



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

**FACOLTA' DI SCIENZE POLITICHE, SOCIOLOGIA,
COMUNICAZIONE**

**Dottorato di ricerca in Comunicazione, Ricerca, Innovazione
Curriculum in: Metodologia delle Scienze Sociali**

**GENDER EQUALITY IN STEM:
UNO STUDIO DI CASO SULLE RICERCATRICI DEL
CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE**

Candidata:

Dott.ssa Ilaria Di Tullio

Tutors:

Prof. Carmelo Lombardo

Dott.ssa Sveva Avveduto

Anno 2016/2017

*Desidero rivolgere un ringraziamento particolare ai miei tutors di tesi:
il Prof. Carmelo Lombardo e la Dott.ssa Sveva Avveduto
che hanno seguito l'intero sviluppo di questo lavoro e che sono stati
il mio punto di riferimento per ogni consiglio, domanda o approfondimento.*

A loro va tutta la mia gratitudine.

*Vorrei ringraziare tutti i miei colleghi del Consiglio Nazionale delle Ricerche per aver
contribuito a questo lavoro con suggerimenti, critiche ed osservazioni.*

A loro va la mia riconoscenza.

*Desidero infine ringraziare le persone a me più care:
mio Padre, mia Madre e mio Fratello che mi hanno incoraggiata e sostenuta.*

A loro questo lavoro è dedicato.

Ilaria

Roma, 1/02/2018

Sommario

GENDER EQUALITY IN STEM: UNO STUDIO DI CASO SULLE RICERCATRICI DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE	1
PREMESSA	7
Cap.1 QUADRO TEORICO DI RIFERIMENTO	10
Par.1.1 Genere e scienza: perché le donne sono poco attratte dalle discipline STEM	10
Par.1.2 Capire il problema in origine: il genere e le istituzioni	17
Par. 1.3 Genere e scienza e tecnologia: i dati.....	24
Par. 1.4 Genere e scienza e tecnologia: le politiche.....	39
Cap. 2 IL LAVORO NELLA RICERCA SCIENTIFICA: IL CASO DEL CNR	43
Par. 2.1 Breve storia del Consiglio Nazionale delle Ricerche e attuale struttura organizzativa. 43	
Par. 2.2 La struttura occupazionale degli enti di ricerca vigilati dal MIUR.....	49
Par. 2.3 I dati forniti dall’Ufficio Statistico del CNR.....	52
Par. 2.4 Il Comitato unico di garanzia.....	67
Cap. 3 METODOLOGIA E ANALISI DEI DATI	71
Par. 3.1 La metodologia di indagine	71
Par. 3.2 IL PERCORSO DI CARRIERA	79
Par. 3.2.1 Le motivazioni di scelta	79
Par. 3.2.2 La Carriera e il Precariato	83
Par. 3.2.3 La soddisfazione attuale.....	91
Par. 3.2.4 Il Supporto ricevuto.....	95
Par. 3.2.5 la Comparazione con la carriera maschile	98
Par. 3.3 LA MOBILITA’	102
Par. 3.3.1 La Mobilità nel corso della formazione.....	103
Par. 3.3.2 La Mobilità nel corso della carriera.....	105
Par. 3.3.3 Le difficoltà nello spostarsi.....	106
Par. 3.4 LA VALUTAZIONE DELL’AMBIENTE LAVORATIVO.....	110
Par. 3.4.1 La flessibilità lavorativa e il rapporto con il capo e con i colleghi	111
Par. 3.4.2 Sulle prospettive future	113
PAR. 3.5 LA CONCILIAZIONE VITA – LAVORO	117
Par.3.5.1 Il sostegno ricevuto durante la maternità.....	119

Par. 3.5.2 La maternità e il congedo parentale.....	123
Par. 3.5.3 Le problematiche al rientro	124
Par. 3.5.5 Le priorità nella conciliazione tra vita e lavoro.....	129
PAR. 3.5 IL SUPPORTO DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE	133
Par. 3.5.1 L’attenzione alle problematiche di genere	133
Par. 3.5.2 Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia.....	135
CAP. 4 UN’IPOTESI DI CLASSIFICAZIONE GENDER-BASED.....	142
Par. 4.1 Classificare le discriminazioni <i>gender-based</i>	142
Par. 4.2. Reagire alle Discriminazioni.....	151
Par. 4.3 LE TIPOLOGIE: LE AFFERMATE, LE FRUSTRATE, LE IMBROGLIONE.....	156
LE AFFERMATE	158
LE FRUSTRATE	160
LE IMBROGLIONE	162
Par. 4.4 I fattori di attrattività e repulsione.....	166
CONCLUSIONE.....	168
Riferimenti Bibliografici	175
Appendice	182
Allegato A: Lettera di richiesta partecipazione all’intervista	182
Allegato B: Protocollo di intervista	183
Allegato C: Griglia di rilevazione del dato empirico	186

PREMESSA

“La colpa di Eva è stata quella di voler conoscere, sperimentare, indagare con le proprie forze le leggi che regolano l’universo, la terra, il proprio corpo, di rifiutare l’insegnamento calato dall’alto, in una parola Eva rappresenta la curiosità della scienza contro la passiva accettazione della fede.”

Margherita Hack

“Rifiutate di accedere a una carriera solo perché vi assicura una pensione. La migliore pensione è il possesso di un cervello in piena attività che vi permetta di continuare a pensare ‘usque ad finem’, ‘fino alla fine’”.

Rita Levi Montalcini

La parità di genere è uno dei temi più attuali di cui le scienze sociali provano a ricostruire una mappa. Fra le diseguaglianze, infatti, è quella che più attraversa le identità personali ed esprime lo stato in cui una società si trova. Come è noto, a questi temi sono associati problemi concettuali di grande rilevanza, da quello del riconoscimento a quello della libertà e dell’affermazione di sé. I diritti di cittadinanza, in questo senso, sono messi in discussione, nelle nostre società contemporanee, dai meccanismi spesso invisibili di esclusione sociale e di genere. Fra i luoghi e gli spazi sociali in cui tali meccanismi preferibilmente si esprimono, i luoghi di lavoro sono quei luoghi in cui più spesso queste diseguaglianze trovano il loro habitat più naturale. Fra questi luoghi di lavoro, quelli deputati alla ricerca scientifica e tecnologica non fanno eccezione, al punto che gli squilibri di status e di potere connessi all’identità di genere sono tutt’altro che infrequenti. Di questo si occupano, nello specifico, le pagine di questo lavoro. Le pratiche scientifiche sono caratterizzate da un insieme di ideologie male-dominated (Keller, 1985; Wertheim, 1995; Rolin, 1999) che definiscono sia modi specifici di fare scienza sia particolari modi di “fare genere” (West e Zimmerman 1987). *Doing science* e *doing gender* sembrano essere strettamente correlati e conflittuali (Faulkner, 2000), e nonostante sempre più donne accedano agli istituti dell’alta formazione e di élite, sono ancora correlativamente poche le donne che scelgono la carriera da scienziate in STEM (EU, 2015).

Questo lavoro, che prova a definire sociologicamente questo fenomeno, vuole metter in discussione lo stereotipo, socialmente e culturalmente sostenuto, secondo cui le professioni di più alta e complessa caratterizzazione siano “naturalmente” meglio espresse dagli uomini, laddove le professioni caratterizzate da vicinanza emotiva, da compassione e da capacità di ascolto siano invece tipicamente femminili. Così, all’interno della scienza, gli uomini sarebbero più propensi al lavoro logico-scientifico basato sul pensiero razionale, mentre le donne avrebbero più la vocazione per il lavoro di cura e di relazione basato sul pensiero astratto (Bandura, 1977; Dahrendorf, 1989;

Butler, 2011). La persistenza di questo stereotipo culturale, oltre a incidere negativamente sull'orientamento delle donne nei confronti della scienza, innesca un circolo vizioso tra diminuzione delle possibilità e abbassamento delle aspettative che fa sì che siano sempre meno le donne ad avvicinarsi al settore della ricerca scientifica nelle discipline cosiddette "esatte".

Lo studio che in queste pagine si presenta ha natura esplorativa e si incarica di indagare il tema della disuguaglianza di genere all'interno del Consiglio Nazionale delle Ricerche. Si tratta di spiegare la natura e le caratteristiche di questo fenomeno nei percorsi di ricerca all'interno delle discipline Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM). La scelta dell'universo STEM è sostenuta dal fatto che queste sembrano essere prevalentemente un monopolio maschile e dal fatto che negli ultimi anni un insieme di politiche di sostegno e promozione dell'uguaglianza di genere nella ricerca sono state messe in campo per scalfire quel monopolio. Lo scopo della ricerca è quindi anche quello di valutare l'efficacia e la possibile implementazione di queste politiche.

Lo studio ha riguardato un campione di donne ricercatrici che, a più livelli, lavorano per il Consiglio Nazionale delle Ricerche. Attraverso una metodologia qualitativa si è scelto di operare una serie di interviste semi-strutturate che permettessero di esplorare punti di forza e di debolezza dell'essere scienziata in STEM nel ventunesimo secolo.

Nel primo capitolo viene esplicitato il rapporto conflittuale tra genere e scienza. Con l'aiuto degli studi di genere e della teoria della Self-efficacy di Bandura (1977) si argomenta il perché siano ancora oggi considerate poco attraenti le discipline scientifiche per le donne (Par.1.1). Con il supporto della teoria di Acker (1990,1992) si esplora la relazione che intercorre tra il genere e le istituzioni e si indaga sul perché le istituzioni siano da considerarsi *genderizzate* e quindi atte a riprodurre dialetticamente un sistema disuguale (Par.1.2).

Nel terzo paragrafo si riportano dati europei e nazionali che confermano l'esistenza di disuguaglianze di genere all'interno del campo della ricerca (Par. 1.3). Infine si illustrano brevemente le politiche che, a livello europeo sono in atto per colmare il gap di genere nell'alta formazione e nella ricerca (Par. 1.4).

Il secondo capitolo è dedicato al Consiglio Nazionale delle ricerche: si ripercorre la sua storia (Par. 2.1), si pone attenzione alla situazione dell'investimento pubblico nella ricerca (Par. 2.2), si presentano delle elaborazioni statistiche prodotte sulla base dei dati amministrativi forniti dall'Ufficio Statistico del CNR. Questi dati mostrano la situazione attuale all'interno del CNR con particolare riguardo alla struttura del personale in riferimento al sesso, all'età, alla situazione contrattuale, all'ambito disciplinare, all'anzianità delle cariche, alle motivazioni di assenza (Par. 2.3). Infine si presenta l'organo predisposto per le pari opportunità: il Comitato Unico di Garanzia che svolge un'azione di tutela e di promozione delle pari opportunità all'interno del CNR.

Il terzo capitolo è dedicato alla metodologia di indagine e si presenta l'analisi dei dati empirici emersi dalle interviste. Si espongono le motivazioni che hanno guidato la scelta del campione di riferimento, si illustra lo strumento di rilevazione del dato e si spiega la logica di costruzione dietro allo stesso (par. 3.1).

Si prosegue nell'analisi dei dati seguendo la logica delle aree di indagine esplorate: il percorso di carriera, le motivazioni di scelta, il precariato, la soddisfazione personale, il supporto ricevuto, la comparazione con la carriera maschile (Par. 3.2); la mobilità (Par. 3.3); la valutazione dell'ambiente lavorativo (Par. 3.4); la conciliazione vita-lavoro, il supporto ricevuto, la maternità e il congedo parentale, le problematiche al rientro, le priorità nella conciliazione vita-lavoro; il supporto del Consiglio Nazionale delle Ricerche, l'attenzione che rivolge alle problematiche di genere e il ruolo che svolge (Par. 3.5).

Il quarto capitolo propone un tentativo classificatorio dei profili emersi sulla base dei colloqui con le interviste e si focalizza in particolar modo: sulle discriminazioni *gender-based* (Par. 4.1), sulle reazioni alle discriminazioni (Par. 4.2), sulle tipologie di "le AFFERMATE", "le FRUSTRATE", "le IMBROGLIONE" (Par. 4.3) ed infine si è tentato di stilare una lista di fattori di attrattività e di repulsione che soggiacciono allo scegliere di condurre una vita da scienziata in STEM (Par. 4.3).

Cap.1 QUADRO TEORICO DI RIFERIMENTO

“Le donne hanno sempre dovuto lottare doppiamente. Hanno sempre dovuto portare due pesi, quello privato e quello sociale. Le donne sono la colonna vertebrale delle società”.
Rita Levi Montalcini

Par.1.1 Genere e scienza: perché le donne sono poco attratte dalle discipline STEM

Le ipotesi qui presentate affondano le loro radici negli studi di genere e propongono riflessioni che mettono in risalto le differenze uomo-donna partendo dalla definizione del concetto di *genere*. Il presente contributo non mira ad essere una rassegna né una ricostruzione delle teorie femministe, ma si serve di concetti che provengono dagli studi di genere degli anni '70.

La prospettiva nella quale ci si inserisce non vuole semplicemente valorizzare il tema della “cultura femminile” ma, soprattutto, vuole spostare l’attenzione ai limiti istituzionali e contestuali che ostacolano l’espressione delle potenzialità professionali e di carriera delle donne in quanto donne. L’interesse di questo studio si rivolge così, sia alla *costruzione sociale e identitaria* del soggetto in quanto risultato di un percorso biografico e di lavoro di cura familiare, sia alla organizzazione del lavoro e alla possibilità di realizzarsi professionalmente, esclusivamente attraverso le proprie competenze. In questa prospettiva il genere è concettualizzato come la costruzione sociale del sesso (Sartori, 2009) e, di conseguenza, muoversi in una prospettiva di genere significa considerare correlati, l’uomo e la donna, all’interno della società, nella loro interdipendenza e nel loro relazionarsi. Questo modo di leggere le dinamiche di genere si inserisce in letteratura nel filone delle *teorie della differenza*, che si basano su assunti attraverso i quali vengono valorizzate le diversità oggettive tra uomini e donne per arrivare a considerarle irriducibili, cioè, per definizione, non plasmabili ai modelli maschili. Il soggetto non è mai “neutro”, ma sempre e comunque investito dalla sessualità nella sua struttura più profonda, è sempre un “femminile” o un “maschile”. Queste teorie si pongono in contrapposizione alle *teorie cosiddette dell’uguaglianza* a cui si sono ispirati i movimenti femministi dei primi periodi, partendo da Simone de Beauvoir (1949) che parlava di “secondo sesso” con l’intento per le donne di diventare “uguale al primo”, non diverse quindi da regole, valori e modelli maschili. Ne *Il secondo sesso*, infatti, la De Beauvoir si interroga sul perché le donne si trovino da un tempo immemorabile in una condizione di subordinazione e di inferiorità rispetto agli uomini sostenendo che la situazione della donna si presenta in una prospettiva in cui

ella, pur essendo come ogni individuo umano dotata di una libertà autonoma, si inserisce in un mondo in cui gli uomini le impongono di assumere la parte “dell’Altro”. Mentre l’uomo, dunque, è la “cosa primaria”, la donna è “l’Altro”, ed essere “altro” significa non essere definiti in sé stessi ma in maniera dipendente e, spesso, per negazione. Nelle *teorie della differenza* non c’è l’abbandono dell’idea di uguaglianza in termini di negazione dell’importanza delle conquiste realizzate dalle donne per i diritti politici e civili ma, al contrario, si vuole riconoscere e valorizzare, dal punto di vista sociale, il principio della *differenza di genere*.

Dal pensiero della differenza di genere sono originate le teorie costruttiviste di Michel Foucault (1976), il quale sosteneva che il *genere* tenda e conformarsi a modelli culturali, valoriali, educativi e che sia quindi, plasmato dal linguaggio. Questo modo di intendere la questione pone l’accento sulla strutturazione stessa del soggetto donna, sulla dimensione dell’inconscio, sul problema dell’immaginario e delle identificazioni simboliche. Alla base della costruzione identitaria del soggetto si avvicendano quindi situazioni, relazioni, linguaggi che sono strettamente connessi al concetto di potere, dove il ruolo del sesso e della reciprocità delle relazioni tra sessi è strettamente intrecciato.

Attraverso gli studi delle filosofie di Aristotele prima, e di Foucault poi, Judith Butler in “*Bodies that Matter*”, ci mostra come le relazioni di potere lavorino nella vera formazione del “sesso” e della sua materialità. Butler ci parla della categoria del sesso come categoria normativa richiamando quello che Foucault definiva un “*regulatory ideal*” perché anche la natura ha una sua storia sociale. Infatti, per Butler, il processo è duplice perché, da un lato il sesso è una categoria che si “costruisce” assumendo valore, e dall’altro, quando assume valore, acquisisce il suo carattere sociale, che diventa preponderante. Quindi, la costruzione sociale del naturale presuppone la cancellazione del naturale per il sociale e i meccanismi culturali e circostanziali assumono un ruolo fondamentale. Per Butler, quindi, il sesso diventa un’azione *desubstanti*. Tutto è realizzato in maniera discorsiva, in una continua costruzione e ricostruzione dell’identità di genere attraverso le interazioni sociali con gli altri.

Secondo questa impostazione, le differenze di genere sono un prodotto culturale perché è attraverso la cultura che sin da bambini si interiorizzano le norme e le aspettative sociali corrispondenti al proprio sesso, attraverso quindi, il contatto con gli agenti di socializzazione. Per gli studiosi che si rifanno a questo approccio, “femmine e maschi si nasce ma uomini e donne si diventa”. In questa lettura, infatti, è centrale focalizzarsi sull’importanza del processo di socializzazione nell’infanzia, momento cruciale in cui la personalità è strettamente connessa all’apprendimento e all’acquisizione del proprio ruolo in società, e momento in cui si conquistano i modelli di comportamento che definiranno la propria forma mentis. In questa fase delicata della vita di ogni individuo l’acquisizione delle competenze viene promossa da agenzie di socializzazione quali la famiglia, la scuola, il gruppo dei pari, i mezzi di comunicazione e rappresenta un momento complesso poiché soggiace alla formazione dell’identità e della personalità ed è quindi essenziale per l’acquisizione

di un ruolo sociale, fondamentale per la vita di ogni uomo. Come afferma Dahrendorf nel 1959 in *Homo Sociologicus*: “l’uomo spogliato di qualsiasi ruolo sociale è un essere inesistente sia per la società che per la sociologia” o riprendendo Bagnasco (2012), il ruolo è “quell’insieme dei comportamenti che tipicamente ci si aspetta da una persona che occupa una determinata posizione sociale. Un ruolo si impara in un processo più o meno lungo di socializzazione e si è motivati a rispettarlo dai meccanismi del controllo sociale”.

Così come la formazione dell’identità femminile e maschile passa attraverso la socializzazione, attraverso di essa passano anche i processi discriminatori basati sull’appartenenza sessuale che vengono veicolati dalle influenze famigliari, dalla letteratura per l’infanzia, dall’educazione scolastica, dai messaggi dei mass media etc. Il sociologo americano Parsons (Smelser, 2011) afferma che gli individui non sono singole persone, ma persone che svolgono dei ruoli specifici, che mettono in moto dei modelli di comportamento regolati da norme ed orientati all’espletamento di una funzione: i rapporti considerati in relazione allo status e ai ruoli definiscono il sistema sociale in termini di interazione.

Paiono inoltre di particolare interesse alcune considerazioni di uno dei padri fondatori della sociologia: Georg Simmel (1971) che, come spiega nel suo saggio “*Filosofia e Sociologia dei sessi*”, riconosce la peculiarità dell’identità femminile in contrapposizione a quella maschile sulla base di un lascito culturale che pone la specificità della donna in opposizione a quella dell’uomo e che segue una logica di conflitto nella quale sono radicate le *gender issues* tanto discusse oggi. Egli ritiene infatti che al di sotto della vita sociale ci sia una struttura sessuata che mette in luce la percezione dei generi come in contrapposizione l’uno verso l’altro e che genera un meccanismo di identificazione in rapporto di dominio o di subordinazione rispetto all’altro. La relazione tra i sessi appare essere culturalmente radicata su un rapporto di dominio a favore dell’uomo; questa visione affonda le sue radici in epoche arcaico/primitive nelle quali la donna veniva vista come un mezzo per la procreazione, come “animale” addetto alla riproduzione, nonostante svolgesse la fondamentale funzione di collante emotivo volto al mantenimento della famiglia e quindi al mantenimento dell’ordine collettivo in senso lato.

Nella prospettiva di Simmel dunque il rapporto uomo/donna viene visto come terreno di scontro tra due culture opposte: quella maschile oggettiva e predominante, quella femminile soggettiva e subordinata. In questa logica una simile contrapposizione di ruoli sembra derivare da una differenza, naturale, biologica; infatti, mentre l’uomo è contraddistinto da una personalità più scientifica, propensa al calcolo, al pensiero strategico ed alla divisione del lavoro, la donna, appare un essere mite e pacato, contrario alla razionalizzazione del mondo¹. Sostanzialmente, ad un’identità maschile, strumentale, concorrenziale in cui prevalgono i paradigmi culturali del potere,

¹Per Simmel, infatti, le donne «indeed closer to the dark primitive forces of nature, [...] their most essential and personal characteristics are more strongly rooted in the most natural, most universal, and most biologically important functions» Simmel, *On Individuality and Social forms*, University of Chicago press, 1971 p.123.

della competizione, dell'unilateralità, si accosta "un'identità femminile fatta di pluralità, coesistenze e compatibilità, sebbene non priva di contraddizioni" (Cipolla, 1996).

L'analisi simmeliana, da questo punto di vista ha risentito fortemente, discostandosene, delle influenze culturali del periodo in cui stavano nascendo delle teorie scientifiche rivoluzionarie come la Teoria sull'evoluzione delle specie del 1859 di Charles Darwin². L'originalità e l'attualità del pensiero di Simmel si riscontrano nel fatto di considerare l'interazione sociale e, quindi, la struttura della società, in chiave di differenze ed uguaglianze dei rapporti umani. Se i rapporti, sono di eguaglianza o di disuguaglianza, entrambe contribuiscono alla solidità e alla riproduzione della struttura della forma sociale perché mettono in luce una serie di modelli di comportamento riconoscibili e quindi replicabili. La società, dunque, è costituita da una rete di rapporti tra soggetti agenti che si muove in modo coordinato in termini di reciprocità e scambievolezza sulla base delle posizioni che gli agenti ricoprono in termini di status (posizioni sociali del soggetto agente) e di ruoli (attività del soggetto agente collegata alla sua posizione sociale). Questa visione si ritrova anche in Bourdieu quando sostiene: "La divisione tra i sessi sembra rientrare nell'ordine delle cose, come si dice talvolta per parlare di ciò che è normale, naturale, al punto da risultare inevitabile. Essa è presente, allo stato oggettivato, nelle cose in tutto il mondo sociale e, allo stato incorporato, nei corpi, negli habitus degli agenti, dove funziona come sistema di schemi, di percezione, di pensiero e d'azione" (Bourdieu, 1998 p. 16). Bourdieu continua poi affermando che la forza della visione androcentrica si misura anche dal fatto che non deve giustificarsi o enunciarsi, essa si impone in quanto neutra e, poiché l'individuo è anche attore sociale, nonché unità ultima alla base della costruzione di qualsiasi relazione sociale, è all'interno di queste dinamiche interazionali che emerge la dualità soggetto forte/soggetto debole.

La realizzazione e la formazione delle donne, di conseguenza, influiscono significativamente sulla stessa percezione che esse hanno di sé stesse. Non occorre guardare al primordiale per rendersi conto di quanto ancora oggi la percezione della donna sia spesso ancorata agli stereotipi che si hanno nei suoi confronti più che non alle sue effettive capacità. La questione è dunque strettamente connessa al cambiamento dell'aspetto culturale dell'essere uomo o donna, al problema di definizione delle aspettative e di inadeguatezza dei ruoli.

È all'interno di questo discorso costruttivista che si inserisce l'analisi della costruzione identitaria di Bandura. In "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change" (1977), Bandura illustra un framework teorico che spiega come si inneschino nelle persone dei cambiamenti o delle radicalizzazioni di atteggiamento, a seconda degli stimoli ai quali si è sottoposti. Secondo il sociologo, sono i meccanismi psicologici di percezione di sé stessi e delle proprie capacità a controllare e alterare il livello della consapevolezza della propria *self-efficacy*. La self-efficacy, o

²La teoria evoluzionistica mise in luce concetti, fino ad allora sconosciuti, come selezione naturale, adattamento all'ambiente, progressiva differenziazione delle specie che scardinarono completamente il pensiero teologico-metafisico per lasciare spazio ad una prospettiva di maggiore fiducia nella scienza.

auto-efficacia, viene descritta come quella consapevolezza di sé stessi rispetto all'azione e quindi quella sensazione per cui ci si ritiene capaci di dominare specifiche attività, situazioni. In altre parole, è la percezione che abbiamo di noi stessi sul sapere di essere in grado di fare, sentire, esprimere, essere o divenire qualcosa ad indirizzarci nell'intraprendere o meno una determinata azione ed è l'elemento chiave per l'agentività (agency) umana. Aiuta a coordinare ed organizzare in maniera efficiente, le azioni necessarie per il raggiungimento di determinati scopi. Indagare le convinzioni di autoefficacia, relativamente ad un determinato evento o situazione, può permettere di predire il comportamento dell'individuo.

Nel modello di Bandura, questa consapevolezza deriva e si basa su quattro principali fonti di informazioni o stimoli sensoriali, le:

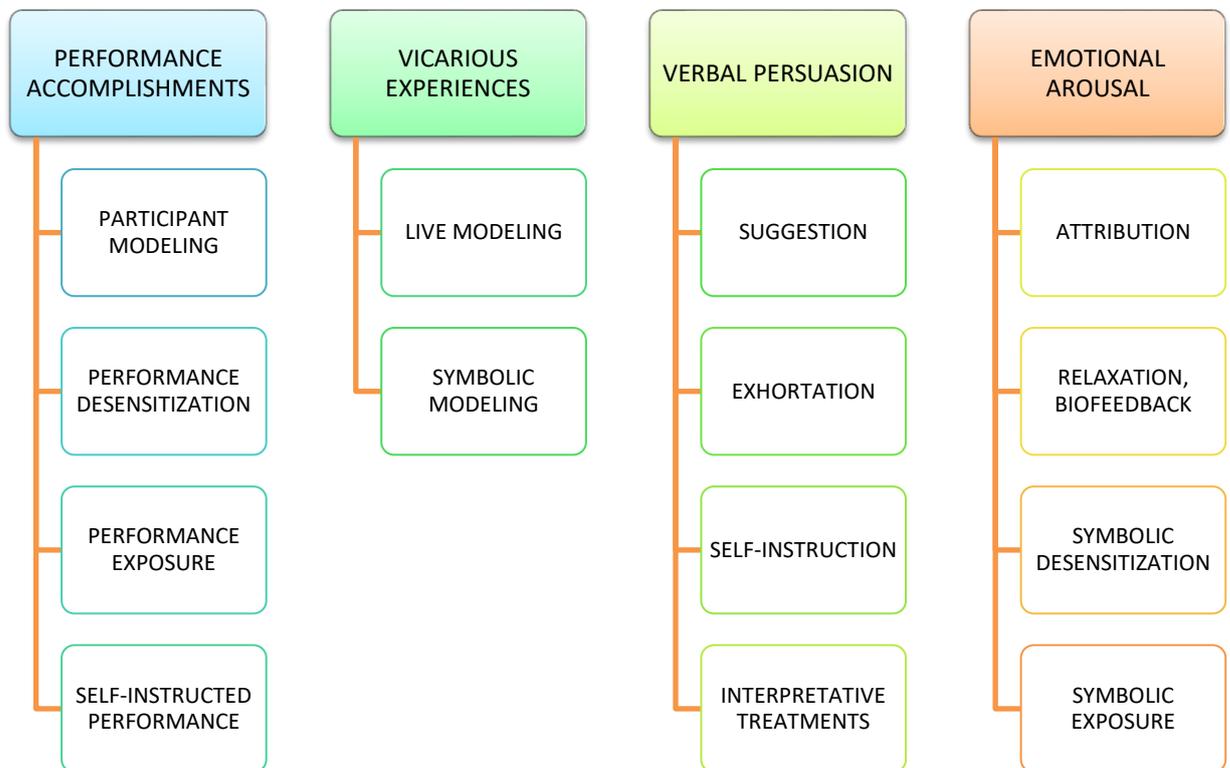
1. **Master experiences:** rappresentano le esperienze che il soggetto ha vissuto, quelle che costituiscono il suo trascorso esperienziale e sulla base delle quali può elaborare euristiche di pensiero e di azione. Queste fungono come indicatori di capacità perché si basano su esperienze di successo e di insuccesso. Se una master experience si basa su un'esperienza passata in cui abbiamo raggiunto degli ottimi risultati, questa ci farà ben sperare che saremo in grado di affrontare uno stesso task senza problemi. Ad esempio, una babysitter che ha già avuto esperienza nel crescere i bambini sarà portata ad avere meno ansie e preoccupazioni di una donna neomamma che non ha mai avuto esperienze di crescita.
2. **Vicarious experiences o modeling:** rappresentano le esperienze che vengono acquisite indirettamente tramite la trasmissione delle competenze e delle prestazioni ottenute dagli altri. Le esperienze vicariate o "degli altri" consistono nell'osservazione dei successi o dei fallimenti degli altri considerati simili a noi stessi, questo può far aumentare o indebolire il nostro senso di autoefficacia. Ad esempio, se un obeso guarda un suo simile riuscire a perdere peso in una determinata maniera si sentirà più motivato nell'affrontare la sfida, viceversa ne sentirà maggiormente la frustrazione.
3. **Verbal persuasion:** si occupa di influenzare il comportamento perché si basa sulla possibilità di possedere delle competenze da sperimentare. La persuasione verbale o sociale può essere determinata nell'incremento della motivazione ad affrontare una nuova sfida o nell'accelerazione nel lasciar stare. Ad esempio, la paura del dentista ci inibisce ad andare fin quando con il tempo arriviamo ad una situazione di deterioramento dell'igiene dentale per cui siamo costretti a correre ai ripari.
4. **Emotional arousal:** rappresenta lo stato di eccitazione o di depressione psicologica attraverso il quale le persone giudicano sé stesse sulla base delle loro esperienze. Sono stati emozionali di stress, ansia, preoccupazione e/o paura che associamo ad una determinata attività e che possono portarci ad intraprendere comportamenti che ci

portano al fallimento o alla vittoria. Ad esempio, la paura di non essere all'altezza del ruolo di dirigente può portarci a far rifiutare un incarico di maggiore responsabilità.

