questo aiuta ma non risolve il problema ad es. delle carriere che è fortemente intrecciato a quello della valutazione.

Perché poche donne che hanno figli riescono a diventare titolari di cattedra?

Come in molte professioni, la svolta critica avviene verso la trentina.

Le promozioni dipendono fortemente dal numero di pubblicazioni. Chi non è stato iperattivo tra i trenta e i quaranta anni - in genere donne - si trova svantaggiato.

Per ovviare a questa situazione, bisogna incoraggiare le donne a candidarsi, far valere la qualità delle pubblicazioni più che la loro quantità, senza penalizzare chi impiega più tempo perché lo ha impiegato anche per diventare mamma.

Ma la discriminazione è sottile e bisogna mettere a punto indicatori e strategie più mirate.

- Come rimettere in discussione gli stereotipi esistenti?
- Come sviluppare statistiche e indicatori di genere?
- Quali sono le regole preposte alla produzione e alla riproduzione dei saperi scientifici?

I meccanismi regolatori della politica scientifica pensata per un mondo in cui il lavoro e lo spazio pubblico erano occupati quasi esclusivamente da uomini come può andare bene?

Ridiscutere le regole in una prospettiva di pari opportunità, significa creare le condizioni per l'incremento del numero di studiose in posizioni di eccellenza e di leadership, sì che il loro modello possa rendere attraente, per le nuove generazioni di donne, la scelta della carriera scientifica, purtroppo oggi afflitta da quello "spreco di talenti" registrato da molte indagini internazionali e confermate da quelle locali

che qui vi saranno mostrate.

Il primo passo consiste nel capire i modi sottili in cui lo status quo è disegnato a misura degli uomini, per poi poter forzare i sistemi ad accogliere gli uomini e le donne in pari misura. Per esempio, abbiamo già osservato che i sistemi in atto di promozione nelle carriere scientifiche sono costruiti sul modello di una carriera continuativa.

È chiaro che il sesso ha un peso quando si tratta di decidere a chi viene offerto un incarico con prospettive di carriera, chi può accettare una borsa di ricerca e chi viene promosso.

È molto difficile che una donna che ha avuto interruzioni di carriera possa competere con gli uomini. Le procedure di selezione e promozione devono fare in modo che le donne non siano svantaggiate dalle interruzioni di carriera per motivi di famiglia.

Ciò richiede una valutazione più elaborata della qualità e della produttività rispetto alla semplice anzianità di servizio.

Dobbiamo prevedere di aiutare le donne a riprendere la carriera dopo un'interruzione.

È utopistico pensare che sia gli uomini che le donne siano considerati nella propria interezza, e quindi non ignorando la dimensione familiare e gli altri aspetti della loro vita?

I lavoratori devono occuparsi dei figli e, sempre più spesso, dei familiari anziani. Conciliare vita lavorativa e vita familiare è difficile. Tale conciliazione può tuttavia essere promossa grazie a misure a favore della famiglia (familyfriendly) e in un clima di flessibilità che eviti imprevisti, situazioni critiche e stress. Le interruzioni di carriera possono essere considerate naturali e i lavoratori in fase di reinserimento, di ambo i sessi, vanno incoraggiati a mantenere i contatti professionali. Trattare il lavoratore come una persona completa significa anche adottare un'impostazione positiva verso la disabilità e prevedere caratteristiche architettoniche e orari compatibili con le esigenze delle persone disabili. Significa valutare lo sviluppo personale, l'apprendimento e le attività formative lungo tutto l'arco della vita (in rapporto o meno con l'attività lavorativa) e soprattutto, combattere la cultura degli orari di lavoro eccessivamente lunghi, la dipendenza morbosa dal lavoro e l'idea di dover sempre essere presenti.

Ho solo accennato ad alcuni dei temi che qui saranno discussi ed a cui come Comitato Pari Opportunità guardiamo con molto interesse perché vogliamo trarne suggerimenti e indicazioni

- ▣ che ci aiutino ad individuare e affrontare tutte le forme di esclusione istituzionalizzata;
- ▣ e forniscano indicatori più adeguati per la valutazione del merito e della produttività.

Consideriamo questo convegno come punto di arrivo di un discorso importante di relazioni di collaborazione di approfondimento, di divulgazione di tematiche che riguardano un sistema complesso, ma lo vogliamo considerare a maggior ragione punto di partenza di un lungo cammino.

In questo cammino è importante incoraggiare una cultura democratica di consultazione e partecipazione e operare verso obiettivi comuni. Si deve tenere conto delle opinioni del personale e degli studenti sugli ostacoli che si frappongono alla parità. Ciò significa istituire meccanismi di ascolto e reagire e rafforzare gli organismi di parità.