Valutare l'autoefficacia permette di prevedere l'azione in relazione a quel determinato dominio comportamentale. Più le fonti esperienziali sono dipendenti (tra loro) maggiori saranno i cambiamenti percepiti a livello di *self-efficacy* a seconda che vari l'una o l'altra fonte di informazione. Il cambiamento nella percezione della auto-efficacia è il risultato del conseguimento di esiti positivi o negativi nell'attività intrapresa grazie alle principali fonti di informazione.

Nell'immagine sottostante (Fig.1.1) sono riportate le quattro maggiori fonti di informazione che influenzano la costruzione dell'auto-efficacia e alcuni dei modi attraverso i quali operano. (Bandura, 1994).

Fig.1.1 Fonti di informazioni dell'efficacia e principali modi in cui si manifestano

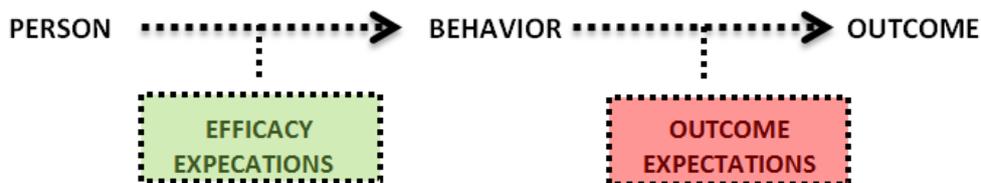


Fonte: Bandura, A. (1994).

Le fonti di informazione entrano nei meccanismi cognitivi che contribuiscono alla interiorizzazione e alla formazione della personalità dell'individuo, e quindi al suo modo di comportarsi. Ad una più alta considerazione della propria *self-efficacy* (autoefficacia) gli individui attribuiranno un maggior impegno per raggiungere i risultati attesi. Infatti, in come ci si percepisce, l'aspettativa non è la sola determinante del comportamento, essa da sola non produce desiderio di performance se di fatto

mancano le capacità oggettive di poter raggiungere un determinato obiettivo (Bandura, 1994). Come mostra la Fig.1.2, gli *outcomes* del comportamento dipendono dall'impatto che le informazioni derivanti dalle quattro fonti interdipendenti hanno a livello cognitivo sull'individuo. In questa valutazione entrano anche fattori legati alle circostanze temporali del momento.

Fig.1.2 Rappresentazione diagrammatica della differenza tra le aspettative di efficacia e i risultati



Fonte: Bandura, A. (1994).

L'autoefficacia è quindi il *credere che si possiedono delle capacità per raggiungere degli obiettivi* (Bandura, 1994), anche in un ambiente che non facilita il raggiungimento del proprio scopo. Questo potrebbe indurre a far pensare che le persone siano portate a cimentarsi in attività che già sanno di poter affrontare, per evitare di fallire, ma con il tempo solo chi di loro avrà maturato un alto senso di autoefficacia si confronterà con tasks sempre più difficili, al contrario chi maturerà una bassa percezione di autoefficacia si porrà obiettivi mediocri, l'autore ritiene infatti, che una forte stima dell'auto-efficacia conduce spesso al successo, mentre il deprezzamento delle proprie abilità da parte del soggetto predice l'esito negativo (Bandura, 1994, 2002).

Nel definire il concetto di *autoefficacia*, Bandura si riferisce quindi alla *convizione che ognuno ha circa le proprie capacità per il raggiungimento di un risultato desiderato*. Una persona con scarsa o mediocre autoefficacia sarà dunque portata a scegliere obiettivi più limitati, aspirazioni ridotte e poco impegno nel raggiungere risultati poiché la loro realizzazione causa molto stress. Questo modo di auto percepirsi provoca disagio psicologico e indebolisce gli sforzi ulteriormente. Al contrario un senso di efficacia resiliente favorisce il funzionamento cognitivo delle sfere d'azione.

In uno dei suoi studi Bandura (1997), ha testato la relazione tra la percezione della propria auto-efficacia e il rendimento scolastico. Per confermare quanto appena esposto, ha condotto un esperimento su un gruppo di alunni ai quali ha chiesto di posizionarsi su diversi livelli di consapevolezza delle proprie capacità (alto, medio e basso) nel risolvere un test di matematica. I risultati hanno evidenziato che gli alunni che si erano distinti per un'alta *auto-efficacia* (ovvero coloro i quali avevano dichiarato di avere alte capacità di risoluzione dei test matematici) erano

coloro che ottenevano i migliori risultati. Di converso, coloro i quali avevano dichiarato di possedere basse capacità nella risoluzione dei test matematici avevano ottenuto i risultati peggiori. Bandura attribuisce questi risultati alle componenti dell'auto-efficacia (sforzo e perseveranza), che hanno compensato le abilità degli alunni che hanno ottenuto i migliori punteggi. Questo perché gli studenti sono continuamente posti di fronte a test/problemi/quesiti da risolvere e il portarli a termine dipende dallo sforzo e dalle abilità che si ritiene di poter avere nello scioglierli. Appare quindi sussistere una correlazione tra il costrutto dell'auto-efficacia e il rendimento scolastico, e questo vale a tutti i livelli della scolarità.

Alla base del modello di Bandura c'è la convinzione che sia il livello di autoefficacia a determinare il comportamento e non viceversa. La valutazione ottimistica delle proprie capacità aumenta il livello di aspirazione e sostiene la motivazione tanto da consentire alle persone di mettere a frutto le loro doti nel migliore dei modi.

Uno studio condotto dal gruppo di ricerca del prof. Lent dell'università del Maryland nel 2007 ha testato la teoria di Bandura su 1208 studenti appartenenti a 42 università degli Stati Uniti d'America. Il team di ricerca ha sottoposto due scale likert contenenti items che mirassero ad indagare la percezione della propria self-efficacy in relazione alla formazione degli interessi di scelta del percorso universitario. Lo studio ha mostrato che la percezione della propria self-efficacy è fortemente predittiva nella scelta delle materie da studiare e che esiste una forte correlazione, tra le ragazze che hanno scarsa self-efficacy, a non scegliere di formarsi in materie scientifiche hard.

Par.1.2 Capire il problema in origine: il genere e le istituzioni

Per capire come le questioni legate al genere siano legate alla teoria di Bandura si può ricorrere alla visione di Joan Acker (1990) sulle *gendered institutions* la quale sostiene che il genere sia strettamente connesso alla cultura delle organizzazioni. Ella definisce, infatti, la cultura come: “*a construction of images, symbols and ideologies that justify, explain and give legitimacy*” (Acker, 1992, p. 568). Secondo la Acker, la struttura delle istituzioni non è mai *gender neutral* ma, al contrario, il genere è parte integrante dell'intero processo di produzione e riproduzione della struttura organizzativa sociale e ritiene che si manifesta in almeno 5 processi interattivi:

1. Attraverso la tradizionale divisione del lavoro che pone gli uomini in testa a posizioni più manageriali e le donne in posizioni più segretariali
2. Attraverso la presenza di ideologie e simboli nel linguaggio e nella cultura che associano l'uomo a posizioni di maggior potere e prestigio
3. Attraverso le interazioni uomo-donna che riproducono le strutture sessuali. Studi hanno dimostrato che anche nelle conversazioni viene riprodotta una struttura di svantaggio per

la donna in termini di essere maggiormente interrotta mentre sta parlando, nel prendere la parola, etc.

4. Attraverso il processo di costruzione e concettualizzazione delle strutture sociali
5. Attraverso tutti i processi di costruzione identitaria dalla formazione primaria in poi (Acker, 1990)

A sostegno di quanto appena evidenziato, uno studio di Bian et al. (2017) ha mostrato come gli stereotipi di genere iniziano ad instillarsi nella mente delle persone già dall'età di sei anni, età in cui si inizia a genderizzare la nozione di abilità. Nello studio condotto con il suo team, su 400 ragazzini tra i 5 e i 7 anni è stato evidenziato che, mentre fino al 5 anno di età i ragazzini tendono ad attribuire il concetto di smart al proprio sesso di appartenenza (come anche la teoria dell'Identità sociale di Tajfel nel 1986 afferma), è tra il sesto e il settimo anno di vita che iniziano ad emergere le prime sostanziali differenze tra maschi e femmine e, le femmine iniziano a percepirsi "meno smart". L'instillarsi del pregiudizio di genere già in tenera età è un tema di studio molto complesso e su cui si ha poco materiale ma si ritiene che sia in questa fase che inizia a insediarsi l'equazione "brilliance = male" spesso invocata per spiegare il gap di genere in occupazioni prestigiose. Per Joan Acker, la quale ha introdotto il concetto di *gendered organisations* (Acker, 1990), il genere è insito nelle pratiche e nei processi, nelle immagini e nelle ideologie, così come nella distribuzione del potere, nei vari ambiti della vita sociale. La legge, la politica, lo stato, l'università e l'economia sono istituzioni che storicamente sono state sviluppate da uomini e ancora di dominio per lo più maschile soprattutto nei ruoli di leadership. Di converso, le istituzioni sono sempre state caratterizzate nel tempo per la mancanza di donne, la cui presenza è stata ed è tuttora centrale nella famiglia (Acker, 1992). Inoltre, nelle istituzioni è l'interazione tra individui uomo – donna a riprodurre il sistema di funzionamento istituzionale, quindi, le strutture di genere (West e Zimmerman, 1987).

Faulkner et al. (2000), in uno studio etnografico pilota condotto su 10 ingegneri sviluppatori di software (4 donne e sei uomini) approfondisce il tema della genderizzazione delle discipline scientifiche in particolar modo dell'ingegneria. L'autrice afferma infatti che la dicotomia tecnico – sociale è stata spesso considerata come l'insieme di due classi da considerare mutuamente esclusive, nonostante siano invece coesistenti e in continua tensione tra loro. Inoltre, nonostante le scienze ingegneristiche moderne si basano sul linguaggio binario (0,1) che porta gli ingegneri a guardare ai problemi con un approccio riduzionistico, a differenze delle tradizionali teorie femministe che suggeriscono invece la propensione delle donne ad avere un pensiero più eterogeneo e di approccio più olistico alle attività di problem solving (Trescott, 1984). Nello studio è emerso che entrambe, sia uomini, sia donne ingegneri provano piacere per alcuni aspetti tecnicistici del proprio lavoro; inoltre, le carriere degli ingegneri sono destinate ad evolversi da carriere da tecnici a manager "costringendoli" a rapportarsi con il sociale (l'essere capo, il capire i bisogni dei propri subordinati, l'impartire ordini). Questo spinge a riflettere su come le dicotomie *technical-*

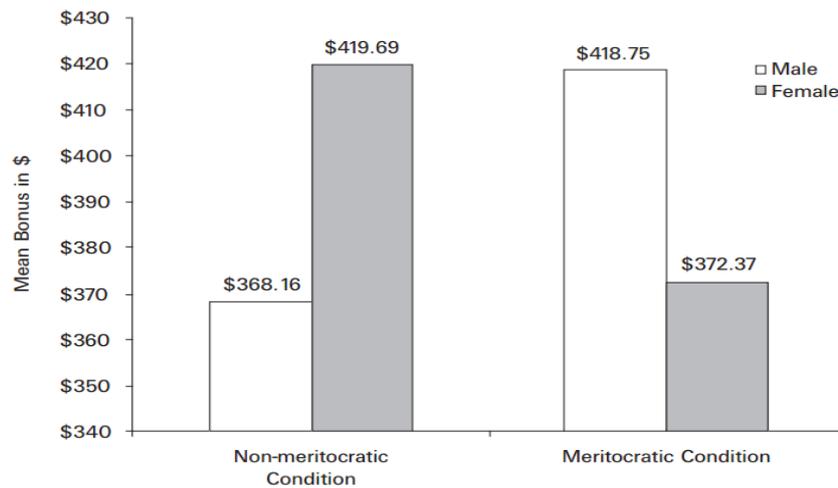
focussed/people focussed, objectivity/emotional, technical/social possono essere superate e non siano da considerarsi mutuamente esclusive bensì dipendenti tra loro e in continua tensione. Questo tipo di pensiero lo ritroviamo anche in classici della sociologia come Bourdieu quando sostiene che: “Tutta la nostra etica, per non parlare dell’estetica, è racchiusa nel sistema degli aggettivi cardinali alto/basso, diritto/storto, rigido/morbido, aperto/chiuso, ecc.”. (Bourdieu, 1998, p. 37)

In questo tipo di approccio viene considerato poco efficiente avere un approccio più olistico all’attività di problem solving, propensione più tipicamente associata alla sfera del femminile. (Trescott, 1984).

Nel corso della formazione e dello sviluppo psico-fisico, si è influenzati da numerose variabili che entrano in gioco e che provengono per lo più dal mondo esterno che ci circonda e ci influenza, tanto da indurci ad avere una visione non sempre in linea con le capacità che si possiedono. Queste distorsioni, gli *unconscious biases*, sono generate proprio dalle esperienze interiorizzate che ci guidano nelle quotidiane attività di problem solving. Sono stati condotti numerosi studi ed è ampia la letteratura in materia psicologica sulla costruzione identitaria di genere. Per quanto riguarda l’ambito di interesse di questo contributo, corre l’obbligo di segnalare alcuni esperimenti condotti da Castilla e Benard (2010) riguardo al perché e al come si tenda, in ambito lavorativo a preferire personalità maschili rispetto alle femminili nonostante la equipollenza dei titoli e delle skills. In “*The paradox of meritocracy in Organizations*”, gli autori riportano i risultati di tre esperimenti attraverso i quali hanno voluto testare il cosiddetto *Paradosso della Meritocrazia*, ovvero il fenomeno secondo il quale quando un’organizzazione promuove la cultura della meritocrazia i managers mostrano di preferire gli uomini nell’attribuzione dei riconoscimenti di carriera o dei premi aziendali, rispetto alle donne, a parità di performance.

Per testare questa ipotesi hanno condotto tre esperimenti fittizi, in laboratorio, in cui hanno coinvolto 445 partecipanti con esperienze manageriali ai quali hanno chiesto di assegnare bonus e promozioni valutando profili di impiegati inseriti in due diversi contesti lavorativi: uno che veniva presentato come sistema meritocratico e uno come sistema non-meritocratico. I risultati assegnati dai “managers” sono poi stati sottoposti ad analisi statistiche complesse che hanno mostrato che gli uomini erano sempre preferiti alle donne in condizioni meritocratiche. La figura sottostante mostra infatti come la variabile “quantità di bonus assegnato”, intesa come variabile dipendente, avrebbe interagito significativamente con il genere degli impiegati. Si nota, infatti, che le donne in condizioni non-meritocratiche, ricevevano in media un bonus maggiore rispetto agli uomini a parità di performance lavorativa. E al contrario, in condizioni meritocratiche gli uomini ricevevano in media un bonus maggiore rispetto alle donne.

Fig.1.3 Il paradosso della meritocrazia nella distribuzione dei bonus attribuita agli impiegati suddivisi per genere (N=229)



2 x 2 factorial design: ANOVA F-test (Gender x Meritocracy interaction) = 18.79 ($p = .000$).

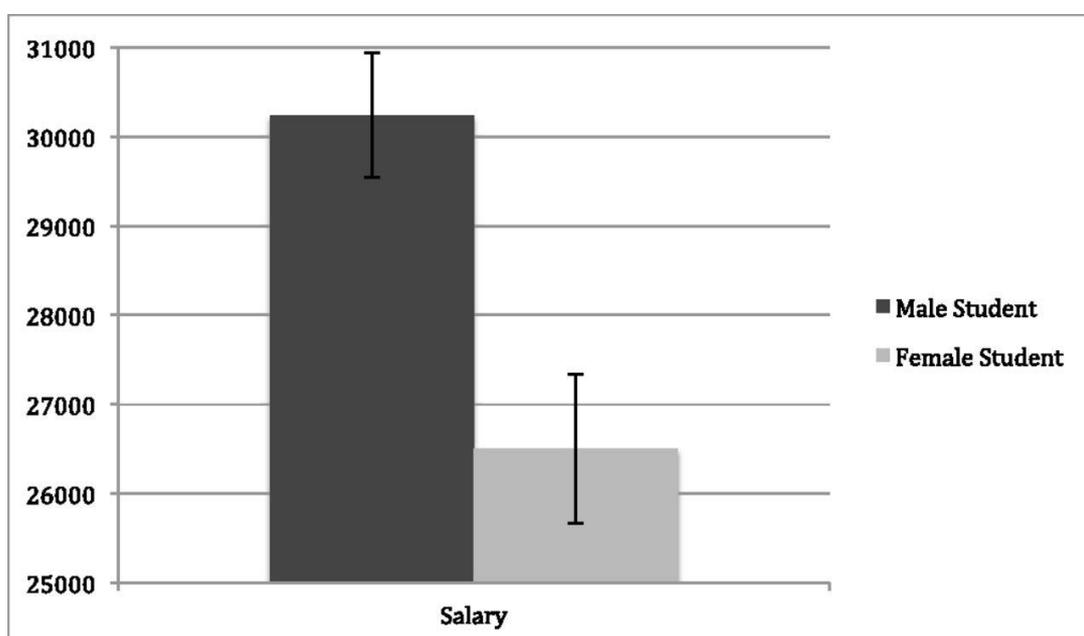
Fonte: Emilio J. Castilla, Stephen Benard (2010).

Questo non vuol dire che settare un sistema meritocratico sia irrilevante (Castilla, Benard, 2010) ma mette in luce come può essere molto più difficile di quello che sembra. Il contributo centrale di questo studio consiste infatti nel sostenere che il sistema meritocratico non necessariamente produce gli effetti causali che ci si potrebbe aspettare perché paradossalmente alcune pratiche possono nascondere rischi e conseguenze non desiderate che devono essere guardate con attenzione e che nel caso specifico sottendono dinamiche chiaramente legate alla questione di genere.

L'idea di Meritocrazia che assicuri un sistema sociale in cui il merito e il talento sono alla base della ripartizione dei riconoscimenti (Scully, 1997: 413) ha ricevuto grande attenzione da quando il termine è stato reso popolare dal sociologo Young in una sua monografia del 1958 (Celarent, 2009). Nel "*The rise of meritocracy*" un ipotetico sociologo del 2034 guarda indietro ai passati 160 anni di educazione e formazione in Gran Bretagna. Immagina il trionfo del quoziente intellettuale in un sistema definito come altamente meritocratico e si chiede come nel tempo si sia formato. Nonostante in questo libro la parola "*meritocracy*" venga usata in maniera sarcastica e nonostante il volume sia rimasto ignorato per 90 anni (nel 2010 fu poi citato 300 volte senza ancora essere sottoposto a review), la parola è entrata nel lessico comune e ancora oggi, ai più diversi livelli della politica, ci si domanda come debba essere un sistema fondato sul merito e sul talento. Ma come appena illustrato, sembrerebbe che la ricerca non sia in grado di rispondere al come fornire una soluzione. Al contrario, studi hanno rivelato che un sistema meritocratico possa nascondere (Castilla, 2008) meccanismi di disuguaglianza più o meno taciti, ma non per questo possono essere ignorati o evitati.

Un altro studio della Princeton University (Moss-Racusin et al., 2012), ha condotto un'analisi sui dipartimenti di scienze di sei università americane per un totale di 547 partecipanti, per esplorare i meccanismi che sfavoriscono le ragazze e che contribuiscono all'incremento della disparità di genere nelle università. Sono stati sottoposti in maniera random dei profili curriculari agli studenti universitari e gli si è chiesto di scegliere chi assumere, che stipendio offrire per una posizione da dirigente di laboratorio etc. Ne è emerso che, a parità di curriculum, venivano segnalati per l'assunzione più i profili maschili e veniva loro assegnata anche una paga più alta. Il genere dei selezionatori non ha influenzato le scelte poiché in entrambi i casi tendevano a preferire profili maschili, come mostra la figura sottostante.

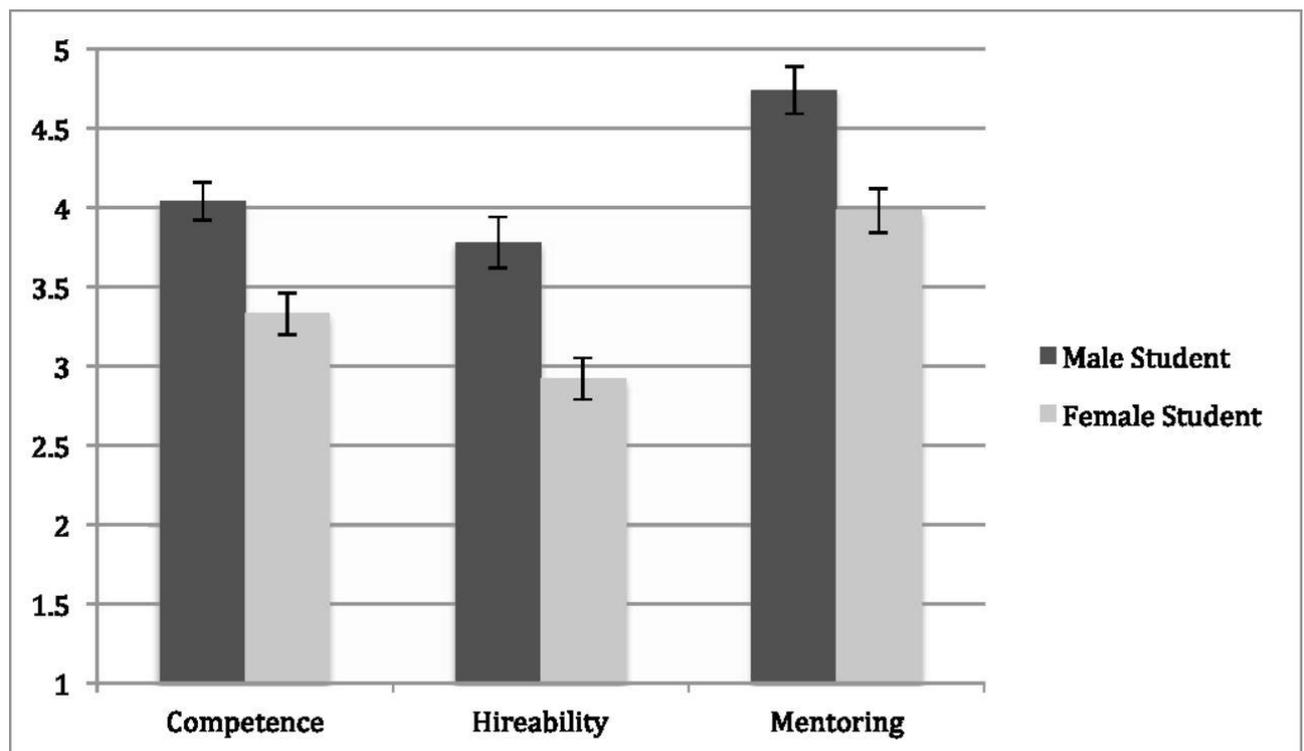
Fig.1.4 Salario assegnato per genere, dagli studenti selezionatori



Fonte: Corinne A. Moss-Racusin et al. PNAS (2012)

Analisi trasversali hanno poi mostrato che le ragazze erano meno indicate per l'assunzione dai selezionatori, perché venivano considerate meno competenti e questo si ritiene sia stato il risultato della presenza di pregiudizi inconsci che hanno influenzato la scelta dei selezionatori.

Fig.1.5 Competenza, reclutamento e capacità di mentoring per genere



Fonte: Corinne A. Moss-Racusin et al. PNAS (2012)

Queste distorsioni pregiudizievoli sono spesso non intenzionali e risultato di processi inconsci. Negli studi condotti da Handley et al. (2015) è emerso che gli uomini valutano il lavoro di ricerca delle donne come meno di qualità di quello degli uomini. Questo impatta sull'attribuzione di merito e sulla disseminazione del lavoro scientifico. Inoltre, poiché gli uomini sono in maggioranza nel settore della ricerca, essi sono allo stesso tempo meno favorevoli ad occuparsi e a riconoscere pregiudizi di genere. È giusto quindi che la comunità scientifica ne sia a conoscenza e che lo percepisca come fatto concreto da analizzare.

Un altro studio ha evidenziato che questo è vero anche per le lettere di referenze che veicolano forti *unconscious bias* a sfavore delle donne (Trix e Penska, 2003; Madera et. al., 2009), questo perché comunemente si tende ad attribuire maggiori abilità intellettuali agli uomini piuttosto che alle donne.

In generale, quindi, la carenza di donne nella scienza riflette un significativo spreco di opportunità di beneficiare delle competenze di potenziali scienziati, siano essi uomini, siano esse donne. Anche se non è possibile concludere che le donne lasciano la carriera scientifica perché influenzate da forti pregiudizi di cui hanno avuto esperienza nella loro vita, i numerosi studi condotti sul tema mostrano che esiste una struttura di pregiudizio radicata e culturale difficile da scalfire.

L'obiettivo degli studi di genere, dunque, è agire attraverso una riflessione critica che metta in discussione un sistema culturale nel quale le dinamiche di genere sono assoggettate a processi di socializzazione, di attribuzione dei ruoli, di formazione che inquadrano la donna in un sistema

tradizionalmente basato sul lavoro di cura. Anche se siamo lontani da tempi in cui la donna veniva vista come il cuore caldo del focolare addetta solo ed esclusivamente ai lavori di cura, scardinare pregiudizi radicati è difficile e, ad oggi, permangono forti discriminazioni nei rapporti uomo – donna.

Il nostro sistema culturale attribuisce tradizionalmente agli uomini una serie di caratteristiche come il pragmatismo, l'intraprendenza, l'attitudine più fredda al calcolo, ecc, che nel tempo hanno portato a ritenere che essi siano più portati a ricoprire posizioni di potere, mentre meno importanza si è data alle cosiddette "soft skills" come la comunicazione e l'empatia (Ashcraft, 2001). Sono numerosi gli stereotipi esistenti inerenti all'immagine che si ha di coloro che lavorano nelle scienze dure, come per esempio il fatto che siano interessati solo alle tecnologie, ovvero che siano dei "computer nerds", ecc. Mentre, di contro, i ruoli di genere femminile suggeriscono caratteristiche opposte che risiedono nell'occuparsi di lavori maggiormente di relazione e di comunicazione con gli altri (Cheryan et al., 2011). Questo può innescare dei meccanismi di autoidentificazione nei ruoli culturalmente attribuiti dalla società e che, in sociologia, richiamano il noto Teorema di William Thomas, secondo il quale: "se gli esseri umani definiscono reali certe situazioni, esse saranno reali nelle loro conseguenze"³ e, che, nell'ambito di questo studio sulla partecipazione femminile nelle posizioni di carriera scientifica, si può tradurre nella nota "*sindrome dell'impostore*", ovvero lo stato mentale per il quale è difficile interiorizzare i propri successi e ci si percepisce come inadatte a ricoprire un determinata posizione. Inoltre, le giovani donne che si avvicinano al mondo della ricerca, non avendo come riferimento molteplici modelli di ruolo non si immedesimano nei ruoli di potere o di prestigio e contribuiscono, involontariamente, a riprodurre la struttura sociale basata su una cultura *male-dominated* (Watt et al., 2012). È noto infatti come la presenza di modelli di ruolo strutturati incentivino e potenzino la speranza nelle donne di poter avere successo in STEM attraverso l'esemplificazione di come sia possibile performare al meglio quel determinato ruolo (Cheryan et al., 2011).

La "Social role theory" (Eagly et. Al., 2000) afferma, infatti, che i ruoli di genere sono delle credenze, delle costruzioni mentali, sulle quali le persone basano il loro agire, nel senso di chi dovrebbe fare cosa, come chi essere scienziato e chi no. Sono delle aspettative normative che influenzano sin dalle prime fasi dei processi di socializzazione. Questi *implicit bias* si manifestano come preferenze che si attivano in maniera automatica nell'orientamento delle proprie scelte, azioni, pensieri e che orientano il nostro modo di percepire le persone (Greenwald e Banaji, 1995).

³ Merton, R.K. (1949) *Teoria e struttura sociale*. Bologna: Il Mulino

Par. 1.3 Genere e scienza e tecnologia: i dati

Una consapevolezza delle problematiche che riguardano l'aspetto cognitivo che influenza le scelte personali può rendere più chiara la lettura del fenomeno che attraverso i dati statistici mostra una notevole sotto-rappresentazione femminile nel settore della ricerca scientifica, soprattutto nelle discipline da sempre considerate più affini all'universo maschile.

Analizzare l'impatto delle dinamiche culturali che fungono da cornici all'interno delle quali occupa posto l'inclusione o l'esclusione degli scienziati, significa considerare vari fattori, compresa la percezione del sistema formativo in una società, il livello di sviluppo economico del paese, il mercato del lavoro, il prestigio della scienza e l'impatto della religione sui ruoli di genere e sulle politiche di cura familiari.

L'ipotesi guida è che esista una profonda disuguaglianza di genere nei percorsi della carriera scientifica e che questa disuguaglianza si acuisca nel campo delle discipline Science, Technology, Engineering and Mathematics (*STEM*). Si ritiene, infatti che, *unconscious bias* radicati e sedimentati e culturalmente sostenuti incida sul rapporto fra le donne e la scienza al punto da innescare una sorta di profezia che si auto-adempie.

Quando si parla di discipline STEM, si utilizza un acronimo entrato nel linguaggio comune a seguito di un meeting in *Science ed education* tenuto presso la National Science Foundation all'inizio degli anni '90, durante il quale la direttrice Rita Colwell e il direttore della divisione "*Workforce development for teachers and scientists*" Peter Faletra, hanno suggerito di cambiare il vecchio acronimo "METS" (precedentemente in uso) per il nuovo "STEM". Successivamente, uno dei primi progetti della National Science Foundation ad aver usato il nuovo acronimo fu STEMTEC nel 1998 e, sebbene esistano differenti variazioni dell'acronimo, d'ora in avanti quando parleremo di discipline STEM si farà riferimento alla definizione che oggi la National Science Foundation utilizza, e che comprende⁴:

- Scienze Biologiche (eccetto medicina);
- Scienze Fisiche (incluse fisica, chimica, astronomia e scienze dei materiali);
- Scienze Matematiche;
- Scienze Informatiche;
- Geoscienze;
- Ingegneria;
- Tutti i campi che usano tecnologie, ricerca e sviluppo connessi alle discipline soprastanti

⁴ Disponibile al sito: https://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5257, Vedi programma di formazione "Scholarship in science, technology, engineering and mathematics program (S-STEM)"

L'attenzione rivolta alle problematiche di genere nel settore della ricerca scientifica è sensibilmente aumentata negli ultimi decenni, e sono molteplici gli studi condotti in materia di *gender equality* in questo settore.

Numerose organizzazioni internazionali s'impegnano da anni nel contrastare il problema della disuguaglianza di genere nel mondo del lavoro. A livello internazionale, l'Organizzazione delle Nazioni Unite (UN)⁵ nel 1995, ha redatto la "*Beijing Declaration and Platform of Action for equality, development and peace*"⁶ dove sono proposti una serie di obiettivi strategici per assicurare alle donne eguale accesso nel mondo della ricerca. È stato avviato un *Gender Advisory Board* costituito con il compito di monitorare la realizzazione delle raccomandazioni della Commissione sulle implicazioni e i programmi rivolti alle questioni di genere e fornire quindi supporto alla United Nations Commission on Science and Technology for Development (UNCSTD).

A livello europeo, il primo passo verso una maggiore considerazione delle problematiche di genere nel campo delle scienze fu una comunicazione della Commissione Europea dal titolo "*Women and science*" - *Mobilising women to enrich European research* (EU, 1997), nella quale veniva annunciato che sarebbero state compiute numerose azioni per incoraggiare ed incrementare la partecipazione femminile nei programmi di ricerca europei e fu annunciata la costituzione di un gruppo di lavoro chiamato "*Women and science*" con l'intento di coordinare e promuovere azioni per la promozione della partecipazione femminile (European Commission, 1999), senza dimenticare l'idea dell' "*equal pay for equal work*" che è stata una delle prime problematiche ad essere stata presa in considerazione dalle politiche dell'Unione Europea (Articolo 141 del Trattato di Roma, 1957).

Le Nazioni Unite a livello internazionale e la Commissione Europea a livello europeo, sono da considerarsi tra gli iniziatori, dei policy-inspirer, delle politiche sulla gender equality che si son fatti promotori del cambiamento nello scenario scientifico. Gli impatti delle politiche intraprese sono tangibili a più livelli ma è necessario rilevare che ogni azione politica va contestualizzata rispetto alla posizione geografica e alle influenze a livello culturale di cui sono tradizionalmente affette. In "*Gender Challenge in research funding. Assessing the european level*" del 2009, la Commissione Europea (EC, 2009) ha raggruppato i Paesi in due ampie categorie, sulla base della maggiore o minore attività rivolta all'implementazione delle politiche di genere:

1. I paesi "proattivi" che promuovono e monitorano l'uguaglianza di genere nella ricerca e ricercano attivamente fondi con politiche e buone azioni
2. I paesi relativamente "inattivi" che prendono poche o nulle iniziative

Nella prima categoria sono compresi tre sottogruppi. Il primo formato da: Finlandia, Norvegia, Svezia, Danimarca, Islanda che sono state particolarmente attive nel promuovere l'uguaglianza di

⁵ Disponibile al sito: <http://www.un.org/womenwatch/daw/daw/>

⁶ Disponibile al sito: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/educa.htm#object3>

genere già dalla seconda metà degli anni '70. Il secondo sottogruppo formato da Austria, Germania, Svizzera, Olanda e Belgio che stanno introducendo delle buone pratiche più di recente. Il terzo sottogruppo comprende Regno Unito, Irlanda e Spagna che pur presentando una maggioranza di ricercatrici ha iniziato ad adottare pratiche a supporto solo negli ultimi anni. Il resto dei paesi europei⁷, Italia inclusa, rientrano in quelli che sono stati definiti paesi "inattivi". Da questa classificazione redatta nel 2009, alcune posizioni sono cambiate e ad oggi anche la Francia è passata tra i paesi "proattivi" (terzo gruppo) a seguito della recente introduzione di politiche e misure a sostegno della gender equality.

La considerazione, e quindi la minore o maggiore consapevolezza, che gli Stati attribuiscono alle questioni di genere soggiacciono dunque ai contesti culturali nei quali sono inseriti che bisogna tenere in considerazione nell'analisi delle politiche pubbliche.

Alcuni studi mostrano come le influenze culturali siano strettamente correlate alle motivazioni che allontanano le donne dalle discipline scientifiche. Tra gli studiosi ad esempio, Blickenstaff (2005) ha esaminato criticamente le varie ipotesi che sono state fatte nella letteratura accademica dei paesi anglosassoni (USA, UK, Australia), tra il 1984 ed il 2003, per spiegare la scarsa presenza femminile nelle professioni collegate alle scienze, alla tecnologia, all'ingegneria ed alla matematica (STEM). Tra le possibili cause prese in esame e che nel corso del tempo si sono succedute tra loro ci sono: le differenze biologiche tra uomini e donne, la scarsa attitudine delle ragazze verso le materie scientifiche, una pedagogia delle scienze che favorisce i maschi, le pressioni culturali per indirizzare le ragazze verso i tradizionali ruoli femminili. Scartando ipotesi che si sono verificate indiscutibilmente errate ed oggi considerate risibili, questo autore identifica come particolarmente negativo l'atteggiamento esplicitamente o implicitamente sessista dell'insegnamento delle materie scientifiche, nelle scuole come nelle università, arrivando alla conclusione che il fenomeno della scarsa presenza femminile nelle attività STEM è comunque dovuto a numerose concause sociali e che non è possibile cambiare la situazione agendo solo sul versante dell'insegnamento delle scienze, ma occorre invece tener necessariamente conto del contesto economico e sociale nel quale si è inseriti. Tra le altre cause prese in considerazione da Blickenstaff (2005) per spiegare la scarsa presenza femminile nelle scienze STEM, vi è anche l'ipotesi di una visione intrinsecamente maschile nell'epistemologia scientifica, ipotesi avanzata da diverse autrici che fanno un riferimento più esplicito al movimento femminista.

Rimane però un fatto incontestabile che in alcuni settori scientifici, come nella biologia, la presenza femminile è abbondante, mentre in altri, e specialmente nella fisica e nell'ingegneria, è decisamente scarsa. Le ragioni di queste differenze sono state fino ad ora scarsamente studiate.

Sulla scia degli studi di Blickenstaff e a sostegno delle teorie secondo le quali a tenere lontane le donne dalle discipline scientifiche sia fattori di variegata natura sociale e culturale è da segnalare il

⁷ BG, CY, CZ, EE, FR, GR, HR, HU, IL, IT, LT, LU, LV, MT, PL, PT, SI, SK, TR

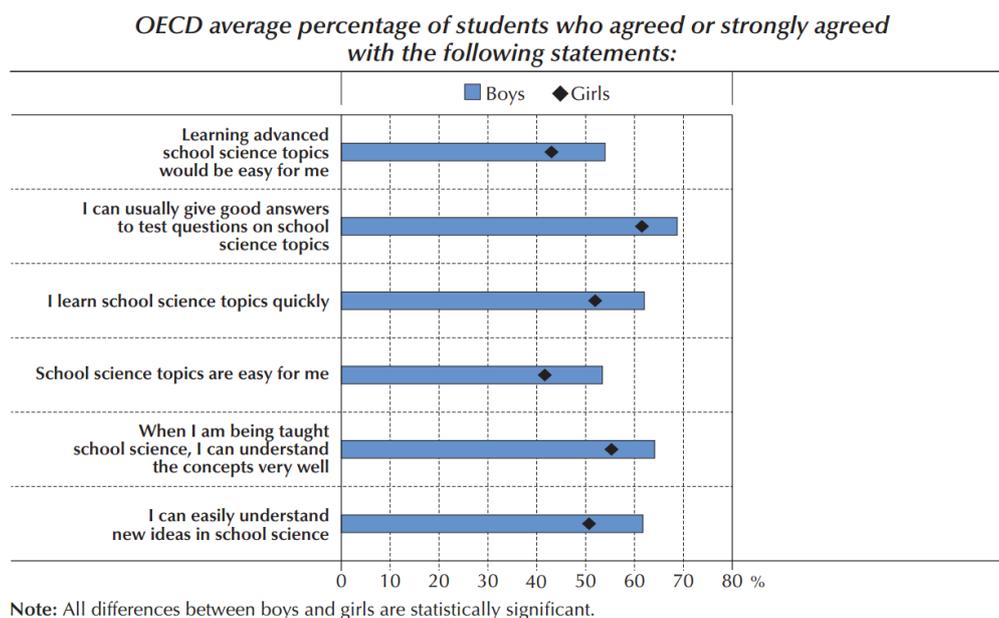
rapporto OECD del 2015 (OECD, 2015) basato sui dati PISA del 2012. Il rapporto infatti, mette in luce che le disparità di genere nella performance non possono essere ricondotte a innate differenze attitudinali ma piuttosto da attitudine ereditate dagli studenti nel contesto di formazione, durante la loro socializzazione, primaria prima nella famiglia, secondaria poi, nel gruppo dei pari. Nel documento viene riportato uno studio condotto su ragazze americane di origine asiatica che dimostra come le ragazze riescano meglio in matematica quando viene detto loro che il test viene fatto per analizzare le differenze etniche nella performance. Questo perché gli asiatici sono da sempre considerati più affini al mondo delle discipline quantitative più di altri gruppi etnici (Steen, 1987). Di contro, le ragazze alle quali è detto che il test è fatto per studiare le differenze di performance sul genere, riescono peggio rispetto al gruppo di controllo, a causa del luogo comune che le donne siano più portate per le discipline umanistiche rispetto a quelle scientifiche – quantitative (Aronson, 2002; Benbow, 1988; Hedges and Nowell, 1995).

Inoltre in tutti i paesi che hanno partecipato al PISA del 2012⁸ le ragazze hanno manifestato più forti sentimenti di ansietà verso la matematica rispetto ai ragazzi. Una più grande ansia è associata ad un declino della performance di 34 punti che corrisponde a quasi un anno di scuola. Questo perché le ragazze riescono peggio quando viene loro chiesto di “*Think like a scientist*”, ovvero quando viene loro richiesto di formulare problemi matematici, interpretare scientificamente dei fenomeni e prevedere cambiamenti, o risolvere problemi che non sono di immediata comprensione. Nello sport questo fenomeno è conosciuto come “*choking under pressure*” lett. “*soffocare sotto pressione*”, ecco perché, un contesto di supporto e incoraggiamento da parte del team o della famiglia, può essere d’aiuto a raggiungere i livelli e risultati più alti (Baumesteir and Steinhilber, 1984).

È interessante citare a questo proposito il rapporto OECD sui punteggi PISA 2006 nel quale è stato misurato il concetto di “*science self-concept*” (OECD, 2015) attraverso un indice “*index of science self-concept*” in cui emerge che le ragazze mostrano livelli molto più bassi di considerazione di sé in scienze e matematica. Nel rapporto, la media OCSE mostra infatti che i ragazzi riportano un punteggio molto più alto nell’essere d’accordo con items come: imparare concetti complessi in materia di scienze è semplice, le scienze sono facili, e che possono con facilità capire ed imparare nuovi concetti scientifici, come mostrano le figure sottostanti.

⁸ Eccetto Albania, Bulgaria, Indonesia, Kazakhstan, Malaysia, Montenegro, Romania, Serbia e Turchia.

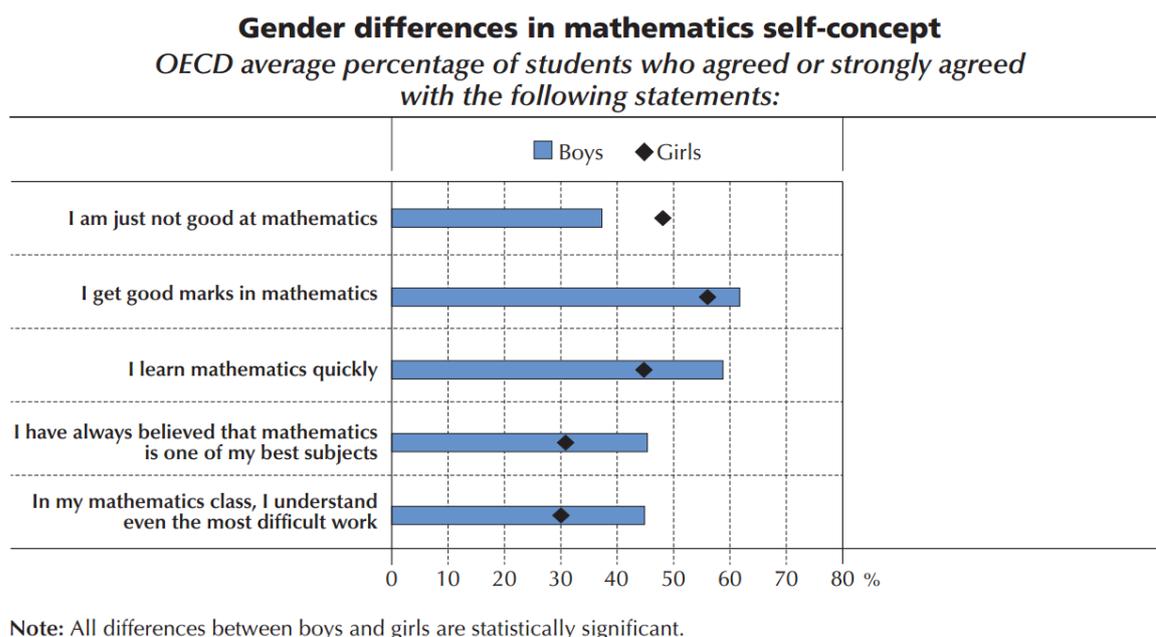
Fig.1.6a Differenze di genere nella considerazione di sé nell'apprendimento delle scienze



Fonte: OECD, PISA 2006 Database, Tavola 3.3a

Il rapporto mostra inoltre che le ragazze, più dei ragazzi, sono molto più ben predisposte nei confronti della scuola, pensano sia molto importante e richiede il massimo impegno. È quindi possibile che la motivazione delle ragazze venga poi indebolita dalla mancanza di considerazione di se stesse e delle loro capacità nelle materie scientifiche, soprattutto se nelle altre discipline raggiungono livelli più alti di performance in maniera più semplice.

Fig.1.6b Differenze di genere nella considerazione di sé nell'apprendimento delle scienze



Fonte: OECD, PISA 2006 Database, Tavola 3.4a

Come sostiene Bandura, (1977) e come precedentemente esposto, il carattere dei ragazzi e delle ragazze si forma sulla base della percezione di sé stessi, che è a sua volta strettamente condizionata dal contesto di vita e dalle influenze culturali a cui sono esposti. Le implicazioni psicologiche legate al genere, quindi possono provocare notevoli ripercussioni nella vita professionale di ogni donna. Un altro studio della Princeton University, attraverso un'indagine svolta su 1800 ricercatori dell'università a vari livelli di carriera, ha mostrato che all'interno dell'ambiente accademico le donne sono stereotipate come non capaci di poter avere successo nelle discipline scientifiche perché, argomentano gli autori, esiste una cultura pervasiva che associa le abilità scientifiche agli uomini. (S. Leslie et al., 2015).

Nel "ERA - Progress Report 2016" della Commissione Europea vengono riportati i risultati sui progressi raggiunti negli ultimi anni in materia di gender equality. I dati, periodicamente raccolti, sono riportati nel rapporto She Figures (EU, 2016) che analizza i dati e i progressi dell'uguaglianza di genere in ricerca e innovazione (R&I) in Europa. Nell'ultima versione del 2015 i dati mostrano che, nonostante si sia registrato un incremento delle ricercatrici pari al 4% negli ultimi 8 anni (EU, 2016), la presenza femminile nelle università e nei laboratori di ricerca era pari al 33%⁹ nel 2012, un dato rimasto invariato dal 2009. Inoltre gli avanzamenti di carriera verso le posizioni apicali rimangono caratterizzati da un'evidente segregazione verticale a scapito delle donne.

Lo *scissor diagram* della Fig.1.3 rappresenta la distribuzione maschile e femminile in una tipica carriera accademica confrontando i dati del 2007 con i dati del 2013. Ciò che è interessante notare non è tanto la differenza di proporzione nel corso del tempo, che mostra leggere flessioni in senso positivo per le donne, ma il rovesciamento e il conseguente decremento della componente femminile all'aumentare dei livelli di carriera. Come si nota, infatti, se in fase di accesso la percentuale femminile di studentesse è del 55% e di laureate del 59% al primo livello accademico (ISCED 5A), è a cavallo tra la laurea e il dottorato che inizia l'inversione di tendenza che si acuisce man mano si arriva a posizioni di vertice. Infatti le donne sono presenti con una percentuale del 45% come staff accademico (Grade C)¹⁰, 37% al livello successivo (Grade B)¹¹ e solo il 21% al livello A (Grade A)¹².

Questo mostra il fenomeno del *leaky pipeline*, letteralmente *tubo che perde*, per cui un crescente numero di donne laureate non traina un aumento nel numero di donne ricercatrici e questo dato è rimasto invariato dal 2009. In questo fenomeno "gocciolano via" e vengono perdute costantemente le risorse umane femminili nella scienza generando una continua diminuzione delle probabilità di arrivare al top management (Barba et al. 2015). Esiste una copiosa letteratura di riferimento su

⁹ Dato EU-28. IT 35,5%

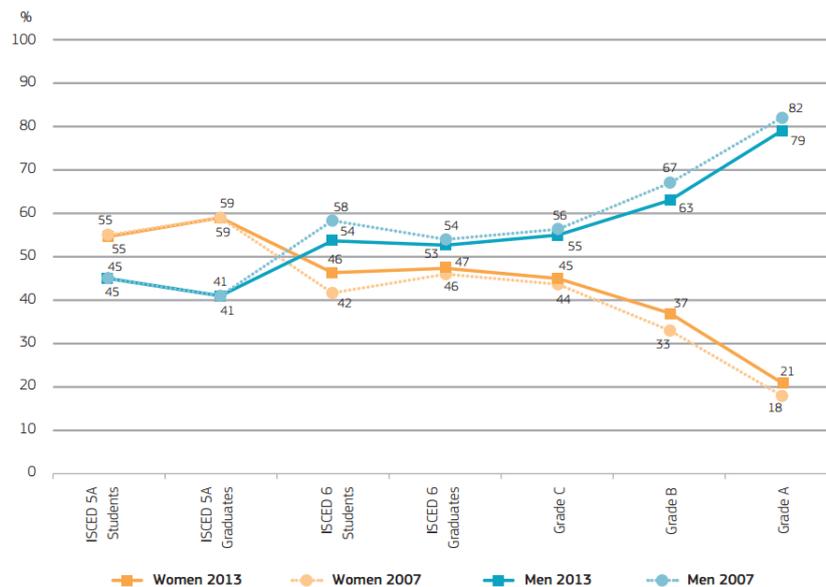
¹⁰ ISCED Grade C: livello di reclutamento tipico di un neolaureato, inclusi gli assegni di ricerca e i post-doc

¹¹ ISCED Grade B: livello di reclutamento tipico di un ricercatore a tempo determinato

¹² ISCED Grade A: livello di reclutamento tipico di un ricercatore a tempo indeterminato, o professore ordinario

questo fenomeno che mostra come le donne che lasciano la carriera scientifica siano sempre più degli uomini. Questo perché viene a crearsi una sorta di “filtro” di “selezione” basato sul genere che rimuove il sesso femminile dal flusso mentre permette a quello maschile di raggiungere l’apice, in una logica di svantaggio cumulativo duraturo nel tempo (Alper, 1993; Blicherstaff, 2005).

Fig.1.7 Proporzione di donne e uomini in una tipica carriera accademica. Studenti e staff accademico, EU-28, 2007-2013



Notes: Reference years Eurostat data: 2007–2012; Reference years for Women in Science (WiS) data: 2007–2013; Exceptions to the reference years (WiS): AT: 2007–2011; BE (FR), LV, RO: 2010–2013; CY, PT: 2007–2012; DK, LU (Grade A and B, C not available): 2009–2013; ES, IE: 2008–2012; BE (FL), NL, FI: 2011–2013; PL, SK: 2012–2013; FR: 2012; HR: 2014; MT: 2015; EE: 2004 (She Figures 2012); LT: 2007 (She Figures 2012); UK: 2006 (She Figures 2012); Data unavailable for: (Eurostat) ISCED 5A Students: LU (2007); ISCED 5A Graduates: FR (2012), LU (2007); ISCED 6 Students: DE (2007), LU (2007); ISCED 6 Graduates: FR (2012), LU (2007).

Fonte: She Figures, 2015

Quindi, nonostante i progressi e gli obiettivi raggiunti siano molteplici, l’avanzamento è molto lento e il problema difficile da scardinare. Inoltre sono molteplici le cause che possono contribuire all’abbandono della ricerca: la mancanza di supporto all’inizio della carriera, il mentoring inesistente, il rischio di non riuscire a rimanere nell’ambito scientifico al momento dell’arrivo di un figlio, il rischio di disinvestire a causa delle aspettative non soddisfatte di carriera, il rischio dell’isolamento scientifico. Ancora oggi, dunque la situazione delle donne nel lavoro di ricerca resta problematica e le donne che non vi rinunciano solitamente si fermano ai gradini più bassi dei percorsi di carriera (Barba e D’Ambrosio, 2015).

Inoltre, il paradigma del neoliberismo ha modificato lo scenario dell’università e della ricerca spingendole verso una filosofia più vicina a quella dell’impresa (Bozzon et al., 2017) e il momento storico di crisi economica ha contribuito ad alimentare il fenomeno del precariato che racchiude in sé la complessità dell’insicurezza lavorativa, l’impiego di bassa qualità, l’intensità del lavoro, il mancato accesso ai benefici sociali (Rodgers and Rodgers, 1989). Una ricerca condotta sulle

università italiane (Toscano et al, 2014) ha stimato che tra il 2004 e il 2013 solo il 6,7% dei ricercatori ha ottenuto una posizione stabile all'interno dell'accademia.

Allo stesso modo, nel corso degli anni e a seguito della globalizzazione si è modificato drasticamente il modo di concepire il lavoro e la carriera. Il concetto di carriera fa riferimento a una serie di cambiamenti di cui è importante rilevare la sequenzialità: come suggerisce Abrams (1983) la carriera può essere vista come “il sentiero lungo il quale scorrono una serie di status e ruoli chiaramente definiti, ma nel corso del quale si sviluppano anche sequenze di acquisizione/perdita di posizioni in particolari situazioni, e anche avventure, e, inoltre, lungo il quale l'individuo vede la sua vita nel complesso e interpreta il significato delle sue caratteristiche, delle azioni che compie e degli avvenimenti che gli succede di vivere” (pp. 334-335).

Data la centralità del lavoro nella costruzione dell'identità, la carriera lavorativa può essere letta in un'ottica di carriera morale ovvero quella che viene definita come “una sequenza di posizioni ottenute in cerca di autostima e stima da parte degli altri (Bagnasco, 2012).

La prospettiva linearista del passato definiva il percorso lavorativo (carriera) come “*the moving perspective in which persons orient themselves with reference to the social order, and of the typical sequences and concatenation of office*” Hughes (1937); questo modo di intendere la carriera poneva il lavoratore in stretta e diretta connessione con l'azienda per la quale lavorava che veniva percepita come la “vetta della montagna da scalare” (Baruch, 2004). Oggi si ha davanti una vasta possibilità di opzioni tra le quali ognuno sceglie come costruire il proprio percorso lasciando spazio a una concezione del mondo del lavoro più fluida e flessibile (Bauman, 2008), più vicina a quella proposta da Baruch e Rosenstien (1992) secondo cui: “*a process of development of the employee along a path of experience and jobs in one or more organizations*”. Questa visione mostra una realtà più attuale fatta di molteplicità di percorsi di carriera in diverse di organizzazioni che scardina l'idea per cui si intraprenderà un percorso che potrà essere invariato nel corso della vita. Nel passato, i modelli di carriera lineari mostravano un percorso rigido i cui indicatori di successo risiedevano nelle promozioni nell'incremento del salario e quindi nel miglioramento del proprio status economico e sociale. (Rosenbaum, 1979; Wilensky, 1964). I percorsi di carriera negli anni si sono evoluti e, si è assistito al passaggio da percorsi più o meno rigidi e lineari a percorsi che Baruch (2003) definisce “*multi-directional*”. Questo se da un lato lascia ampio margine di movimento per la costruzione della propria identità e del proprio futuro lavorativo, dall'altro genera maggior incertezza e instabilità che possono provocare importanti ripercussioni nella vita di ogni persona. Infatti, oggi sono entrati a far parte dell'universo del mondo lavorativo fattori quali soddisfazione personale, equilibrio, autonomia e libertà. DeFillippi e Arthur (1994) hanno coniato per questo fenomeno il termine “*boundaryless career*” volendo intendere l'opacità dei confini dei sistemi di carriera contemporanei, a fronte degli statici e lineari modelli di carriera passati.

Arthur et al. (1995) e successivamente Jones and DeFillippi (1996) hanno suggerito il termine “*Intelligent career*” per racchiudere gli elementi necessari per l’effettivo sviluppo del management della propria carriera. In questo concetto individuano le seguenti dimensioni:

- *Know why*: valori, attitudini, bisogni primary, identità e stile di vita¹³
- *Know how*: carriera, competenze¹⁴
- *Know whom*: relazioni sociali, come trovare le persone giuste¹⁵
- *Know what*: opportunità, necessità¹⁶
- *Know where*: accesso, e progressione¹⁷
- *Know when*: tempo di scelta e attività¹⁸

Il cambiamento culturale ha, nel corso dei decenni, influenzato profondamente i modelli culturali riferiti al mondo del lavoro generando cambiamenti positivi che come hanno definito Arthur, Jones e DeFilippi possono far intendere la carriera in termini di “*intelligent career*”, ma d’altro canto l’apparente facilità nelle possibilità di accesso nel mondo del lavoro ha comportato tutta un’altra serie di problemi che, dal punto di vista psicologico, possono generare spaesamento, insoddisfazione. La teoria della scelta razionale di George Homans afferma che l’uomo, posto di fronte a una molteplicità infinita di scelte può ritrovarsi a non esser in grado di scegliere o di scegliere ma di rimanere sempre con il dubbio di non sapere se la scelta che si è fatta è da ritenersi la migliore, tutto ciò può contribuire a spiegare il perché si inneschino dinamiche di scelta e/o di abbandono della carriera scientifica per le donne.

Infatti, la presenza femminile in termini di numerosità varia da settore scientifico a settore scientifico nelle discipline STEM, e nonostante l’accresciuta presenza delle donne in tutti i campi del sapere, continua ad esistere una segregazione orizzontale nelle scelte formative che si riverbera in una non equa distribuzione femminile nei diversi settori disciplinari dove la sotto-rappresentazione femminile si fa ancora più acuta. Nel 2013 le donne erano solo il 31% delle studentesse e il 35% delle laureate a livello ISCED 5, e rispettivamente il 34% e il 37% delle studentesse e delle laureate a livello ISCED 6. La situazione peggiora se si guarda allo staff accademico (Grade C) che presenta una percentuale del 33%, per poi diminuire ai livelli successivi: 24% al Grade B e 13% al Grade A. Le due diverse forme di segregazione verticale e orizzontale, dunque, si intersecano e si rafforzano a vicenda evidenziando una disparità in termini di opportunità e di lavoro per le donne nella ricerca scientifica.

¹³ values, attitudes, internal needs, identity and life style

¹⁴ career, competencies (skills, expertise, capabilities, tacit and explicit knowledge)

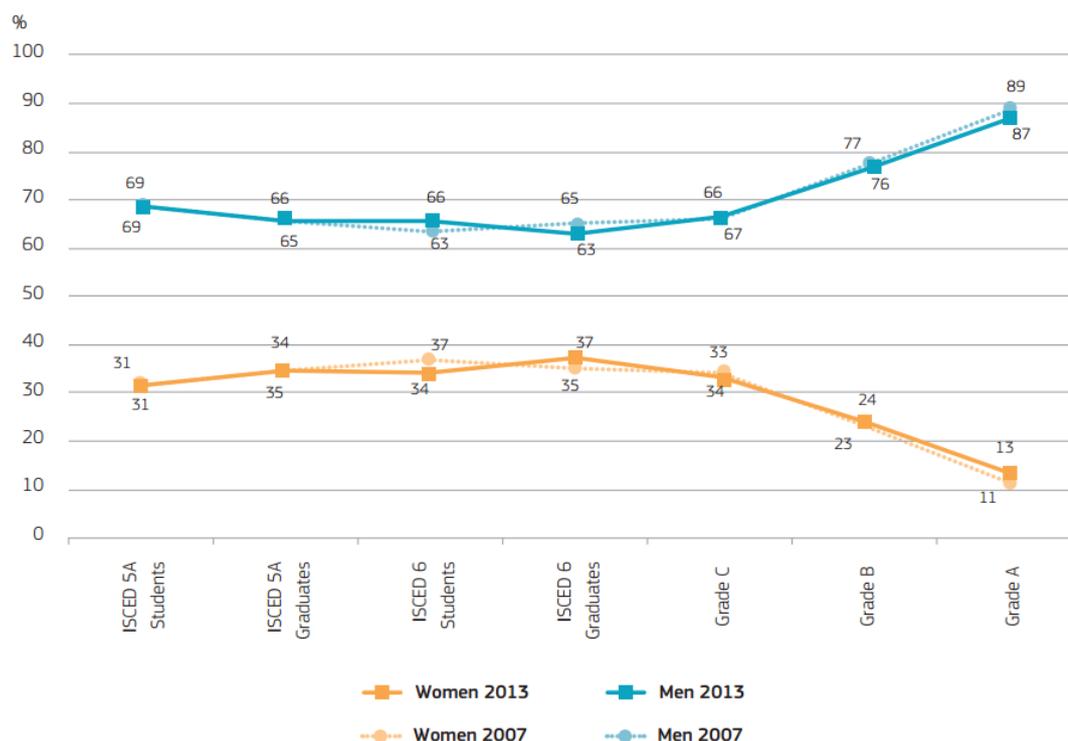
¹⁵ networking, relationships, how to find the right people

¹⁶ opportunities, threats, and requirements

¹⁷ entering, training and advancing

¹⁸ timing of choices and activities

Fig.1.8. Andamento percentuale di uomini e donne nella carriera scientifica nelle discipline STEM (EU-28, 2007-2013)



Notes: Reference year for Eurostat data: 2007–2012; Reference year for WIS data: 2007–2013; Exceptions to the reference years (WIS): AT: 2007–2011; BE (FR): 2010–2013; BE (FL), NL, FI: 2011–2013; CZ: 2007–2008; DK: 2009–2013; IE: 2008–2012; CY, PT: 2007–2012; EL, MK: 2012; PL, SK: 2012–2013; BA, SI: 2013; HR: 2014; LT: 2007 (She Figures 2012); UK: 2006 (She Figures 2012); Data unavailable for: WIS Grade A, B and C: AT, BG, EE, FR, HU, LU, LV, RO; Eurostat: ISCED 5A Students: LU (2007), ISCED 5A Graduates: FR (2012), LU (2007), ISCED 6 Students: DE (2007), LU (2007), NL (2007), ISCED 6 Graduates: FR (2012), IT (2007), LU (2007), PL (2012); Others: SET fields of education = Science, maths and computing + Engineering, manufacturing and construction; SET fields of science = Engineering and technology + Natural sciences.

Fonte: She Figures, 2015

Uno progetto finanziato nell’ambito del 6° programma quadro della Commissione Europea, “*Understanding Puzzles in the Gendered European Map*” (UPGEM)¹⁹ e nato dalla collaborazione tra Danimarca, Estonia, Finlandia, Italia e Polonia ha mirato ad esaminare l’influenza che la cultura ha quotidianamente all’interno del mondo della ricerca. Un aspetto importante del progetto è stata l’esplorazione culturale e storica della formazione di diversi percorsi di carriera soprattutto in fisica ponendosi domande e questioni riferite a come i percorsi di carriera di uomini e donne in fisica siano condizionati da variabili culturali che entrano in stretta relazione tra loro. Per rispondere a questi interrogativi, i partecipanti al progetto hanno condotto 208 interviste all’interno del consorzio rivolte a fisici in attività o che hanno lasciato la ricerca dopo aver ottenuto un dottorato. I risultati del progetto mostrano che esiste una grande variabilità in termini di numerosità che muta da paese

¹⁹ UPGEM is financed by the European Commission’s 6th framework programme “Structuring the European research area, Science and Society; Women and Science” from September 2005 to September 2008. The project partners were Cathrine Hasse (Co-ordinator), University of Aarhus, DPU, Denmark; Kristina Rolin, Helsinki School of Economics, Finland; Anna Maria Ajello, La Sapienza, Italy; Endla Lõhkivi, University of Tartu, Estonia, Yrjö Engeström and Merja Helle, University of Helsinki, Centre for Developmental Work Place Research, Finland and Elzbieta H. Oleksy (until November 2007), University of Lodz, Poland.

a paese e che si traduce nel fatto che i paesi più industrializzati presentano la minor percentuale femminile, mentre tra i paesi con la più alta rappresentazione femminile nella ricerca in fisica sono inclusi Portogallo, Italia e Turchia. Di contro, e paradossalmente, paesi molto sviluppati e con maggiori diritti sul posto di lavoro per le donne, mostrano una percentuale bassa: Canada, Germania, Norvegia, USA, UK, Olanda (Carlson, 2000, p.11).

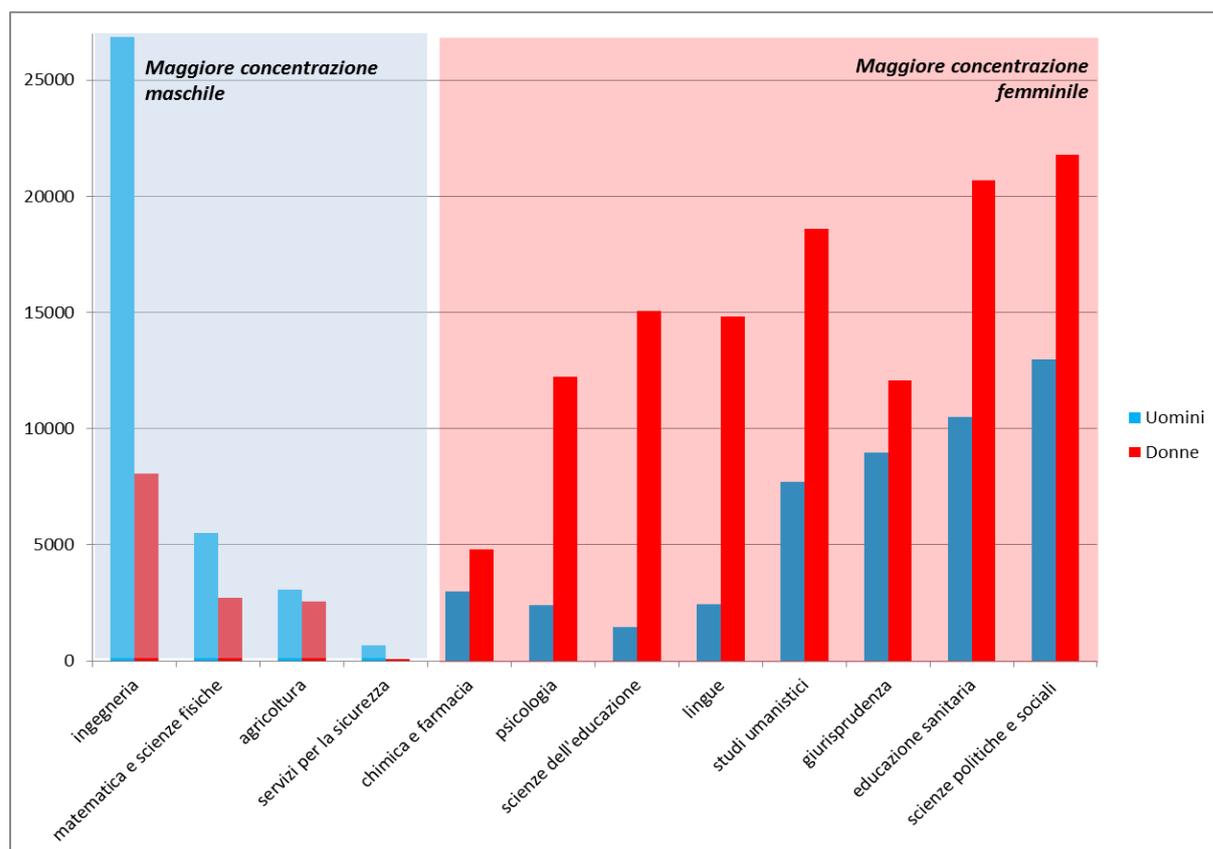
Carlson e Barinaga hanno provato a illustrare questo fenomeno attraverso delle spiegazioni che riguardano: l'obbligatorietà dell'insegnamento della fisica nelle scuole medie superiori, lo sviluppo del mercato del lavoro, la percezione delle classi rispetto al genere (se solo maschili o femminili) la considerazione del prestigio scientifico, la religione, il supporto dello Stato nelle cure familiari. Infatti, in alcuni paesi (come l'Italia) la fisica e la matematica sono degli insegnamenti obbligatori, mentre negli Stati Uniti, dove sono discipline opzionali, si rileva una bassa percentuale di donne fisiche (Hasse, C., Trentemøller, S., 2008).

Un'altra spiegazione prende come base lo sviluppo dei paesi ritiene che le donne siano più facilmente accettate in paesi con economie in via di sviluppo perché lì la scienza non ha una tradizione basata sulla dominanza maschile e anche perché la scienza come disciplina di studio è un ambito relativamente molto giovane (Hasse, C., Trentemøller, S., 2008). I risultati di UPGEM mostrano inoltre che in Italia, il background familiare e quello educativo sono molto influenti e, nonostante l'Italia si posizioni tra le nazioni che presentano maggior rappresentanza femminile in fisica rispetto ad altri paesi, di contro c'è da sottolineare che si classifica tra i paesi europei con la minore uguaglianza di genere, infatti, oltre ai tassi di occupazione femminile ancora molto bassi nella ricerca, anche l'avanzamento di carriera è difficoltoso e le donne tendono a concentrarsi in lavori atipici e precari²⁰.

Come mostra la figura seguente, il divario di genere inizia a manifestarsi già dalla scelta dei corsi di studio universitari in cui emerge chiaramente come ci sia una concentrazione maschile nei corsi scientifici e una femminile in quelli umanistici.

²⁰ Annalisa Rosselli docente dell'università di Roma, Tor Vergata commissionato dalla Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

Fig.1.9. Distribuzione di laureati uomini e donne per ambito disciplinare (v.a.)

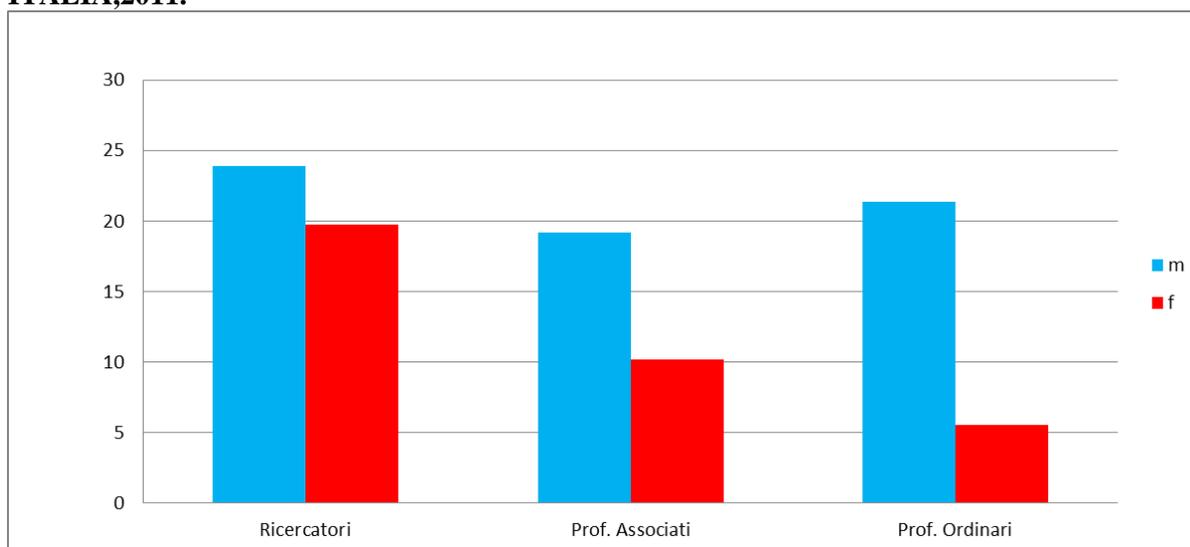


Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTAT

La Fig.1.10 mostra la distribuzione di genere sul dato italiano (ISTAT²¹) legato ai livelli di una carriera tipica accademica. Si evidenzia un decremento della componente femminile all'aumentare del ruolo di carriera ricoperto che si attesta al 5,5% a livello di professore ordinario contro il 21,3% degli uomini.

²¹ Dati Istat, aggiornamento 2011

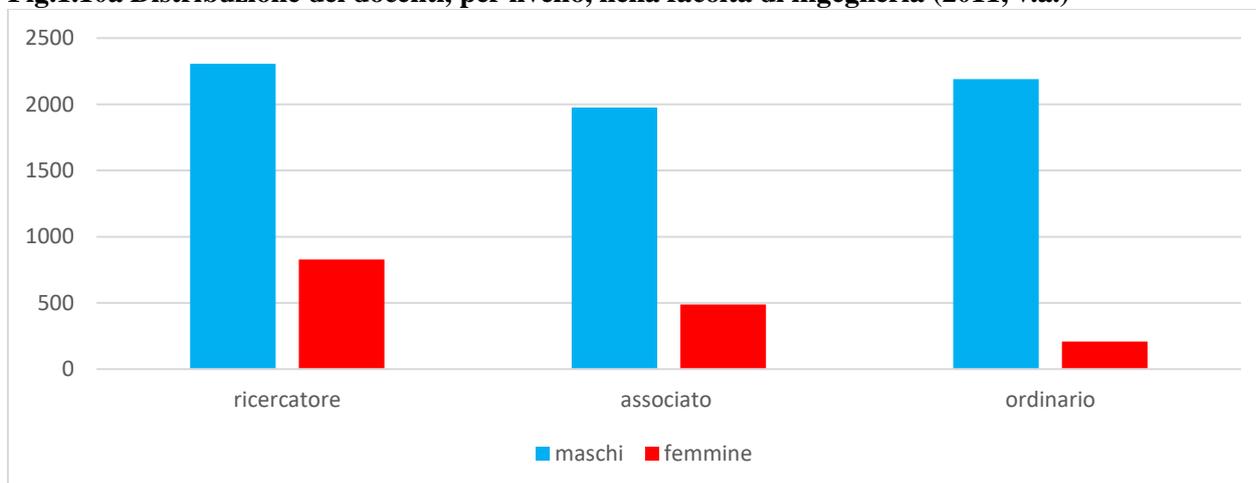
Fig.1.10 Distribuzione percentuale ricercatori, professori associati, ordinari. Dato ITALIA,2011.



Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTAT²²

Scendendo più in dettaglio è possibile vedere come, mentre ci si aspetta che, di fronte a una maggior concentrazione di laureati in ingegneria siano presenti più professori uomini (Fig. 1.10a), non ci si aspetta di trovare la stessa situazione, ad esempio, in lingue dove nonostante laurearsi siano per lo più donne, a ricoprire cariche di professori ordinari sono per lo più uomini (Fig. 1.10b).

Fig.1.10a Distribuzione dei docenti, per livello, nella facoltà di ingegneria (2011, v.a.)

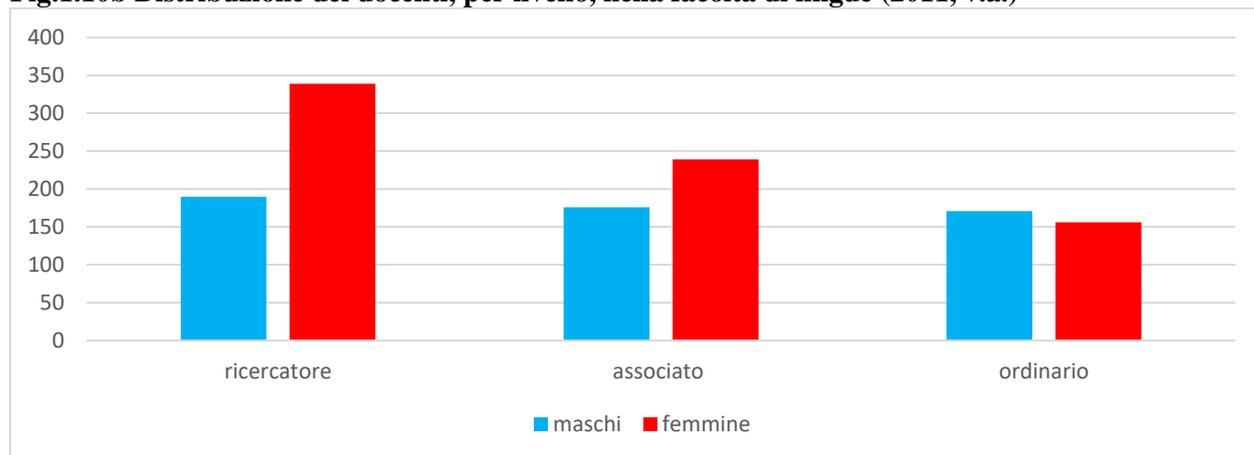


Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTAT

La figura sottostante mostra come sia rilevante la presenza femminile, nonostante ai primi livelli di carriera (Ricercatrice), mentre il rovesciamento avviene nelle cariche più prestigiose e stabilizzate dei professori ordinari.

²² Numero docenti universitari (fatto 100 il totale del campione): http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_DOCENTI#

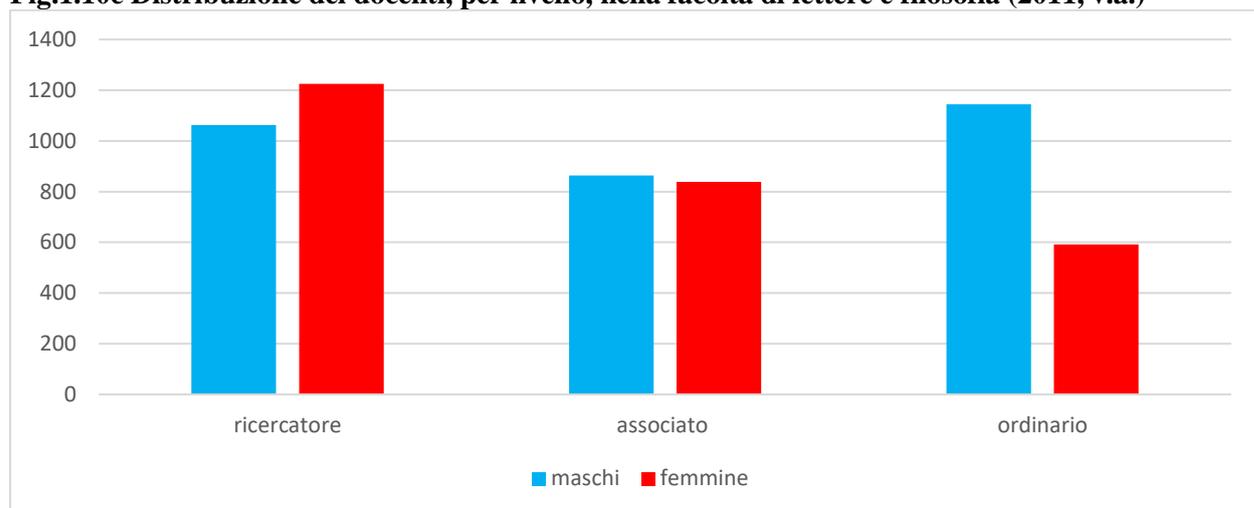
Fig.1.10b Distribuzione dei docenti, per livello, nella facoltà di lingue (2011, v.a.)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTAT

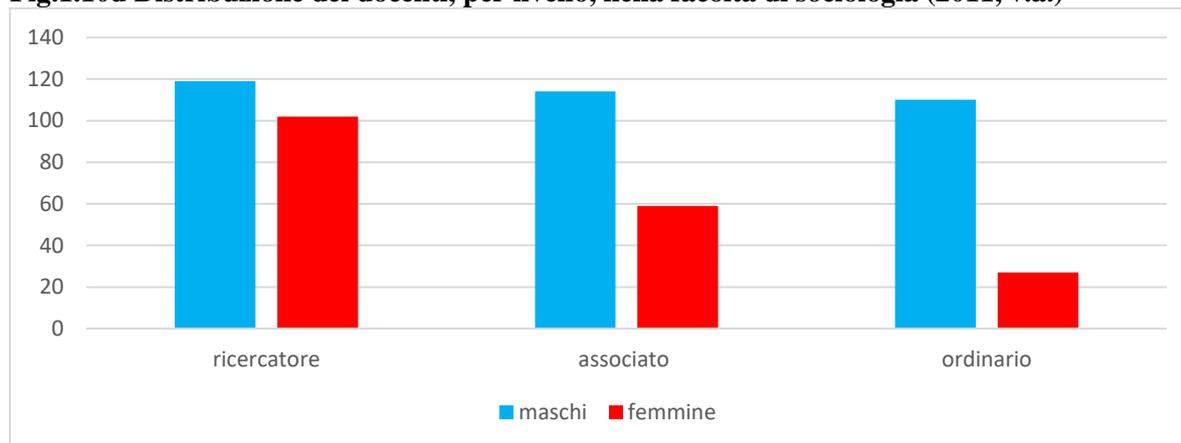
La stessa cosa avviene per i docenti delle lauree di studi umanistici lettere e filosofia (Fig. 1.10c) e delle lauree di sociologia (Fig. 1.10d), dove la forbice è ancora più evidente.

Fig.1.10c Distribuzione dei docenti, per livello, nella facoltà di lettere e filosofia (2011, v.a.)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTAT

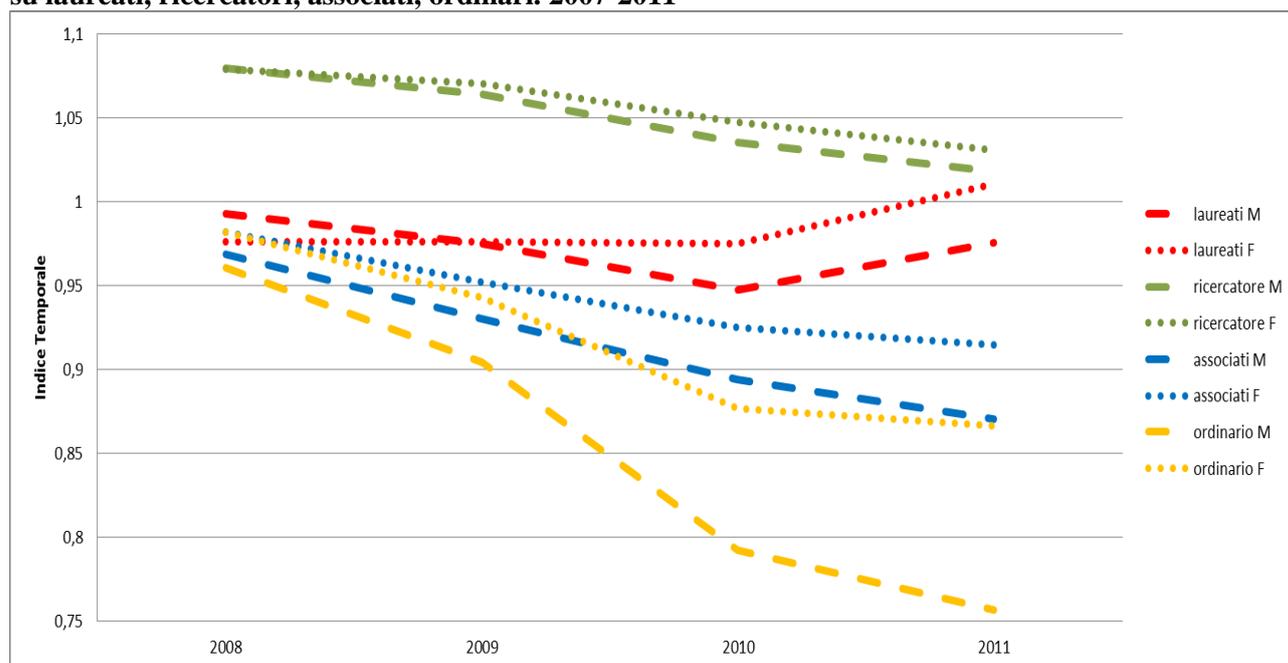
Fig.1.10d Distribuzione dei docenti, per livello, nella facoltà di sociologia (2011, v.a.)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTAT

In generale, i dati degli ultimi dieci anni riferiti alla presenza femminile nelle alte cariche accademiche non sono migliorati. La Fig. 1.11 analizza l'incremento temporale e mostra anche il dato sui laureati, che dal 2007 presentano un incremento percentuale pari all'1%. Mentre tutte le altre categorie di Ricercatore, professore associato e professore ordinario, presentano in generale delle diminuzioni. Da tenere in considerazione è che i valori assoluti di partenza sono diversi tra uomini e donne quindi tra i professori ordinari si percepisce una diminuzione maggiore tra gli uomini non perché siano aumentate le donne ma solo perché essendo in maggioranza, subiscono statisticamente un "danno maggiore" in termini di perdita di numerosità. Nel 2007 gli uomini erano circa 16.000, nel 2011 circa 12.000, diminuendo dunque del 25%. Le donne nel 2007 erano 3.600, nel 2011 erano 3145, diminuendo del 13%. Quindi statisticamente parlando le donne risentono meno della perdita in termini numerici.

Fig.1.11 Incremento temporale (indice temporale) su base 2007 (rif. anno 2005). Dato ITALIA su laureati, ricercatori, associati, ordinari. 2007-2011



Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTAT²³

Il problema non è dato solo da una maggiore difficoltà di accesso o di successo, ma anche dal fatto che, una volta entrate nel mondo del lavoro, alle donne si presentano molteplici fattori di rischio con una frequenza molto più elevata di quella maschile. In letteratura questo fenomeno è definito “*effetto revolving doors*”: porte girevoli che fanno sì che le donne possano entrare nel mercato, per poi fuoriuscirne in diverse fasi. Ciò può avvenire all’inizio della carriera, per mancanza di un adeguato supporto che sappia valorizzare le capacità femminili; con la nascita di un figlio/a, per la difficoltà di conciliare vita familiare e lavoro; durante il percorso di lavorativo, per la scarsità di riconoscimenti e opportunità di carriera o per dinamiche di esclusione e isolamento che portano le donne, più spesso degli uomini, a disinvestire dal versante lavorativo (Cherubini et al., 2011).

Par. 1.4 Genere e scienza e tecnologia: le politiche

Avanzare, migliorare e potenziare le conoscenze in STEM è cruciale per la salute e il benessere dell’intero Paese. E si crede che una differenziazione di forza lavoro comprensiva di entrambe i generi maschile e femminile sia fondamentale per potenziare la creatività e la qualità dei contributi e della ricerca in STEM (Burke, 2007).

²³ Disponibile al sito: http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_DOCENTI#

Porre l'attenzione sui cambiamenti strutturali significa guardare a trasformazioni a livello istituzionale attraverso l'analisi periodica dei dati, lo sviluppo di discussioni ai vertici e sostegno per il raggiungimento degli obiettivi che ogni ente stabilisce. È necessario dunque promuovere le pari opportunità per donne e uomini al fine di incrementare la partecipazione femminile e quindi migliorare i percorsi di carriera delle donne. Come disposto dalla Commissione Europea nel *“Communication for a reinforced European research area”*, i Paesi dell'Unione Europea sono esortati a creare delle politiche che incoraggino la gender equality e invitati a sviluppare delle strategie di gender-mainstreaming e/o dei Gender Equality Plan (GEPs).

I piani di uguaglianza di genere (GEP) sono definiti come *“a consistent set of provisions and actions aiming at ensuring Gender Equality”*. Un Gender Equality Plan è uno strumento che mira a: identificare pratiche che possono produrre gender bias, riconoscere strategie innovative per superare distorsioni legate al genere; monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere. Ideare e realizzare un GEP significa dunque, adoperarsi a seguire le diverse fasi di sviluppo, ognuna delle quali richiede specifiche tipologie di intervento. Nel documento *“A reinforced European research area partnership for excellence and growth”* la Commissione Europea enuclea una serie di step o fasi da seguire per la realizzazione degli stessi:

- una fase di analisi in cui devono essere collezionati dati disaggregati per genere (raccolgere e analizzare dati secondari, fare periodicamente delle review sulle leggi nazionali, sulle politiche e sulle best practices, monitorare i cambiamenti tramite survey quantitative ma anche tramite analisi qualitative, come focus group);
- una fase di pianificazione in cui definire gli obiettivi, individuare i target
- una fase di implementazione nella quale vengono realizzate le attività
- una fase di monitoraggio durante la quale analizzare progressi e assestamenti.

La realizzazione dei Piani di Uguaglianza di Genere rappresenta un passo importante e decisivo per scardinare quella struttura “nascosta” di discriminazione di genere appartenente al settore della ricerca, da sempre legato al fatto che la scienza di per sé venga considerata “oggettiva e meritocratica”. Il basso numero di donne in posizioni di management e decisionali rappresenta, perciò, un deficit democratico che innesca un “effetto discriminatorio a valanga” di cui l'interno impianto scientifico ne viene lesa. Nonostante, infatti, si siano registrati dei miglioramenti nel corso degli ultimi anni, un'inadeguata rappresentanza femminile è considerata uno spreco di talenti. (Kamberidou, Fabry, 2012). I progressi per scardinare questi meccanismi sono molto lenti e per ridurre il gap si prevede siano necessari ancora decine di anni.

La realizzazione dei GEPs è stata recentemente considerata come uno dei migliori strumenti per incoraggiare la partecipazione femminile negli enti di ricerca a livello europeo. Il progetto H2020 “Gender equality network in european research area” (GENERA) dal 2015 sta lavorando per la predisposizione e la realizzazione di GEPs all'interno del consorzio formato da Università e enti di

ricerca in fisica. Sulla scia della Call for proposal GERI⁴, GENERA si pone tra gli obiettivi: accrescere la visibilità e il potenziale di leadership delle donne all'interno dell'università e della ricerca, monitorare i processi di reclutamento e di progressione di carriera, assicurare l'uguaglianza negli organi decisionali, sviluppare programmi di mentoring e di training per accrescere consapevolezza sulle questioni di genere, superare *unconscious bias* a tutti i livelli dell'istituzione, e promuovere l'uguaglianza di genere come valore cardine per contribuire all'eccellenza nella ricerca.

Come GENERA, sono ad oggi attivi o conclusi diversi progetti europei impegnati nella campagna contro le disuguaglianze di genere nel settore della ricerca (Integer(2011), GenisLab(2011), Stages(2012), Festa(2012), GenderTime(2013), Gender-Net (2013), Genovate (2013), Trigger (2014), Egera (2014), Garcia (2014), Libra(2015), Plotina (2015), etc.

Ecco alcune delle esperienze positive emerse:

- L'Università di Warwick in UK è stata la prima ad implementare un piano di uguaglianza di genere seguendo le direttive del “*Single Equality Act*” britannico. Questo le ha permesso di diventare membro di Athena SWAN²⁴ Charter nel 2009 e nel 2013 le è stato riconosciuto il livello “silver”.
- L'Università di Oslo ha trasformato il suo Piano Strategico in un Gender equality Plan, ha assunto un Consigliere di parità per il monitoraggio delle politiche di gender equality all'interno dell'Università, ha fondato un “Gender Equality Coordination Group” comprensivo dei rappresentanti di tutti i livelli accademici e il cui obiettivo primario è di contribuire a discussioni che sviluppino tematiche relative al genere fissandone gli obiettivi strategici. L'Università di Oslo porta avanti 4 grandi iniziative strutturali: 1) ottenimento di fondi centralizzati dedicati alla gender equality, 2) applicazione di procedure di reclutamento strategiche che incoraggino donne anche internazionali a partecipare alle applications, 3) sviluppo di specifici programmi di mentoring per le post-doc, 4) promozione di iniziative per lo sviluppo delle carriere delle professoressse associate, come seminari, gruppi di mentoring e concessione di qualifiche.
- Nel 2013 il programma federale svizzero in materia di pari opportunità ha dato inizio ad una serie di notevoli iniziative, ha fornito supporto finanziario alle università per l'implementazione dei GEPs. Il risultato è stato che le 10 università cantonali hanno iniziato ad adottare Gep dal 2012 con il fine di includere le sette aree di azioni presenti nel programma nazionale. In particolare: 1) stabilizzazione istituzionale delle pari opportunità, 2) incremento delle percentuali di donne in posizioni apicali a livello accademico e

²⁴ Athena Swan (Scientific Women's Academic Network) è una carta costitutiva redatta dalla British Equality Challenge Unit nel 2005 e implementata dall' UK Resource Centre. Questa carta riconosce e celebra le buone pratiche per la gender equality. I membri che firmano la carta sono tenuti a partecipare all'Athena SWAN awards che riconosce loro il livello di Bronzo, Argento o Oro secondo la qualità e la quantità di pratiche per la promozione della gender equality che pongono in essere. Il riconoscimento resta valido per i successivi tre anni.

decisionale), 3) misure volte alla promozione di nuovi ricercatori, 4) un framework normativo per studenti, impiegati e ricercatori con responsabilità familiari, 5) riduzione della segregazione orizzontale assicurando l'accesso a tutti i campi di studio e la riduzione della segregazione verticale assicurando il mantenimento (retention) all'interno del proprio ambito disciplinare, 6) sviluppo organizzativo e del personale.

- Il CNRS francese è un esempio di buone pratiche, ha adottato un “*transformational gender action plan*” nel 2014 contenente una serie di 40 specifiche buone azioni che coprono 16 obiettivi interni al piano emersi da quattro grandi aree di interesse relative alla struttura organizzativa dell'ente, al supporto allo sviluppo e alla progressione di carriera, alla conciliazione vita-lavoro, all'impegno dei decisori politici.
- In Italia, l'Università degli studi di Ferrara è attualmente capofila nell'attuazione di un Bilancio di Genere che descrive il quadro complessivo delle tre componenti dell'Ateneo (studentesse, personale tecnico-amministrativo e docenti), guardando alla diversa partecipazione di donne e uomini alle attività dell'Università. L'obiettivo del Bilancio di Genere è quello di valutare l'impatto sugli uomini e sulle donne delle politiche attuate: il gender mainstreaming, ossia la valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini, di ogni azione pianificata in ogni area e ad ogni livello, diviene così principio essenziale per la programmazione di tutte le politiche e del bilancio dell'Università. Sulla scia dell'Università di Ferrara si colloca l'Università di Napoli Federico II che ha da poco redatto il primo bilancio di genere dell'ateneo fredericiano (Liccardo et al., 2016). Il Bilancio di Genere può essere considerato un indispensabile punto di partenza imprescindibile nella definizione del Gender Equality Plan e delle politiche di promozione delle pari opportunità nel mondo accademico.

Cap. 2 IL LAVORO NELLA RICERCA SCIENTIFICA: IL CASO DEL CNR

“Non so come il mondo potrà giudicarmi ma a me sembra soltanto di essere un bambino che gioca sulla spiaggia, e di essermi divertito a trovare ogni tanto un sasso o una conchiglia più bella del solito, mentre l’oceano della verità giaceva inesplorato davanti a me”.

Sir Isaac Newton

Par. 2.1 Breve storia del Consiglio Nazionale delle Ricerche e attuale struttura organizzativa

Il Consiglio Nazionale delle Ricerche viene fondato con il Regio decreto 18 Novembre 1923, (fortemente voluto da Mussolini) n. 2895 con il quale aderisce al “Consiglio Internazionale di ricerche” con sede a Bruxelles come rappresentante dell’Italia (Tomassini, 2011). Il decreto stabiliva che il CNR dovesse essere composto dai presidenti e dai segretari dei comitati scientifici nazionali, dai rappresentanti del Ministero degli Affari esteri, del ministero della Pubblica istruzione e dell’Accademia dei Lincei, quest’ultima designò Vito Volterra a presiedere il nuovo organismo. Il CNR aveva sede provvisoria presso l’Accademia dei Lincei e alla sua nascita aveva ricevuto un finanziamento di 175.000 lire contro le 450.000 che avrebbe voluto Volterra per realizzare il suo ambizioso programma di sviluppo della ricerca. Vito Volterra, matematico di fama internazionale e protagonista della politica scientifica dell’Italia liberale (Paoloni e Simili, 2013) fu una figura di spicco nello scenario scientifico che si stava delineando. Infatti, la fondazione del CNR affonda le sue radici nella prima guerra mondiale e nella cooperazione tecnico-scientifica in campo industriale e militare fra le potenze aderenti all’Intesa (Francia, Gran Bretagna, Italia e Stati Uniti). A partire dalla prima guerra mondiale, l’innovazione tecnologica diviene un elemento basilare della superiorità militare-industriale che porta alla vittoria, elemento che fu percepito come tale da tutta la società di allora, che per la prima volta era stata coinvolta nella guerra a livello di massa. Volterra aveva chiara la situazione e aveva capito che *“fornire i mezzi per eseguire ricerche sperimentali significa incoraggiare la formazione di abili ricercatori e.. solo disponendo di abili ricercatori è possibile affrontare l’esecuzione sistematica di buone ricerche sperimentali”*. Il 12 gennaio 1924 ebbe luogo la prima riunione plenaria del cnr, nel corso della quale Volterra (delegato dell’Accademia Nazionale dei Lincei), venne eletto presidente all’unanimità.

Nello statuto che venne approvato nella successiva riunione plenaria del 1924 vengono approfonditi i compiti del CNR che provvede a:

- a) Coordinare ed eccitare l'attività nazionale nei differenti rami della scienza e delle sue applicazioni;
- b) A mantenersi in contatto con i diversi enti statali per tutte quelle questioni, relative alle scienze e alle loro applicazioni pratiche, la cui soluzione sia interessante ed utile al paese;
- c) Quando i mezzi lo consentano, a gestire ed eventualmente istituire laboratori scientifici per ricerche di carattere generale o speciale (Paoloni, 2001).

Volterra stette alla presidenza solo tre anni dopo i quali dovette dimettersi per le sue idee di opposizione al fascismo. Volterra aveva prestigio internazionale ma era ebreo e firmatario del manifesto antifascista di Benedetto Croce, non poteva rimanere, durante il fascismo a capo di un comitato così importante. Per potenziare il CNR da punto di vista dell'innovazione dell'elettronica e della robotica, si scelse un'altra persona di grande prestigio internazionale, il premio Nobel Guglielmo Marconi. Durante la presidenza Marconi (1927 – 1937) il CNR si impegnò negli studi sulle materie prime e sulle fonti di energie, anche in previsione di un nuovo conflitto mondiale.

Seguirono a Marconi, il presidente Badoglio (1937 – 1941), Vallauri (1941 – 1943), Giordani (1943 – 1944), Colonnetti (1944 – 1956), Giordani (1956 – 1960), Polvani (1960 – 1965), Caglioti (Chimico, 1965 – 1972), Faedo (Matematico, 1972 – 1976), Quagliariello (Chimico, 1976 – 1984), Rossi Bernardi (Chimico, 1984 – 1993), Garaci (Biologo, 1993 – 1997), Bianco (Ingegnere, 1997 – 2003), De Maio-Commissario (Economista, 2003 – 2004), Pistella (Fisico, 2004 -2007), Rossi – Vicepresidente Vicario (Ingegnere, 2007 – 2008), Maiani (Fisico, 2008 – 2011), Profumo (Ingegnere, 2011 – 2012), Nicolais (Ingegneria 2013 – 2016), Inguscio (Fisico, 2016 - ...)

Negli anni del boom economico il CNR è stato protagonista nella conquista dello Spazio costruendo e mettendo in orbita il primo satellite europeo per le telecomunicazioni. Per i successivi sessant'anni di attività il CNR dovette affrontare numerose trasformazioni burocratiche. Negli anni trenta si distaccò dal Consiglio Internazionale delle Ricerche e dall'Accademia dei Lincei iniziando a configurarsi come organo più autonomo rispetto al passato e dotandosi di un testo normativo organico nel 1937 (presidenza Marconi). A seguito di questa riorganizzazione politica e amministrativa la capacità operativa del CNR veniva molto accresciuta e anche la visibilità acquisita dalla nuova sede che si inseriva urbanisticamente nel polo scientifico di Roma, suscitava molte aspettative. Con la riforma del '37 il CNR identificava le sue priorità in: a) creare istituti scientifici e laboratori generali e speciali; b) assistere gli istituti e i laboratori di enti ad esso coordinati, c) contribuire allo sviluppo di particolari ricerche presso laboratori dello stato, di enti o di privati. *“ma l'autarchia, il dirigismo, il controllo ideologico e le leggi razziali condizionarono il rendimento scientifico di quegli investimenti e incoraggiarono una prima fuga di cervelli, di cui Fermi e i suoi ragazzi di Via Panisperna furono soltanto il caso più famoso”* (Steve, 2003). Gli anni del fascismo caratterizzarono il ventennio successivo dove si dava importanza alla collaborazione tra ricerca scientifica e industria perché si percepiva l'importanza di poter essere tecnologicamente competitivi, ricordiamo le collaborazioni con la Pirelli o con la Olivetti. È

possibile ricostruire alcune linee generali della ricerca scientifica operata dal CNR dagli anni '30 che pare orientato su tre filoni: della ricerca chimica, radiotecnica e della fisica nucleare (Giannetti, 2001). Dopo la morte di Marconi (nel '37) venne nominato da Mussolini alla presidenza del CNR il generale Badoglio che iniziò a muoversi in perfetta linea con l'ambiente imprenditoriale e politico dell'epoca che considerava gli scienziati come forza lavoro da *indirizzare, dirigere e controllare* (Steve, 2003).

Fu a causa di un clima politico poco incline a valutare positivamente concetti come libertà di ricerca o partecipazione alla programmazione scientifica, che spesso la ricerca per la ricerca veniva considerata come uno spreco e per massimizzare i profitti minimizzando i costi si scelse di optare per la bassa tecnologia occupando gli spazi di produzione per mercati più redditizi sul breve periodo. Nella cultura italiana da sempre, infatti, si teme che il progresso tecnologico possa aumentare la disoccupazione, ed in parte è certamente vero perché privilegiano l'occupazione delle alte professionalità a scapito della grossa fetta di occupazione operaia. Quindi in un contesto in cui veniva privilegiata la bassa tecnologia, la ricerca scientifica veniva considerata puro spreco. Questo si acuisce nella differenza tra grandi e piccole imprese perché nelle piccole imprese il *know how* acquisto che non porta a cambiamenti di produttività, può portare invece al fallimento. Motivazioni ideologiche contrarie al libero sviluppo della ricerca durante il fascismo per cui si aveva timore che gli scienziati si opponessero al pensiero fascista.

Con l'avvento della guerra il CNR subì numerosi danni dovuti alle ripetute requisizioni di materiale da parte tedesca ma non a tal punto da inginocchiare l'ente che nel 30 aprile del 1945 riprese ufficialmente le attività ed era chiamato a dare un contributo fondamentale alla ricostruzione dell'Italia. Nei successivi cinque anni il CNR fu costantemente afflitto da una grave penuria di mezzi finanziari causata dalla insensibilità della classe dirigente per la ricerca (Maiocchi, 2001). Solo con gli anni '50 nelle condizioni create con il "miracolo economico", il CNR conoscerà una svolta, sia per qualità che per quantità. L'aumento dei finanziamenti da parte dello Stato avvenivano infatti sulla base delle richieste avanzate dai presidenti del CNR, l'allora presidente Colonnetti che sperava in una certa disponibilità del presidente del Consiglio De Gasperi, che nel 1946 si era così espresso:

“Il popolo italiano si trascina in questo momento, carico d' affanni e attraverso stenti e privazioni, verso l'erta della sua rinascita. Non possiamo dargli da sfamarsi e da coprirsi. Parrebbe ironia parlargli di cultura e ricerca scientifica; ma l'uomo non vive di solo pane, e sopravvive all'indigenza di oggi per la speranza dell'indomani. Esso ha bisogno di credere nelle forze dello spirito che domineranno la materia. Una di questa forze è la scienza. La ricerca scientifica.” (Paoloni, 2001)

Al finire degli anni '50 il CNR si presentava con un bilancio positivo: era stato riordinato e le linee di ricerca avviate e i risultati conseguiti ne avevano accresciuto il credito e l'autorevolezza (Paoloni, 2001). Sotto la presidenza Polvani seguirono ulteriori provvedimenti significativi che: stabilivano la durata quadriennale del mandato del presidente del CNR e annunciavano un aumento del contributo statale da quattro a sei miliardi di lire.

Gli anni '60 e '70 furono caratterizzati da numerose problematiche interne veicolate dal periodo sessantottino che sfociarono in discussioni di carattere sindacale. Le questioni sollevate riguardavano lo status giuridico dei ricercatori, la richiesta di retribuzioni equiparate tra personale di ricerca e personale amministrativo, ecc. Le numerose contestazioni contribuirono a mettere in ombra i risultati positivi che si erano raggiunti tanto da spingere l'allora presidente Caglioti a dimettersi (Paoloni, 2001). Negli anni a seguire l'attività del CNR è stata tesa alla cooperazione europea nel campo della scienza e della tecnologia divenendo una delle componenti essenziali delle attività del CNR. Nel 2008 il CNR inizia a dotarsi dei Direttori di Istituto introducendo 56 unità.

Con i provvedimenti legislativi del 1989 prima e del 1998 poi si modifica la struttura di governo della ricerca attraverso la costituzione del Ministero dell'Università e della Ricerca (Reale, 2013). Vengono spostati i consigli scientifici nazionali presso il Ministero stesso, viene introdotto il principio di autonomia dell'Università e degli enti di ricerca, viene stabilita la programmazione pluriennale degli interventi attraverso il documento del Programma nazionale della ricerca e viene istituito il Comitato di valutazione della ricerca. Le riforme legislative di cui sopra hanno effetti sull'ente che, profondamente riformato, perde le funzioni di coordinamento e consulenza scientifica e tecnologica (traferite al Ministero). Sono di fatto aboliti i comitati nazionali di consulenza e riorganizzata la rete degli istituti, che, con il "decentramento amministrativo" si riducono in numerosità (108), non sono quindi più mono sede ma sono diffusi in tutto il territorio in città diverse; vengono inoltre raggruppati per aree scientifiche. Con il D.lg. del 2003 (riforma della pubblica amministrazione) viene prevista l'introduzione dei Dipartimenti con compiti di coordinamento e controllo degli istituti che restano, in questo scenario, le unità scientifiche di riferimento. I dipartimenti, durante l'anno del commissariamento gestito da Adriano De Maio (2003 – 2004) vengono organizzati su un numero di 11 macro-aree²⁵ e suddivisi in Dipartimenti di progetto (destinati a coordinare gli istituti afferenti intorno a progetti comuni) e dipartimenti di piattaforma (destinati a portare avanti progetti di lungo termine e ad alto rischio).

Nel 2009 un nuovo decreto legislativo modifica ancora una volta l'impianto del CNR, infatti le ristrettezze economiche dovute al taglio di risorse pubbliche per la ricerca producono come conseguenza la necessità di procedere a un ulteriore riordino degli enti di ricerca. Il governo costituisce l'Agenzia nazionale per la valutazione dell'università e della ricerca (ANVUR) con il

²⁵ Macro-aree: terra e ambiente, agroalimentare, medicina, scienze della vita, progettazione molecolare, materiali e dispositivi, sistemi di produzione, ict, energia e trasporti, identità culturale, patrimonio culturale.

compito di valutare le istituzioni scientifiche *ex ante* per l'allocazione delle risorse di base *ex post* per la competizione per l'eccellenza.

Nel maggio del 2012 i dipartimenti sono portati da 11 a 7 per la ridurre i costi e con la stessa ottica vengono apportati anche alcuni interventi che consistono in accorpamenti d'istituto che ne riducono il numero complessivo.

Il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) è un ente pubblico nazionale di ricerca con competenza scientifica generale, vigilato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR). È dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia scientifica, finanziaria, organizzativa, patrimoniale e contabile. È caratterizzato da un elevato grado di multidisciplinarietà e ha il compito di svolgere, promuovere e valorizzare ricerche nei principali settori della conoscenza e di applicarne i risultati per lo sviluppo scientifico, culturale e tecnologico del Paese. La missione del CNR è riassunta nell'obiettivo di creare valore attraverso le conoscenze generate dalla ricerca, ovvero aumentare la competitività del sistema produttivo e soddisfare i bisogni individuali e collettivi dei cittadini tramite lo sviluppo della ricerca scientifica e l'innovazione (MIUR, 2013).

Oggi, Il CNR è composto da una rete scientifica di oltre 100 Istituti articolati in 7 dipartimenti, che conta circa 8.000 dipendenti tra personale strutturato e personale non-strutturato. La diffusione degli istituti su tutto il territorio e le dimensioni fanno del CNR il più grande ente di ricerca italiano e lo collocano tra i maggiori centri di ricerca a livello internazionale.

In coerenza con il Programma Nazionale della Ricerca (PNR) e con le direttive adottati dal MIUR, il CNR²⁶:

- Svolge e coordina attività di ricerca fondamentale e applicata di eccellenza
- Promuove l'internazionalizzazione del sistema italiano della ricerca scientifica e tecnologica al fine di accrescerne competitività e visibilità.
- Propone, coordina e svolge progetti strategici di ricerca di interesse nazionale in collaborazione con università e imprese.
- Promuove la formazione e la crescita scientifica dei ricercatori attraverso borse di studio, assegni di ricerca e convenzioni con le università.
- Contribuisce all'analisi della congiuntura scientifica nazionale e internazionale e delle sue prospettive di sviluppo
- Dà supporto alle istituzioni internazionali dell'Unione Europea, nazionali e regionali nella valutazione e nel monitoraggio dei programmi scientifici.
- Collabora con le università e con gli altri enti di ricerca per la promozione delle conoscenze scientifiche e tecnologiche e per la condivisione di infrastrutture; con le regioni e le

²⁶ <https://www.researchitaly.it/mappa-della-ricerca/CNR/#null>

autonomie locali, al fine di favorire lo sviluppo delle specifiche realtà produttive e del territorio.

- Promuove la valorizzazione e l'utilizzazione dei risultati della ricerca, la diffusione della conoscenza nella società anche attraverso proprie iniziative editoriali
- Sostiene nuove idee progettuali e nuovi settori emergenti attraverso iniziative di eccellenza
- Fornisce attività di consulenza, certificazione e supporto tecnico-scientifico alle amministrazioni pubbliche nonché servizi a terzi in regime di diritto privato.

Il CNR, per numerosità di dipendenti, quasi due terzi di tutto il personale dipendente di ricerca in Italia (ANVUR, 2016), multidisciplinarietà dei campi di applicazione e grande componente di giovani ricercatori, pari a circa 4000²⁷, rappresenta l'Italia della ricerca. Conoscere la conformazione dell'ente permette dunque di avere una visione di ampio spettro sulla ricerca a livello nazionale.

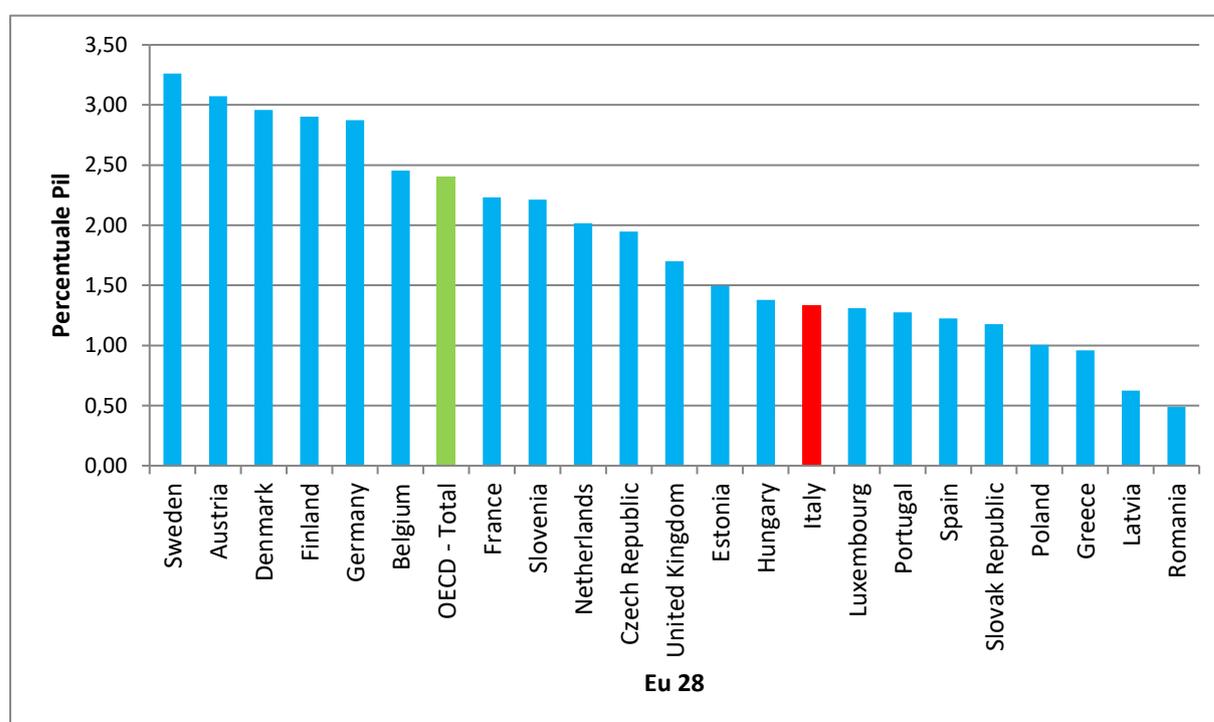
²⁷ Disponibile al sito: <https://www.cnr.it/it/chi-siamo>

Par. 2.2 La struttura occupazionale degli enti di ricerca vigilati dal MIUR

Prima di guardare nel dettaglio i dati statistici del personale di ricerca del Consiglio Nazionale delle Ricerche, si ritiene necessario mettere in luce alcuni punti che riguardano lo stato della ricerca pubblica in Italia, i cui dipendenti, come accennato nel paragrafo precedente, sono concentrati per i due terzi nel Consiglio Nazionale delle Ricerche.

In Italia viene destinato alla ricerca solo lo 1,33% (OECD, 2017) del PIL, dato rimasto confermato nell'ultimo quadriennio (2011 – 2014), a differenza della media europea che si attesta intorno allo 2,4%. Questo dato ci posiziona tra le nazioni che in Europa, investono meno in ricerca.

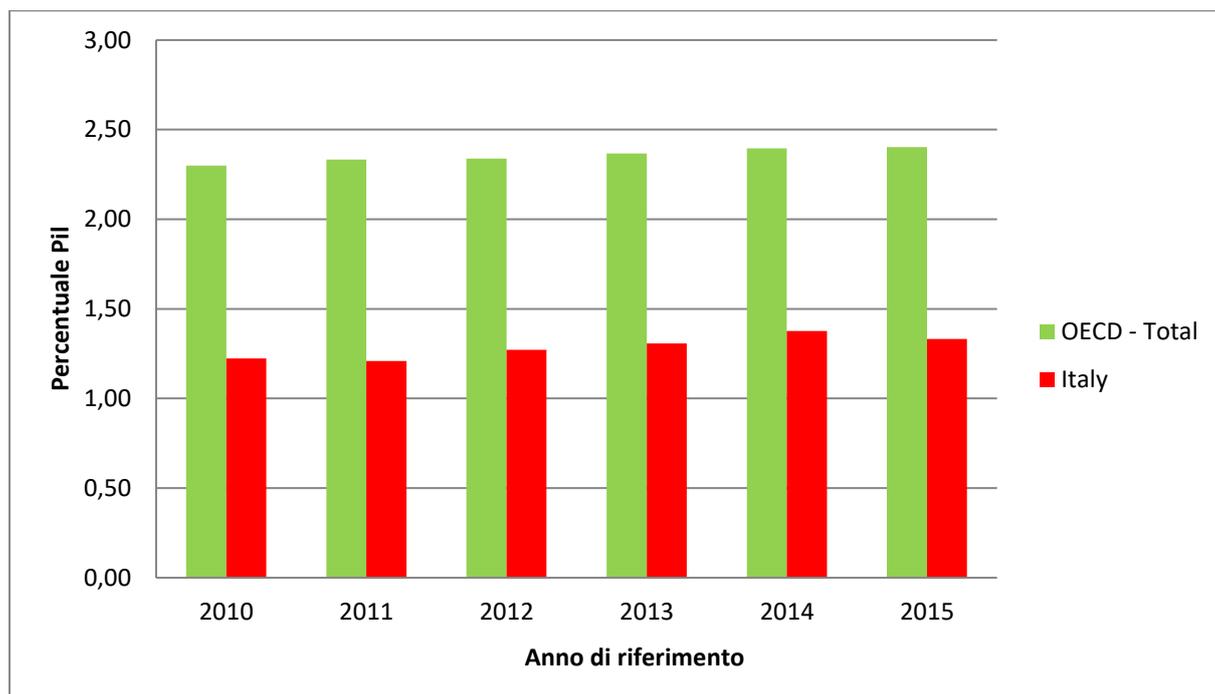
Fig.2.1 Percentuale di PIL spesa in Ricerca – EU28 (2015)



Fonte: dati OCSE. Nostre elaborazioni grafiche

Della mancanza di una rete finanziaria a supporto dello sviluppo del comparto di ricerca ne risente inevitabilmente tutto il sistema, il che concretamente si traduce non solo nella mancanza di una politica seria di concorsi ed assunzioni ma anche in un depauperamento della ricerca stessa. Nonostante, infatti, siano stati fatti negli ultimi anni dei leggerissimi progressi in termini di investimenti pubblici, la situazione sostanziale è rimasta pressoché invariata. Il grafico sottostante mostra l'andamento della percentuale di PIL investito nella ricerca negli anni che vanno dal 2010 al 2015, nel 2010 era l'1,22% nel 2014 è arrivato all'1,38% per poi tornare a scendere nel 2015 allo 1,33% a confronto di una media OCSE che si aggira attorno allo 2,40%.

Fig.2.2 Percentuale di PIL spesa in Ricerca, confronto Italia –Area OECD (2010 -2015)



Fonte: dati OCSE. Nostre elaborazioni grafiche

Nel “Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca” del 2016 dell’ANVUR viene proposta un’analisi dettagliata sulla situazione del personale negli enti di ricerca vigilati dal MIUR²⁸, tra i quali il CNR, che rappresenta i due terzi del personale di ricerca italiano.

Il documento mostra una modesta crescita nel quadriennio 2011 – 2014 del personale dipendente addetto alla ricerca che, tra il 2008 e il 2014, è aumentato del 18%. Nonostante ciò, la media italiana pari a 9,55 unità equivalenti full-time per 1000 unità di forza lavoro, risulta molto inferiore alla media dei Paesi dell’Unione Europea (pari a 11,5 per 1000 unità).

L’età media tra il 2005 e il 2014, guardando al dettaglio per livelli di qualificazione, presenta un progressivo assottigliamento delle differenze di età: l’età media dei dirigenti di ricerca e dirigenti tecnologici era di 58 anni, dei primi ricercatori e primi tecnologici era 54 anni e quella di ricercatori e tecnologici poco meno di 50 anni. Questo conferma un progressivo invecchiamento della popolazione

²⁸ Enti di ricerca vigilati dal MIUR: A.S.I. - Agenzia Spaziale Italiana; C.N.R. - Consiglio Nazionale delle Ricerche; I.N.R.I.M. - Istituto nazionale di ricerca metrologica; I.N.D.A.M. - Istituto Nazionale di Alta Matematica; I.N.A.F. - Istituto Nazionale di Astrofisica; I.N.F.N. - Istituto Nazionale di Fisica Nucleare; I.N.G.V. - Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia; Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale - O.G.S.; Istituto Italiano di Studi Germanici; Consorzio per l’Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste; Museo Storico della Fisica e Centro di Studi e Ricerche “ENRICO FERMI”; Stazione Zoologica “ANTON DOHRN”. Disponibile: <http://hubmiur.pubblica.istruzione.it/web/ricerca/enti-di-ricerca/elenco-enti>

degli enti di ricerca, supportato anche dalla quasi totale assenza di giovani tra i 25 e i 29 anni e un progressivo aumento di quelli tra i 45 e i 64 anni.

La componente femminile è aumentata registrando un aumento di 7 punti percentuali (dal 33% del 2005 al 40% del 2014), infatti nonostante un decremento del 2% del totale del personale di ricerca tra il 2005 e il 2007, il numero delle donne è cresciuto del 1%, con un aumento di 1%. Tra il 2007 e il 2010 è cresciuto del 26% (contro un aumento del 14% del personale complessivo) con un incremento in quota di 5 punti %. Infine tra il 2010 e il 2014 è cresciuto del 15%, quasi il doppio della crescita complessiva del personale, con un incremento di 3 punti percentuali. Il genere, gioca un ruolo rilevante sulla produzione e sulla riproduzione della cultura e delle gerarchie all'interno delle organizzazioni (Benschop e Brown, 2003).

Un altro dato interessante è quello sul personale flessibile, ovvero sui lavoratori che prestano servizio con contratti a termine come i tempo determinato, i contratti di formazione – lavoro, i contratti interinali, ecc., che mostra una presenza di ricercatori tra il 51% e il 66% e tra il 31% e il 38% tra i tecnici amministrativi²⁹. Il che denota una forte componente strutturale e portante di precarietà.

La componente femminile è aumentata: dal 2005 al 2007 è cresciuta del 79%, un incremento di circa 25 punti percentuali rispetto alla crescita registrata sul totale del personale (pari al 54%). Dal 2007 al 2010 è poi diminuito del 29% il numero delle donne coinvolte in contratti flessibili, per poi tornare a crescere tra il 2010 e il 2014 del 47%. Quindi la quota femminile è aumentata passando da 38 (nel 2005) a 46 (nel 2014) unità annue ogni 100. Questo conferma la maggiore propensione delle donne ad accettare di rimanere coinvolte in lavori più precari.

Per aver una visione più ampia del contesto nazionale, un altro dato che risulta di particolare interesse è il finanziamento da parte del MIUR, per gli enti di ricerca da esso vigilati, dei progetti PRIN. Per il bando PRIN 2012 sono stati approvati 141 progetti di ricerca di interesse nazionale e di questi quasi la metà (65) era destinata a progetti dell'area "Scienze fisiche e ingegneria", 46 per il settore Scienze della vita e 30 per il settore Scienze sociali e umanistiche.

Questo sta a significare che sono campi di ricerca attraenti per il finanziamento su scala nazionale e che una scarsa presenza femminile è un danno e uno spreco di talenti. Inoltre, si ritiene necessario avere una maggiore presenza femminile nel ricoprire posizioni di leadership perché questo renderebbe più appetibile e più familiare per le altre donne l'avvicinarsi a determinate cariche

²⁹ Il lavoro flessibile è misurato in termini di unità annue utilizzate nell'anno di rilevazione, ottenute sommando (per categoria e genere) i mesi lavorati dal personale che presta attività lavorativa a termine e dividendo il totale di ciascuna categoria per i 12 mesi dell'anno.

Par. 2.3 I dati forniti dall'Ufficio Statistico del CNR

Per la stesura di questo paragrafo sono stati analizzati i dati forniti dall'Ufficio Statistico del CNR, aggiornati al dicembre 2015.

Il personale di ricerca del Consiglio Nazionale delle Ricerche è costituito da ricercatori e tecnologi, articolati su tre livelli crescente qualificazione scientifica e professionale (ricercatore/tecnologo, primo ricercatore/ primo tecnologo, dirigente di ricerca/ dirigente tecnologo) e dalle più alte cariche dirigenziali che riguardano i direttori di istituto e di dipartimento ed il direttore generale.

Le informazioni contenute nei dati sono relative ai ricercatori con contratti di lavoro determinato e indeterminato e dai direttori di istituto e dipartimento. I dati sono stati resi anonimi dall'ufficio centrale mediante l'attribuzione di un ID casuale per ovviare problemi relativi alla privacy.

Il database sul quale sono state effettuate le analisi risulta essere di 4477 unità e non contiene informazioni relative al personale di ricerca flessibile per il quale non è stato possibile ottenere il dato. Questo è dovuto ad una serie di concause, tra cui prima per importanza la forte burocratizzazione dell'ente che prevede una settorializzazione delle mansioni amministrative. Infatti, nonostante infatti i dati sui lavoratori precari siano presenti e registrati su differenti database non sono di facile accesso e reperimento.

Questo pur essendo un ostacolo, deve essere considerato ugualmente un risultato perché la mancanza di informazioni su un dato così rilevante per la ricerca dell'ente dovrebbe far riflettere ed essere da spunto per eventuali modificazioni a livello istituzionale.

Si tiene inoltre a specificare che nella classificazione dei titoli di studio, se un ricercatore possiede un PhD, non si è in grado di rilevare il campo disciplinare, quindi nelle tabelle seguenti si è scelto di optare per l'analisi degli ambiti disciplinari di lavoro e non per i settori disciplinari delle lauree o dei PhD conseguiti. Il dato sugli ambiti disciplinari lavorativi ci dà una visione molto più realistica della reale mansione svolta dai ricercatori perché rappresenta il settore nel quale effettivamente essi operano. Tuttavia, può accadere che un ricercatore laureato ad es. in fisica lavori per un istituto di demografia, ma i casi sono sporadici e di trascurabile effetto su un campione ampio come quello di riferimento.

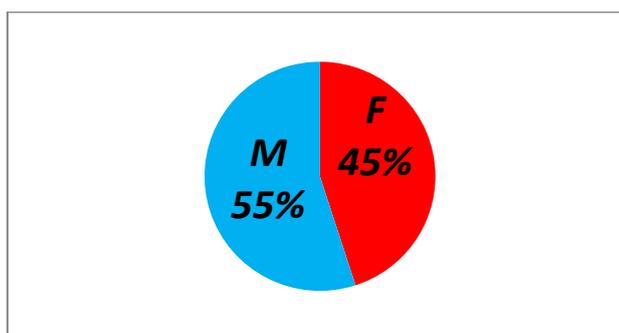
Le variabili che sono state prese a riferimento per la conduzione dell'analisi statistica sono le seguenti:

- Genere
- Età
- Tipologia contrattuale
- Ambito disciplinare di appartenenza
- Livello di carriera
- Motivazioni di assenza.

ANAGRAFICA

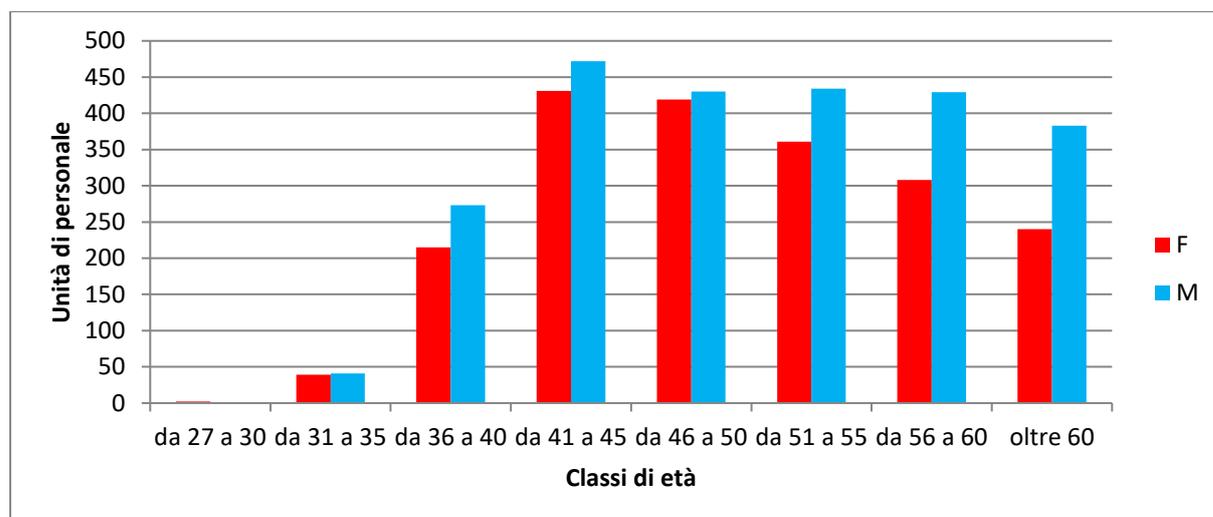
A livello anagrafico, l'universo dei ricercatori del Consiglio Nazionale delle ricerche è costituito dal 45% da donne (Tasso di femminilizzazione) e dal 55% da uomini (Fig. 2.3). Come mostra la figura 2.4, si nota una maggior concentrazione dei ricercatori nella fascia di età che va dai 40 ai 60 anni, mentre è pressoché assente la componente giovanile fino ai 35 anni.

Fig.2.3 Distribuzione percentuale ricercatori presenti al CNR. (2016)



Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

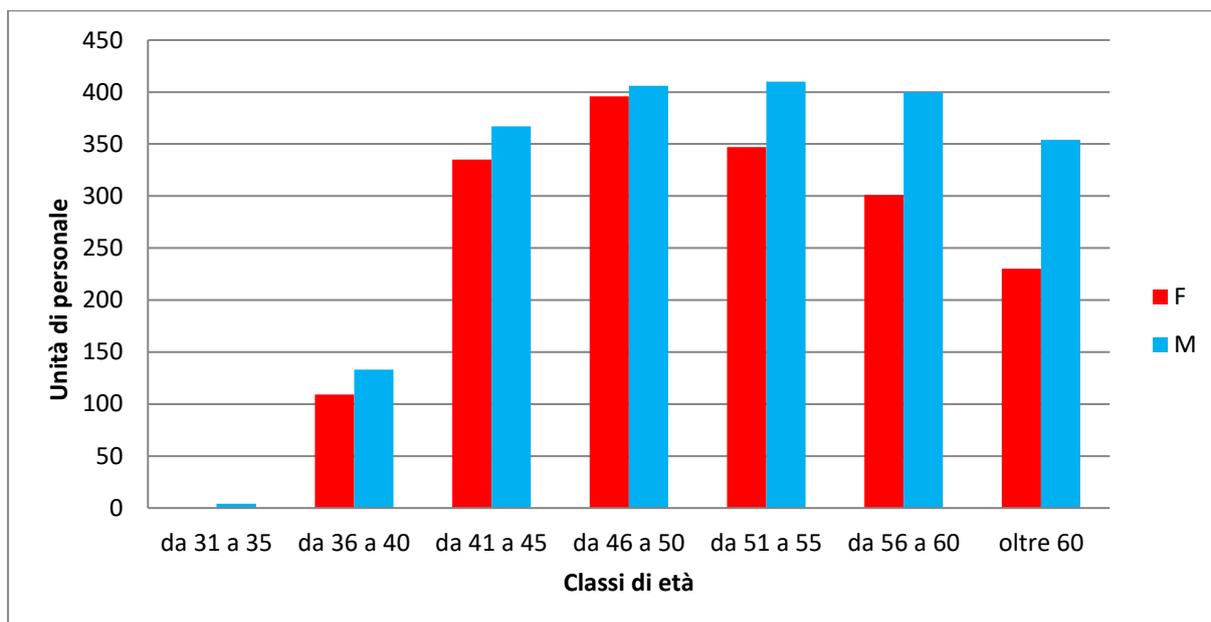
Fig.2.4 Distribuzione per età del personale di ricerca (Anno 2016, v.a)



Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

Scendendo nel dettaglio della situazione contrattuale dei ricercatori del CNR è possibile notare che coloro i quali sono assunti in regime di contratto indeterminato si concentrano soprattutto nella fascia di età che va dai 40 ai 60 anni. Questo dato è molto significativo perché, mentre nelle classi di età inferiore la situazione contrattuale è più o meno omogenea, all'avanzare dell'età gli uomini ottengono più potere contrattuale delle donne. Questo può essere dovuto per diverse motivazioni, possiamo supporre sia dovuto al fatto che le donne in passato si presentavano meno ai concorsi rispetto agli uomini o che di fatto venivano selezionati più uomini.

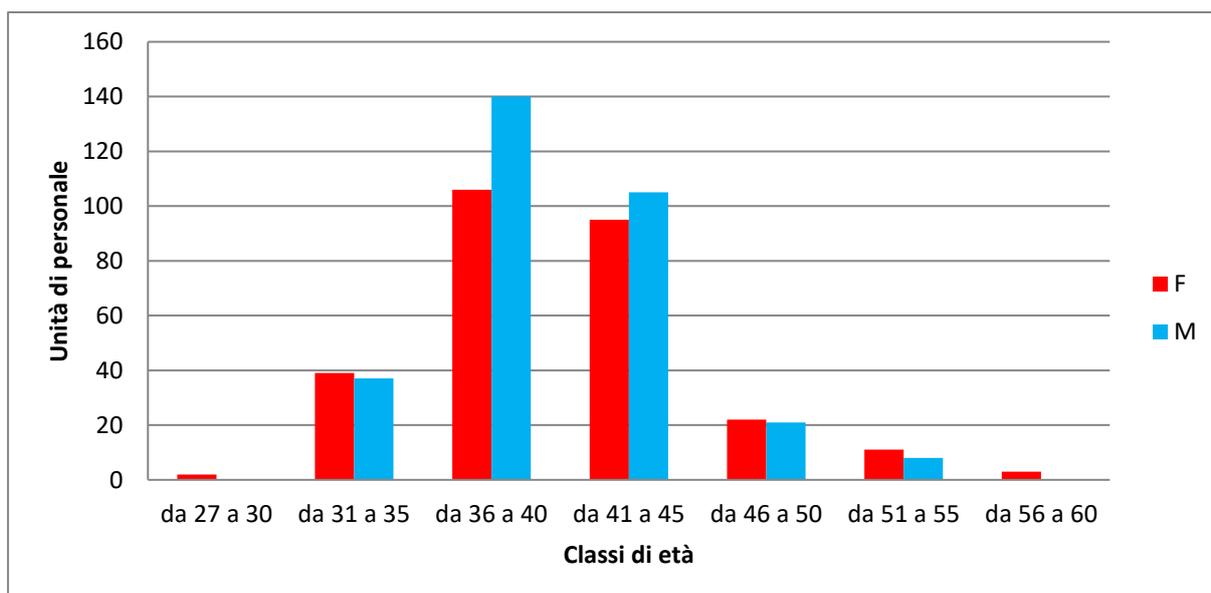
Fig.2.5 Distribuzione del personale di ricerca di ruolo (tempo indeterminato) per età e sesso (Anno 2015, v.a.)



Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

Nella figura seguente le donne sono quantitativamente maggiori rispetto agli uomini per le fasce d'età che vanno dai 27 ai 30 e dai 31 ai 35. In generale la maggior concentrazione dei contrattisti a tempo determinato si trova nelle fasce di età che vanno dai 31 ai 45 anni, ma è significativo notare la maggiore presenza di donne, ancora precarie, dall'età dei 50 anni in su. Fascia di età in cui, è evidente, non ci sono uomini.

Fig.2.6 Distribuzione per Ricercatori a tempo Determinato, età e sesso (Anno 2015, v.a.)

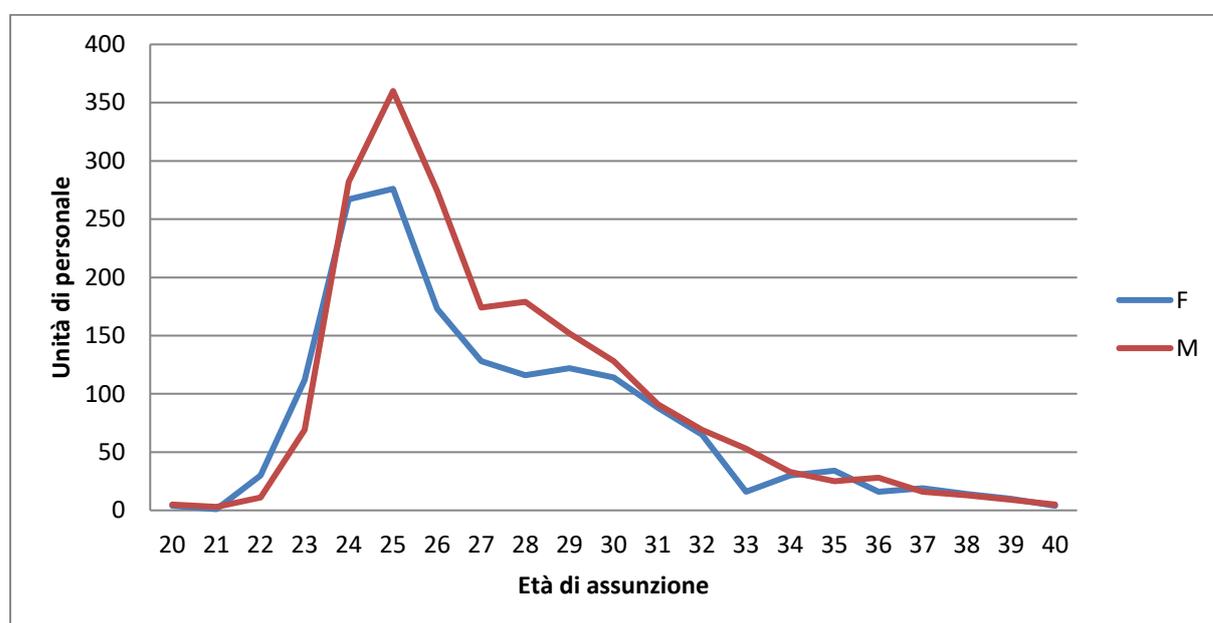


Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

I due grafici appena descritti si somigliano molto fatta eccezione per la prima fascia di età, dove sono più presenti i tempi determinato, ma di fatto questo non incide sulla distribuzione.

Nei grafici seguenti si presenta un'elaborazione basata sull'età dei ricercatori al momento dell'assunzione a tempo indeterminato. Contrariamente a quanto ci si aspetterebbe, si nota subito una concentrazione di coloro i quali avevano tra i 24 e i 30 anni al momento dell'assunzione. Questo dato però può essere spiegato dal fatto che negli anni 80/90 sono stati fatti più concorsi e quindi sono stati assunti in massa molti ricercatori. In coda al grafico troviamo, invece, gli assunti in età più avanzata. Il dato interessante risiede nel fatto che le donne vengono assunte mediamente alla stessa età degli uomini, non appare disparità di genere.

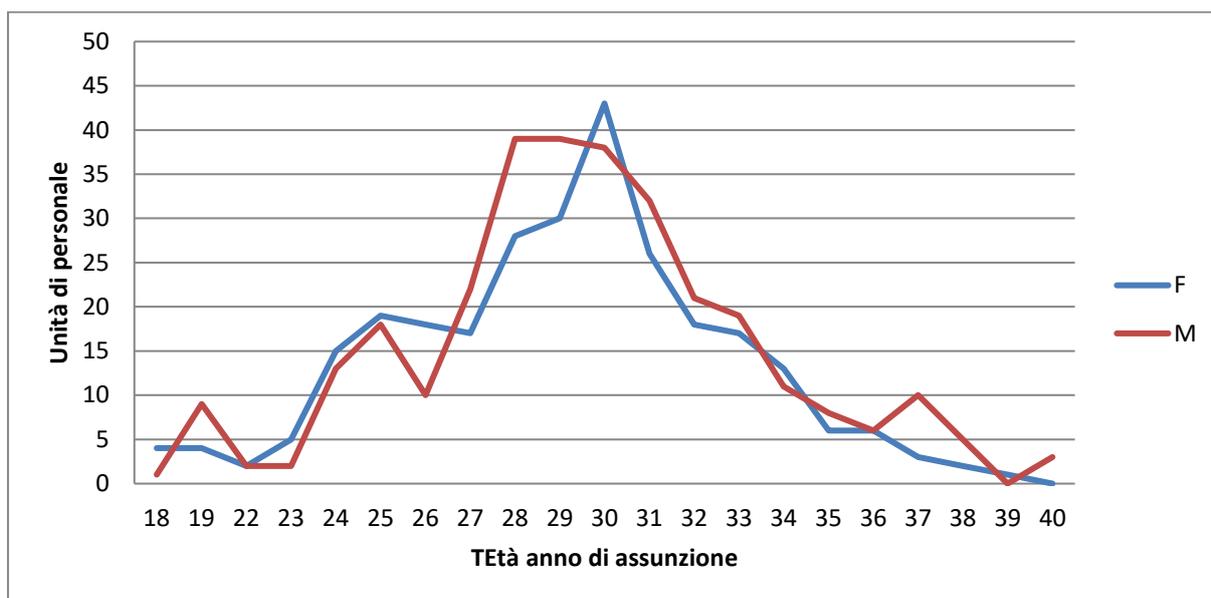
Fig.2.7 Anno di età di assunzione come personale di ruolo (Anno 2015, v.a.)



Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

Di contro, si nota una forte concentrazione dei contrattisti a tempo determinato nella fascia di età tra i 24 e i 35 anni, questo perché ad oggi sono molto diffusi contratti di questo tipo. Si nota un leggero anticipo degli uomini nel picco massimo di età di assunzione, ma anche in questo caso, come in quello degli assunti a tempo indeterminato, le curve sono abbastanza sovrapponibili.

Fig.2.8 Anno di età di assunzione come personale a tempo determinato (Anno 2015, v.a.)

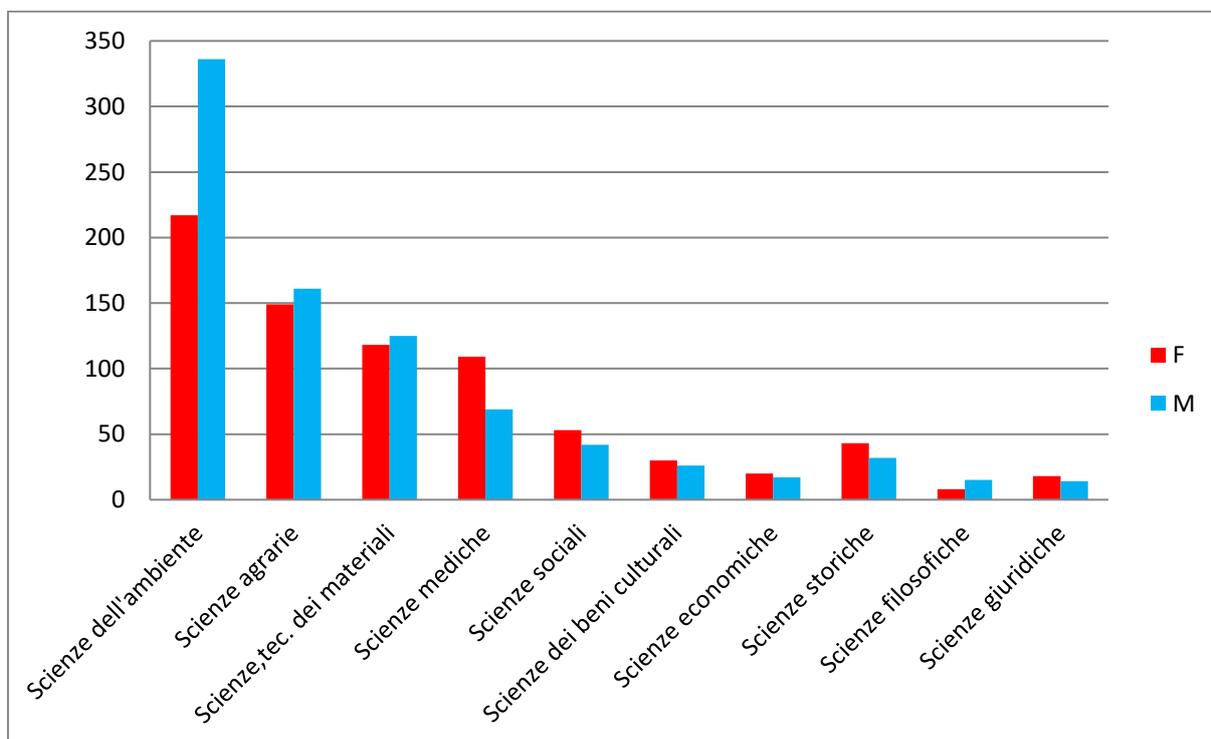


Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

DISTRIBUZIONE PER AMBITI DISICPLINARI

Il CNR, dato il suo carattere multidisciplinare, accoglie personalità provenienti da tutti gli ambiti disciplinari, nella Fig.2.9 sono riportate le distribuzioni dei ricercatori per gli ambiti disciplinari presenti nell’ente, fatta eccezione per gli appartenenti alle aree STEM.

Fig.2.9 Distribuzione per ambito disciplinare non-STEM del personale di ricerca (Anno 2016)

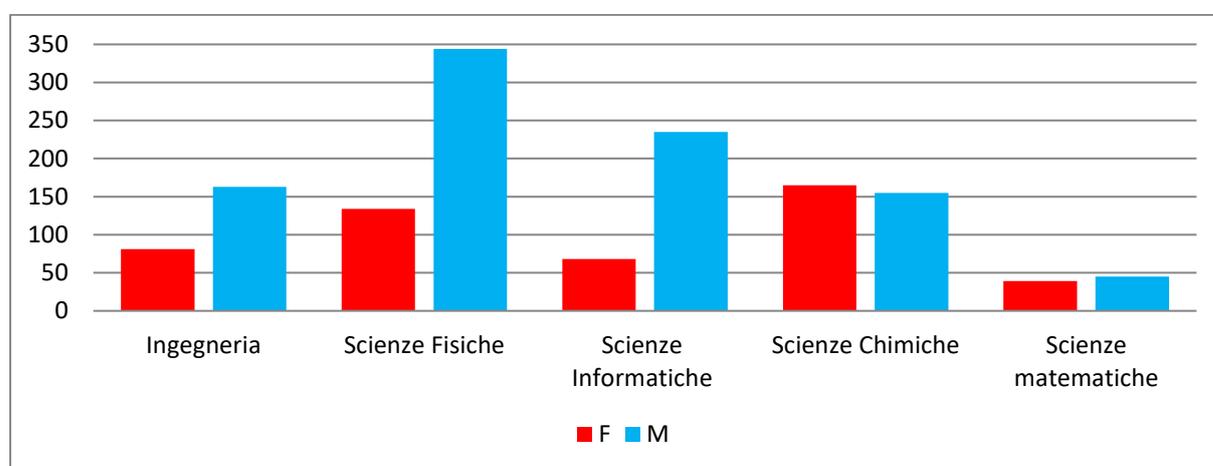


Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

Si nota una sostanziale equiparazione di genere, fatta eccezione per le aree delle scienze della terra in cui c'è una maggiore presenza maschile e nelle scienze mediche e sociali nelle quali si registra una maggiore presenza femminile.

Il dato mostra invece dei maggiori squilibri riguardo la presenza dei ricercatori nelle aree disciplinari STEM, rappresentati nel grafico seguente. Nella Fig. 2.10 si nota una presenza femminile molto scarsa soprattutto nelle discipline Fisica ed Ingegneria, mentre si registra una maggiore presenza della componente femminile nella Biologia. Tra le discipline in cui si registra il dato peggiore, l'ingegneria, dove per ogni 2 uomini compare solo una donna, e la fisica in cui per ogni 3 uomini è presente una sola donna.

Fig.2.10 Distribuzione per ambito disciplinare in STEM del personale di ricerca (Anno 2016, v.a.)



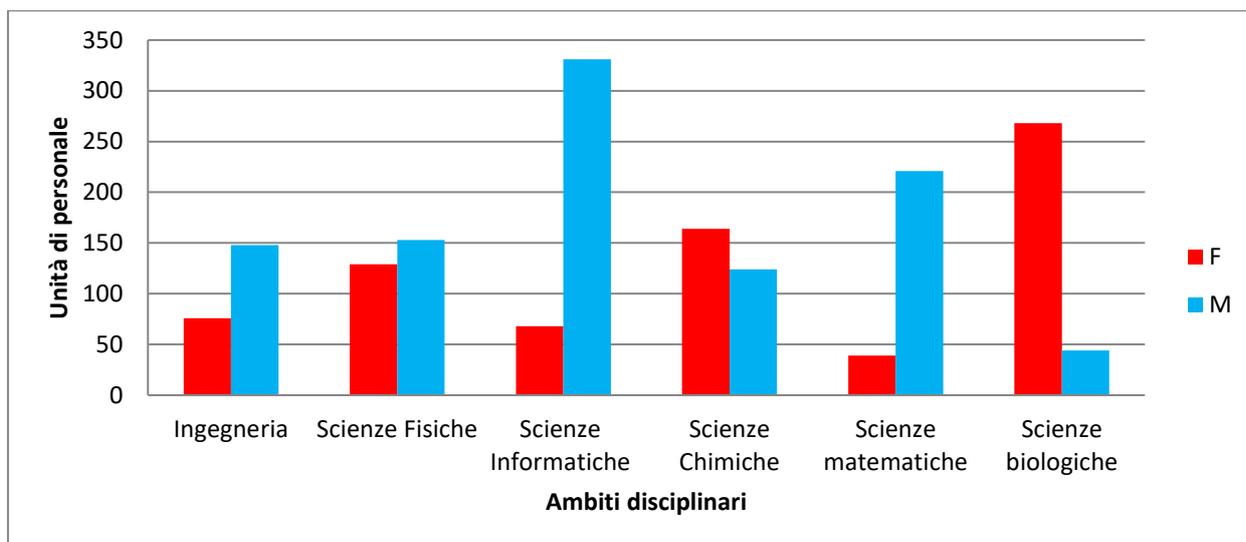
Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

I dati appena discussi forniscono uno spaccato del personale di ricerca che delinea e conferma modelli culturali e di pensiero che tradizionalmente associano la donna a lavori che riguardano maggiormente l'utilizzo del pensiero astratto (discipline umanistiche) rispetto agli uomini, più propensi al pensiero logico (discipline scientifiche). Questo conferma la presenza di una marcata segregazione orizzontale (vd.cap.1).

Da notare la forte presenza della componente femminile nelle Scienze biologiche, questo perché, come noto, la biologia è tradizionalmente vista dalle donne come una branca delle scienze che guarda agli esseri umani e alla salute dell'umanità. Di contro la fisica, ad esempio, viene vista come una disciplina che ha maggiormente a che fare con la guerra e la violenza (Jones et al., 2000).

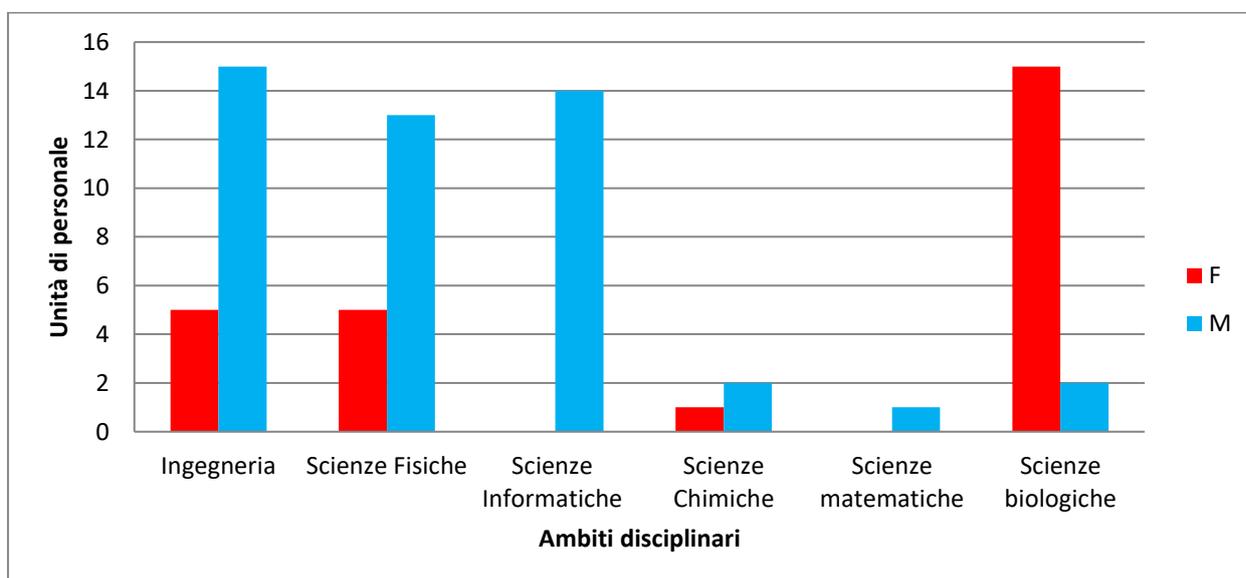
Il dato viene confermato anche dalle tipologie contrattuali.

Fig.2.11a Configurazione contrattuale del personale di ricerca con tempo indeterminato in STEM (Anno 2016)



Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

Fig.2.11b Configurazione contrattuale del personale di ricerca a tempo determinato in STEM (Anno 2016)

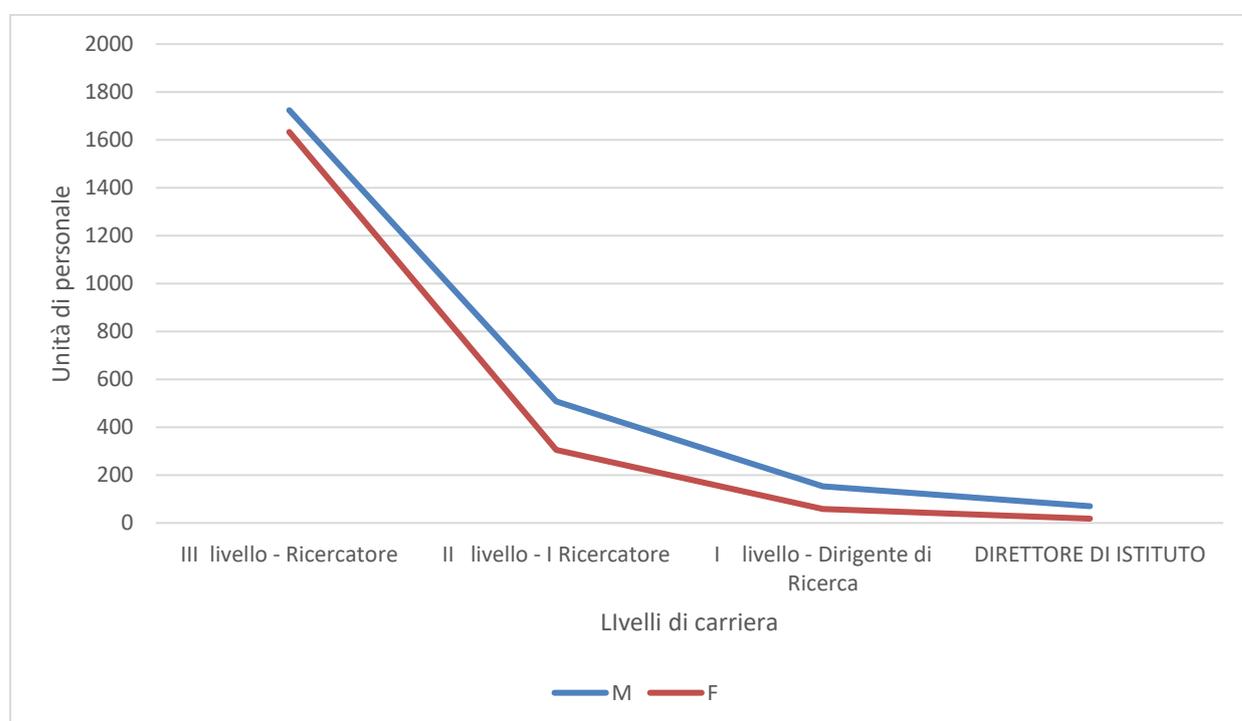


Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

LE POSIZIONI APICALI

Nelle figure sottostanti sottostante (Fig. 2.8, Fig.2.9) sono riportati i dati sulla distribuzione del personale di ricerca che ricopre cariche istituzionali. Come si può notare le cariche apicali sono tutte a dominanza maschile, infatti anche se nel primo livello di accesso alla carriera, le donne sono in situazione pari merito agli uomini, è nel progredire degli incarichi di responsabilità che la loro presenza si contrae vertiginosamente sino a scomparire del tutto tra i direttori di dipartimento e nella carica di direttore dell'ente che, dalla fondazione del CNR non ha mai avuto una presidentessa donna.

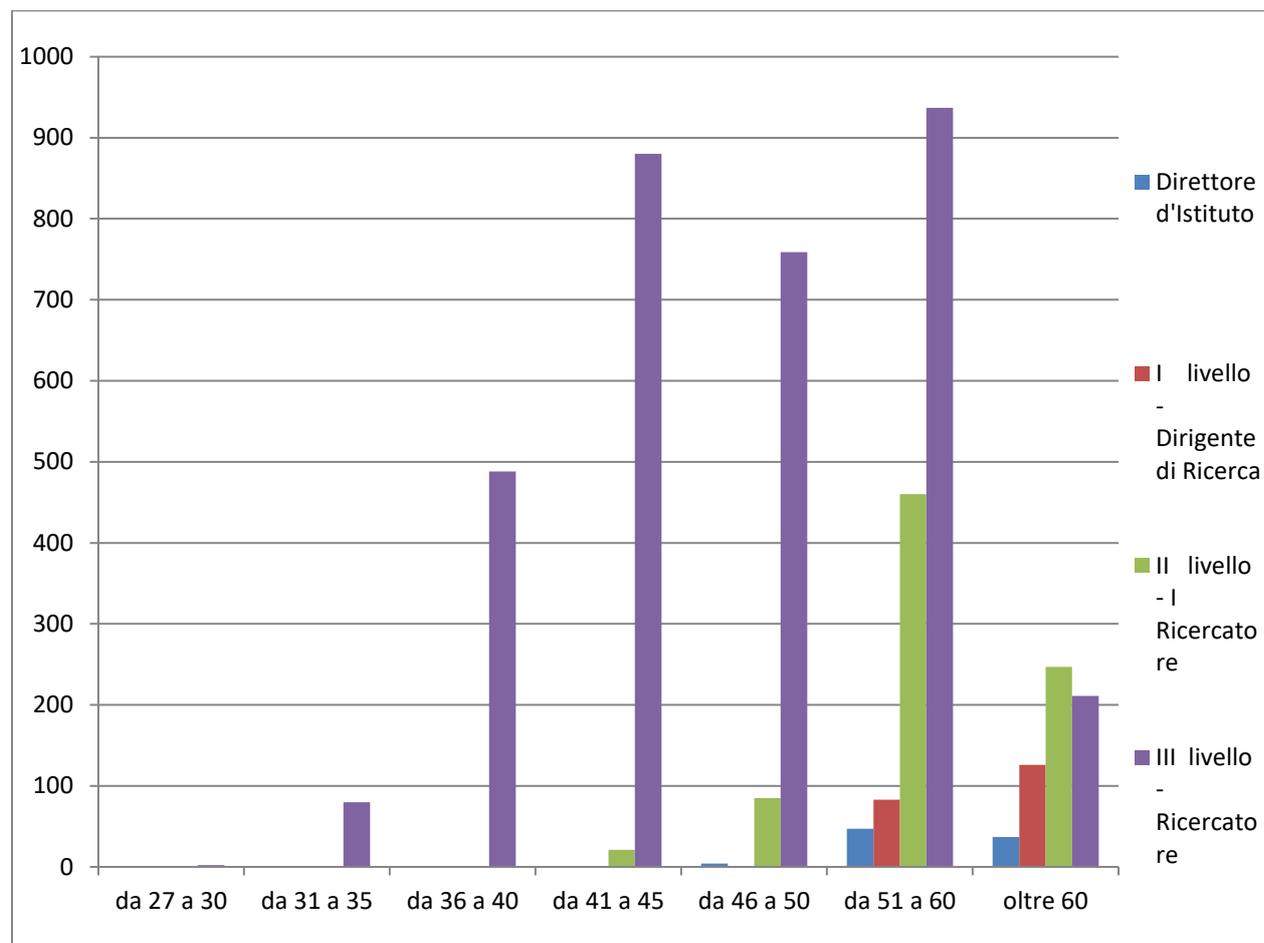
Fig.2.12 Distribuzione per livelli di carriera del personale di ricerca, per genere (Anno 2016, v.a)



Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

Nel grafico seguente ci rivela l'informazione relativa all'età dei ricercatori ai vari livelli. Notiamo che a maggiori incarichi di responsabilità corrispondere l'avere un'età più avanzata (oltre 50 anni), mentre la grossa fetta di ricercatori (terzo livello) si concentra maggiormente tra i 40 e i 60 anni. Questo mostra la struttura piramidale dell'ente composta alla base da un cospicuo numero di ricercatori e all'apice da un esiguo numero di personalità.

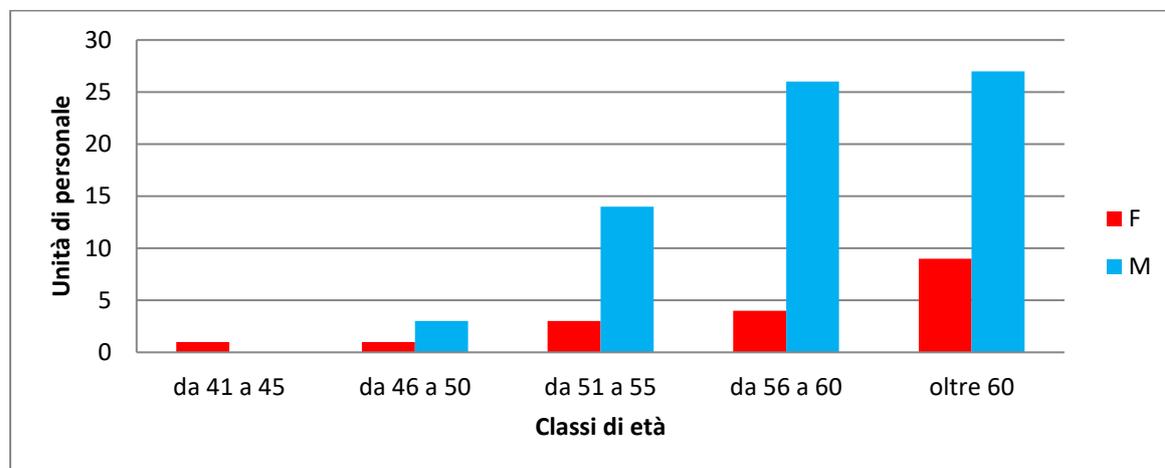
Fig.2.13 Distribuzione per livelli di carriera del personale di ricerca (Anno 2016, v.a) – anzianità delle cariche



Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

Riguardo il dato delle cariche dirigenziali, la presenza femminile tra i Direttori di istituto è molto scarsa e consiste in circa 1 donna ogni 4 uomini. Non ci sono donne tra i direttori di dipartimento.

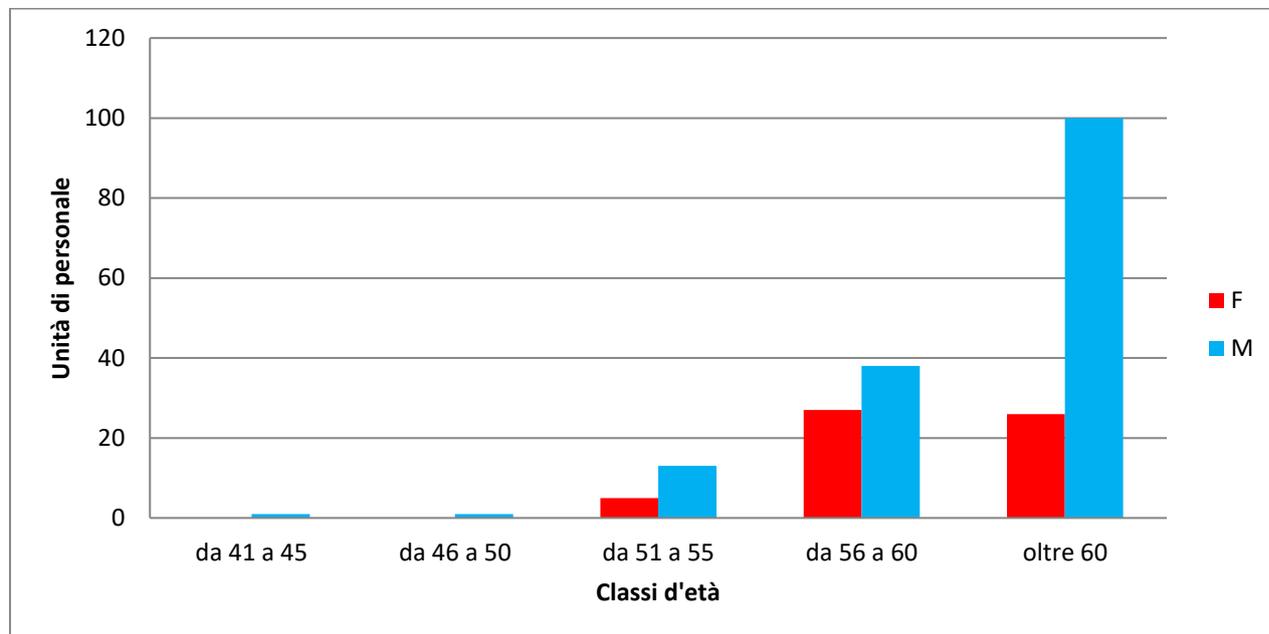
Fig.2.14 Distribuzione età dei direttori di istituto (Anno 2016, v.a)



Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafich

Tende invece ad essere leggermente più presente la componente femminile tra le dirigenti di ricerca che tuttavia compaiono dai 50 anni in su (Fig. 2.15).

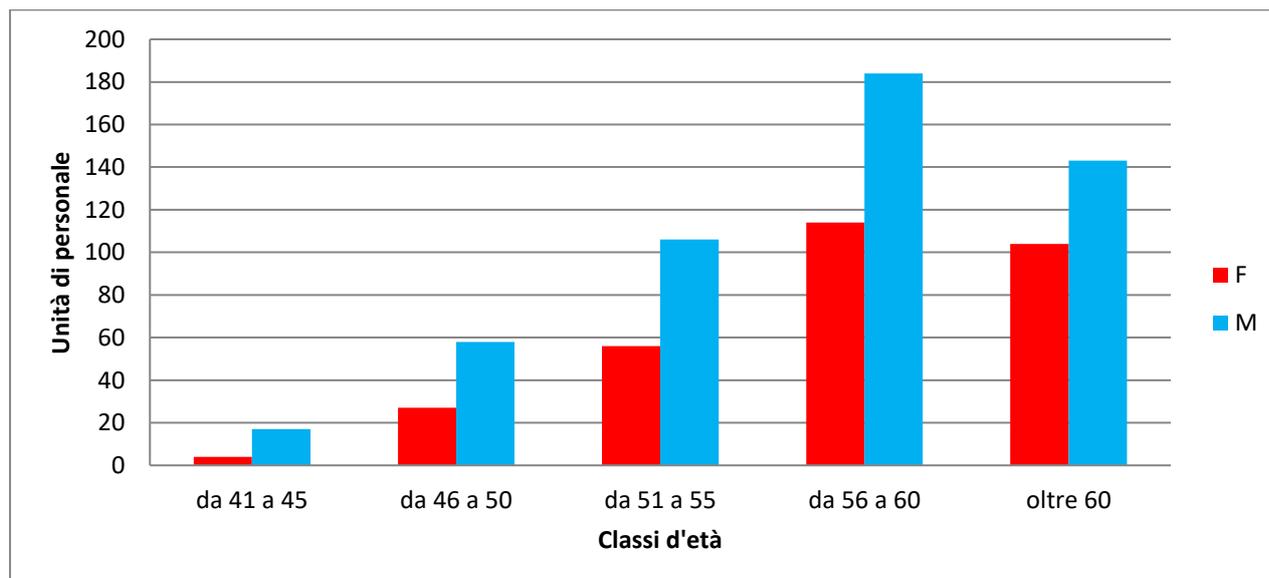
Fig.2.15 Distribuzione età dei dirigenti di ricerca (Anno 2016, va.)



Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

Nel livello di primi ricercatori (Fig. 2.16) la situazione migliora infatti, sebbene le donne siano sempre in situazione minoritaria, sono più presenti.

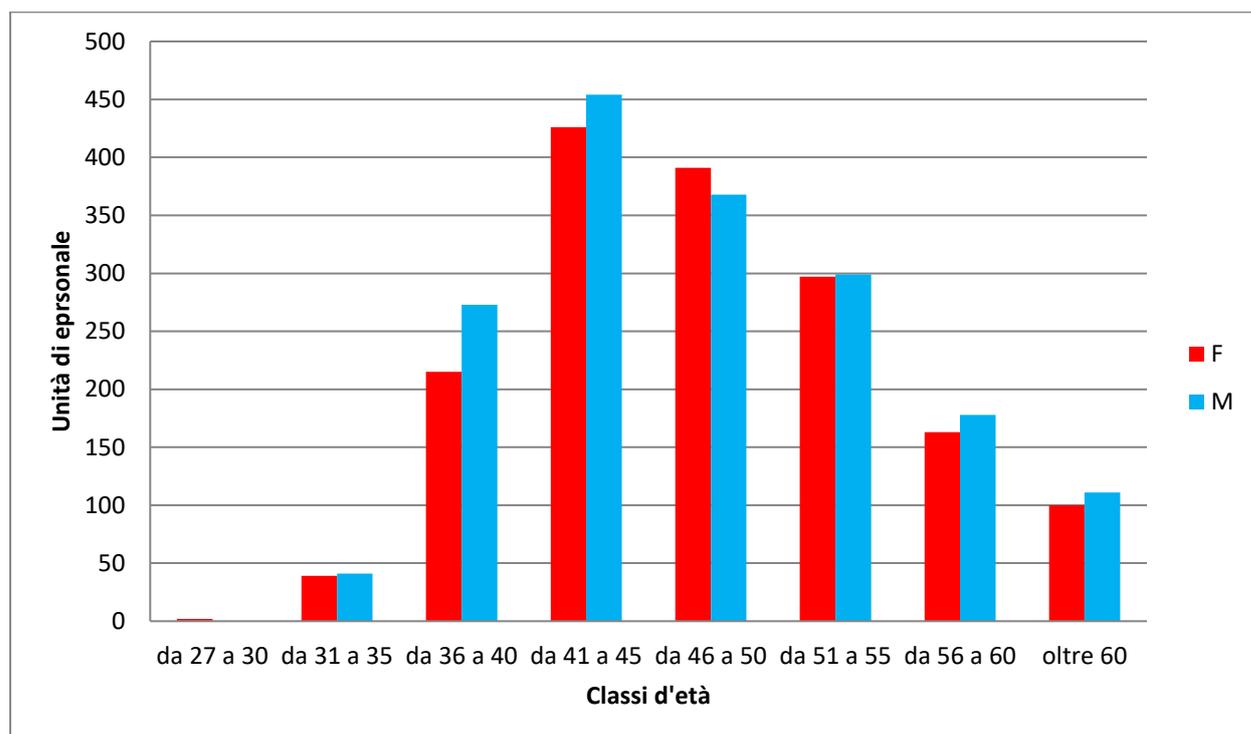
Fig.2.16 Distribuzione età dei primi ricercatori (Anno 2016, v.a)



Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

Infine la situazione tra i ricercatori (Fig. 2.17), rileva una quasi sostanziale parità tra uomini e donne a conferma del fatto che nei livelli base di carriera e all'accesso, le donne mostrano stesse competenze e capacità degli uomini.

Fig.2.17 Distribuzione età dei ricercatori (Anno 2016, v.a)



Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

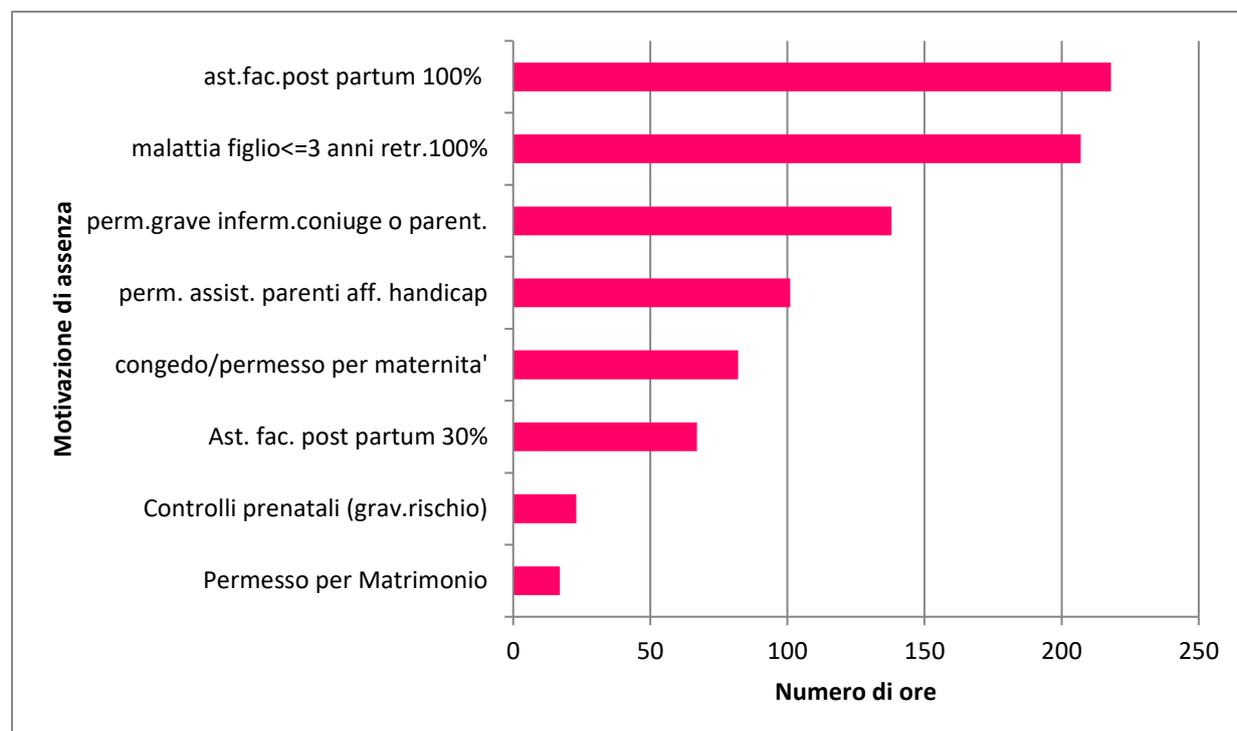
Questi dati confermano il fenomeno del “tetto di cristallo” che vede le donne presenti in misura paritaria solo nei livelli più bassi di carriera, sono infatti gli uomini in età avanzata a ricoprire quasi in maniera assoluta gli incarichi di responsabilità. La quasi impossibilità di raggiungere posizioni apicali e di prestigio dopo aver tanto studiato può trasmettere frustrazione e instillare il sentimento per cui per farcela non basta avere le giuste competenze..

LE MOTIVAZIONI DI ASSENZA

Un focus sulle diverse abitudini messe in atto da donne e uomini lo fornisce un'analisi sulle maggiori cause di assenza da lavoro. I dati che vengono qui di seguito presentati riportano le maggiori motivazioni di assenza del personale di ricerca CNR, ovvero quelle motivazioni per le quali sono state richieste in un anno almeno 10 ore di permesso. Come si nota nelle Fig. 2.18, Fig. 2.19, nonostante si rilevi una sostanziale equiparazione in ordine alla tipologia di permesso richiesto, è nella quantità delle ore richieste che si rileva una marcata differenza.

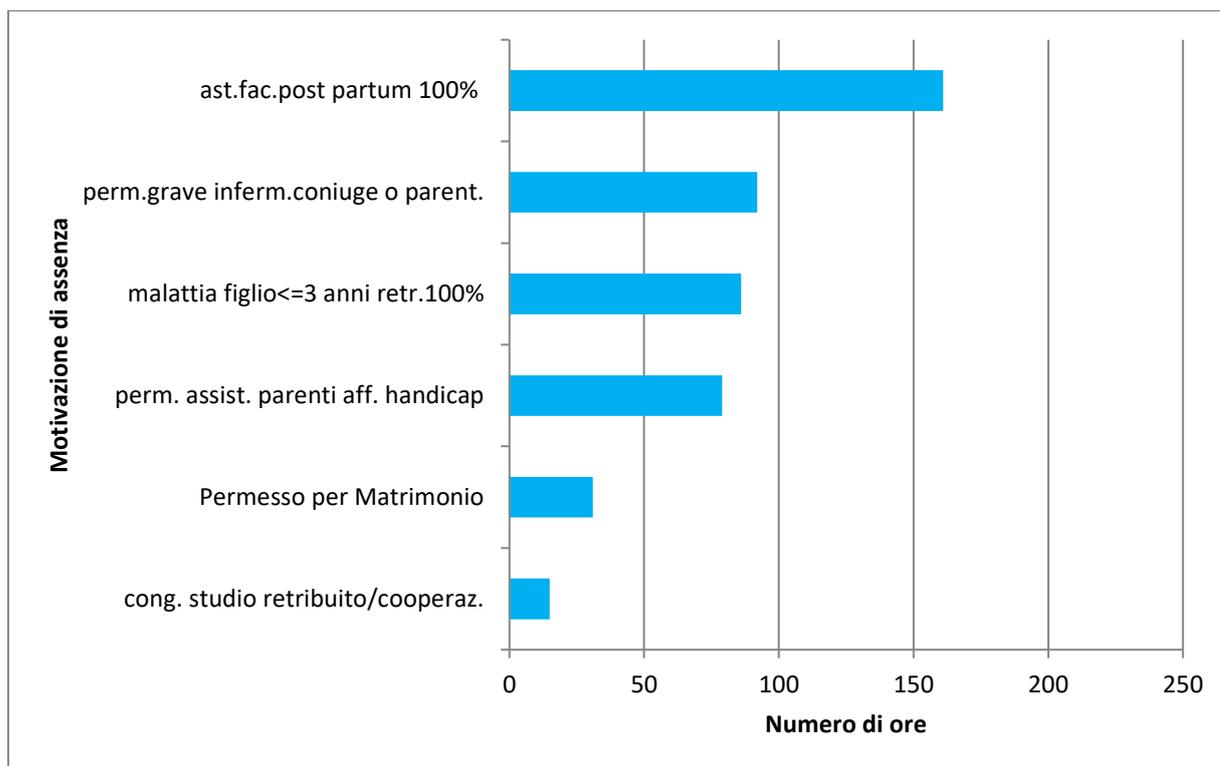
In totale donne chiedono il doppio di ore di permesso degli uomini: 1019 contro 501. Il fatto che le donne si assentino in media di più degli uomini, conferma il fatto che siano esse a farsi maggiormente carico delle attività di cura familiare il che sottrae inevitabilmente tempo a lavoro. In dettaglio, la prima causa di permesso che per entrambe risulta essere assenza l'astensione facoltativa post-partum (per il primo e secondo figlio) per la quale le donne chiedono in media e rispettivamente 218 ore, al contrario degli uomini che ne chiedono 161. Mentre per quanto concerne i motivi di assenza per malattia del figlio con età inferiore ai 3 anni, le donne hanno chiesto 207 (circa 26 giorni lavorativi) ore contro le 86 (circa 10 giorni lavorativi) degli uomini. Un altro dei maggiori motivi di assenza si registra nel permesso per "grave infermità del coniuge o del parente" per il quale, le donne hanno chiesto in media 138 ore (circa 18 giorni lavorativi) mentre gli uomini 92 ore (circa 11 giorni).

Fig.2.18 Distribuzione dei più frequenti motivi di assenza tra le ricercatrici nel 2016 per numero di ore (Anno 2016, v.a)



Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

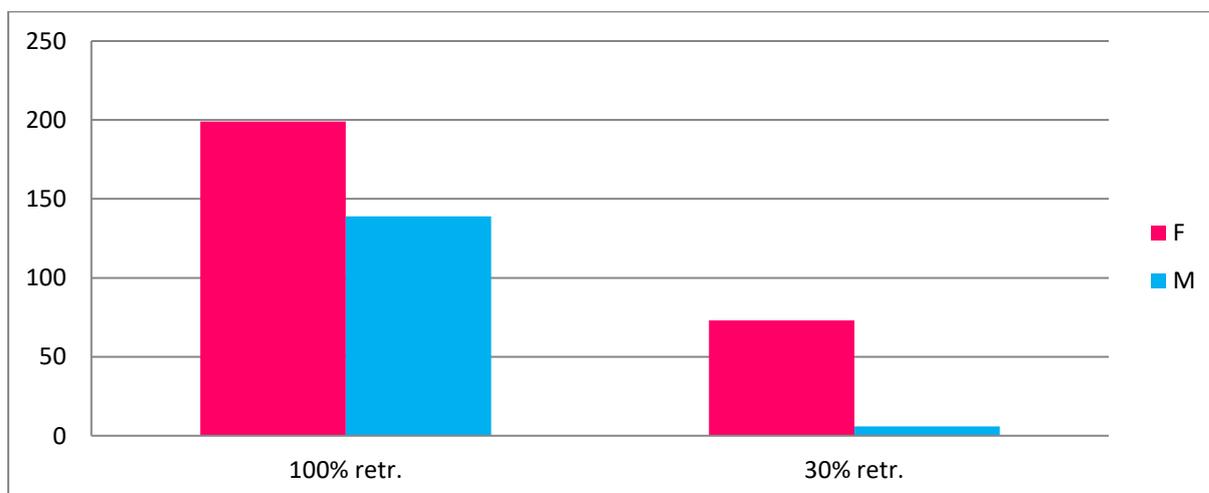
Fig.2.19 Distribuzione dei più frequenti motivi di assenza tra i ricercatori nel 2016 per numero di ore (Anno 2016, v.a)



Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

Un focus più dettagliato sull'assenza facoltativa post-partum lo fornisce il grafico seguente dove si evince che gli uomini chiedono meno i permessi da lavoro per paternità quando retribuiti al 100%, ma ancora meno, se non quasi per nulla, permessi che vengono retribuiti al 30%. Questo a conferma del fatto che sono spesso più le donne a rinunciare a parte della loro retribuzione per assistere i figli piuttosto che gli uomini.

Fig.2.20 Assenza facoltativa post-partum nel 2016 per numero di ore



Fonte: dati ufficio statistico CNR. Nostre elaborazioni grafiche

Dal punto di vista della conciliazione vita – lavoro i dati confermano inoltre che siano sempre più le donne ad occuparsi maggiormente dei lavori di cura familiare anche se questo comporta assenze più prolungate dal posto di lavoro, con tutto ciò che ne consegue.

Osservazioni sull'analisi dei dati

A seguito delle analisi statistiche svolte sul database dei ricercatori CNR sono emersi una serie di punti di forza e di debolezza nella richiesta e nell'analisi dei dati che possono essere riassunti nei seguenti punti.

Tra i fattori che hanno ostacolato la raccolta dati:

- Impossibilità di reperire dati sul personale di ricerca flessibile dovuta alla alta settorializzazione delle mansioni che prevede che diversi uffici con diverse metodologie raccolgano i dati in altrettanti diversi modi.
- I database gestiti da diversi uffici richiederebbero dunque diverse procedure di richiesta di accesso ai dati con conseguente interoperabilità dei database.
- L'analisi dei dati ha richiesto una massiccia ricodifica e pulizia dei dati dovuta alla forte presenza di duplicati di riga.

Per questo si ritiene importante che vengano messe in atto delle azioni mirate che permettano un'analisi statistica del dato più di dettaglio e in profondità, come:

- La necessità di rendere disponibili tutti i dati (anche quelli sul personale flessibile)
- La possibilità di poter avere una procedura codificata per la richiesta di accesso ai dati
- La presenza di un ufficio responsabile delle questioni di genere attivamente coinvolto nell'analisi delle statistiche.

Par. 2.4 Il Comitato unico di garanzia

Vedendo i dati nazionali e i dati più in dettaglio del Consiglio Nazionale delle Ricerche appaiono ancora molto presenti dinamiche che risiedono in modelli culturali fortemente radicati nell'inquadrare il ruolo femminile come più dedito alle mansioni di gestione familiare.

Per scardinare queste problematiche la politica dovrebbe senz'altro svolgere un ruolo di maggiore intervento e tutela che maggiormente guardi alle pari opportunità sul posto di lavoro. In realtà, concetti come *mainstreaming e empowerment di genere* affondano le loro radici nei *Trattati di Maastricht* (1992) e di *Amsterdam* (1997) figli del vecchio *Trattato di Roma* (1957) dove venne riconosciuto formalmente il principio di pari opportunità declinato sotto le vesti della *parità della retribuzione a parità di lavoro*³⁰. In Italia, poi, la normativa in tema di Pari Opportunità si è tradotta nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità), tuttora vigente. Quello che interessa in questo studio è andare a ricostruire il percorso normativo che ha portato alla nascita di organi che oggi dovrebbero essere a tutela. Infatti, nel Codice delle Pari Opportunità, ai sensi dell'art. 6 della Legge delega 28 novembre 2005, n. 246, art. 48, si impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un Piano triennale di Azioni Positive³¹, e si fornisce una definizione di azioni positive che ogni ente dovrebbe adottare: *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

La Pubblica Amministrazione è chiamata dunque a svolgere un ruolo determinante nel garantire pari trattamenti a uomini e donne, e, in linea con il Codice delle Pari Opportunità ha l'obiettivo di far attuare le disposizioni normative vigenti favorendo l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, ampliando *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratori e lavoratrici, indirizzando le politiche di gestione delle risorse umane.

Sono numerosi i riferimenti normativi che contribuiscono alla garanzia e alla tutela dell'uguaglianza sostanziale sul lavoro come:

- L'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 del Collegato Lavoro, prevede che le PP.AA. *“garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*, delinea nuove prospettive di implementazione delle azioni positive volte

³⁰ Questa dinamica normativa che mira alla messa in atto di azioni positive ha fatto sì che dal 1996 sia stata definita una procedura di ripartizione di base che viene applicata sistematicamente ai Fondi Strutturali, ad esempio, l'FSE è uno dei cinque Fondi strutturali e di investimento europei (ESIF). Questi fondi rappresentano la principale fonte di investimenti per aiutare gli Stati membri a ripristinare e incrementare la crescita e assicurare una ripresa dell'occupazione, in linea con gli obiettivi di Europa 2020.

³¹ Il Piano di Azioni Positive, sottoposto preventivamente al parere della Consigliera di Parità competente per territorio, deve essere obbligatoriamente deliberato dalle PP.AA. così come prescritto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, al fine di non incorrere nella sanzione espressamente prevista per i soggetti inadempienti dall'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001. I Decreti Lgs. n. 198/06 e n. 165/01 e più recentemente la legge di conversione n. 135 del 7/08/2012 individuano nell'esercizio della parità uno strumento efficace dell'organizzazione del lavoro necessario a conseguire i fabbisogni di Parità e il benessere lavorativo.

alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni e ad accrescere il benessere lavorativo dei lavoratori stessi.

- L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183³² (c.d. "Collegato Lavoro"), in tema di razionalizzazione della Pubblica Amministrazione, interviene in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle PP.AA³³.
- L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 prevede la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 del D.Lgs. 165/2001, del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (CUG), che sostituisce unificandoli gli ex *Comitati per le Pari Opportunità* e gli ex *Comitati Paritetici sul Fenomeno del Mobbing*.
- La Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità esplica le modalità di funzionamento del CUG con l'istituzione del quale il legislatore prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle PP.AA³⁴.

Nel CNR il CUG si è insediato nel 2011 e, in linea con il D.Lgs 165/2001 ha tra i principali obiettivi di eliminare ogni forma di violenza morale, psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, contrastare le discriminazioni e favorire il benessere dei lavoratori. Come si legge nel documento di insediamento,³⁵ Il CUG svolge i principali compiti di :

- contrastare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione e nello svolgimento dell'attività lavorativa promuovendo una cultura della differenza per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle differenze e al superamento degli stereotipi ad esse collegati;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, il loro accesso al lavoro e alla formazione;
- superare la distribuzione del lavoro in base al genere e/o alla disabilità, che provoca effetti negativi per le donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività in cui sono meno presenti e ai livelli di responsabilità;

³² Esso prevede l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al Genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza. La norma individua ulteriori fattispecie di discriminazione, oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare (quale ad es. la sicurezza sul lavoro).

³³ Apportando rilevanti modifiche agli artt. 1, 7, e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

³⁴ Destinatari della legge: Amministrazioni dello Stato, le regioni, le provincie, i comuni, le comunità montane, le associazioni; Università; Istituti autonomi case popolari; Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni; Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali; Amministrazioni, aziende e enti del Servizio sanitario nazionale; Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN); CONI

³⁵ <http://cug.cnr.it/sites/default/files/REGOLAMENTO%20DEFINITIVO.pdf>

- agevolare il superamento di situazioni di disagio personale e familiare dei dipendenti;
- favorire l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali e una loro migliore ripartizione fra i sessi;
- favorire ed incentivare le ricercatrici alla partecipazione a progetti di ricerca finanziati in ambito nazionale ed internazionale.

Il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione ed è presieduto da un esperto che abbia competenze nell'ambito della pari opportunità e/o del mobbing e si costituisce da componenti che rimangono in carica per 4 anni. La composizione è *paritetica* ed assicura la presenza di entrambe i generi designati per metà dalle organizzazioni sindacali rappresentative e metà dal numero di rappresentanti dell'amministrazione. Attualmente si compone di un comitato paritetico di 10 membri di formazione ed esperienze diverse che si muove in un approccio multidisciplinare per garantire le pari opportunità. Il CUG opera in stretto rapporto con il vertice amministrativo dell'ente e intrattiene una stretta collaborazione con organi anche esterni all'amministrazione cui appartiene al fine di favorire un proficuo scambio di informazioni sulle reciproche attività.

Il Comitato può esercitare poteri propositivi, consultivi e di verifica. Può occuparsi di predisporre Piani di Azioni Positive volte a favorire l'uguaglianza sostanziale uomo – donna, realizzare analisi di genere basate sui dati del personale (ex. Bilancio di Genere); può formulare pareri sulla organizzazione amministrativa dell'ente, sulle forme di flessibilità e i suoi criteri di valutazione del personale; può verificare gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo (eliminazione forme di discriminazione, promozione negli avanzamenti di carriera, ecc.). Il CUG ha poi il compito di redigere annualmente una relazione dettagliata dell'attività svolta.

Oggi il CUG del CNR ha sviluppato una serie di azioni positive, consultabili sul sito www.cug.cnr.it che riguardano:

- l'analisi delle problematiche interne al CNR attraverso una analisi di generiche statistiche di genere.
- La realizzazione di seminari sulla medicina di genere, sul benessere organizzativo, sullo stress da lavoro correlato
- La realizzazione di una ludoteca rimasta attiva dal 2013 al 2015 per i figli dei dipendenti CNR e della Municipalità 5 Arenella del Vomero in provincia di Napoli in collaborazione con la ASL di Napoli1 e il comune di Napoli nel corso della realizzazione del quale sono stati messi a disposizione anche dei medici per visite gratuite ginecologiche, pediatriche e psicologiche

Sono state proposte delle misure per il sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio personale e/o familiare che riguardano:

- La possibilità di ampliare numericamente i progetti di telelavoro dal 3% al 10%
- L'avvio della sperimentazione di nuove forme lavorative come lo SMART WORKING (lavoro agile)
- La possibilità di sviluppare programmi formativi di aggiornamento per personale che si trovi nella condizione di non poter partecipare attivamente al lavoro per lunghi periodi per cause familiari o particolari condizioni psico-fisiche
- La realizzazione di convenzioni con asilo nidi presenti in prossimità dell'ente messi a disposizione dalle regioni di appartenenza
- La proposta di estendere il congedo parentale ai fini di una paternità responsabile.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità è elemento imprescindibile per ottenere un maggior collaborazione dei lavoratori e delle lavoratrici sia in termini di produttività che in termini di appartenenza.

Purtroppo le politiche di pari opportunità, nelle loro implicazioni più sottili, si traducono in qualcosa che resta ancora molto nebuloso e poco chiaro e che quindi di fatto fatica a trovare una realizzazione concreta nella realtà dell'ente. La mancanza di politiche sociali di supporto sostanziale contribuisce ad aumentare la vulnerabilità dei ricercatori già dalle prime fasi della carriera (Bozzon et.al., 2016). Ad oggi infatti, non avendo ancora previsto un vero e proprio *Piano di uguaglianza di genere*, le politiche di pari opportunità si riducono ad avere un piccolo spazio all'interno del piano triennale di attività che CNR che, come stabilito dal Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198³⁶ deve essere redatto annualmente.

Il Piano triennale di attività è un documento di programmazione a breve e medio termine che definisce gli obiettivi strategici dell'ente per il periodo di riferimento, sia dal punto di vista scientifico sia da quello gestionale e potrebbe essere un utile strumento per l'implementazione delle attività a sostegno dell'uguaglianza di genere se fosse debitamente strutturato. In verità nel Piano triennale di attività che attualmente il CNR redige appare solo in parte e in maniera poco chiara una sezione dedicata alla parità di genere.

Nonostante dunque, la strada sia ancora molta da fare il CUG del CNR si sta muovendo al fine di perseguire tutti gli obiettivi previsti dalla legge e, ad oggi, come ha risposto la presidentessa del CUG Gabriella Liberati in un intervento all'Italian Gender in Physics Day tenutosi il 10 maggio 2017 presso la sede centrale del CNR³⁷ ci si aspetta che siano sempre maggiori le azioni messe in atto a tutela e garanzia delle donne.

³⁶ Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246.

³⁷ Disponibile al sito: <https://agenda.inf.n.it/conferenceOtherViews.py?view=standard&confId=13172>

Cap. 3 METODOLOGIA E ANALISI DEI DATI

Par. 3.1 La metodologia di indagine

In questo capitolo si presenta la raccolta e l'analisi dei dati empirici emersi dalle interviste, si espongono le motivazioni che hanno guidato la scelta del campione, si illustra lo strumento di rilevazione del dato e si spiega la logica di costruzione dietro allo stesso.

L'analisi ha riguardato le seguenti macro aree:

- Il percorso di carriera
- La mobilità
- La valutazione dell'ambiente lavorativo
- La conciliazione vita-lavoro
- Il ruolo del CNR

L'aspetto innovativo della ricerca è duplice. Da un lato, la peculiarità nello scegliere un approccio di tipo qualitativo che permette di aprire il dato e analizzarlo in profondità al fine di individuare dei meccanismi esplicativi di atteggiamenti remissivi e/o discriminatori da parte e/o verso le donne ricercatrici (senza soffermarsi sull'asetticità del dato di sistema). Dall'altro il carattere innovativo risiede nella modalità privilegiata di accesso al dato da parte della ricercatrice che ha condotto l'indagine che, oltre a una conoscenza cognitiva della materia ha una conoscenza esperienziale che la porta ad essere molto vicina all'universo delle intervistate. Il fatto di condividere con le intervistate la condizione oggettiva di essere una donna ricercatrice avvalorata la possibilità di instaurare, durante la raccolta delle testimonianze orali, un rapporto empatico con l'unità di analisi.

Le caratteristiche delle persone intervistate

La selezione dell'unità di analisi³⁸ è stata condotta tenendo conto della distribuzione del personale di ricerca per area disciplinare di appartenenza, all'interno delle discipline STEM, per equidistribuzione delle età e eterogeneità di livello. Le intervistate sono state contattate per mezzo di una lettera di richiesta di partecipazione a rilasciare un'intervista per lo studio "Donne scienziate: uno studio di caso sulle ricercatrici del CNR" (in Appendice).

In altri casi si è proceduto chiedendo alle ricercatrici che avevano già rilasciato l'intervista suggerimenti rispetto a possibili scienziate appartenenti all'area richiesta, da poter contattare.

In totale sono stata intervistate 19 scienziate provenienti da diversi Istituti sparsi sul territorio nazionale (Pisa, Bologna, Roma, Napoli, Lecce, ecc.).

Sono state ascoltate 3 ingegnere, 3 chimiche, 3 matematiche, 5 fisiche, 5 biologhe. Si è scelto di intervistare un numero maggiore di fisiche e di biologhe perché appartengono alle categorie disciplinari in cui si registra, all'interno delle discipline STEM, la più bassa (in fisica) e la più alta (in biologia) presenza femminile nell'ambito della ricerca in genere (EU, 2015). Dato che si rispecchia all'interno dell'universo dei ricercatori del Consiglio Nazionale delle Ricerche (Vd. Cap.2). le persone intervistate hanno un'età che spazia dai 35 ai 64 anni e risulta equi distribuito ed eterogeneo per disciplina.

Per quanto riguarda il livello, abbiamo 4 Assegniste di ricerca, 11 Ricercatrici III livello (livello iniziale di carriera) e 4 Prime ricercatrici. Si è deciso di dare maggior voce alle ricercatrici di terzo livello perché dall'analisi statistiche effettuate su personale CNR di terzo livello (primo livello di accesso alla carriera) è quello in cui sono maggiormente presenti le ricercatrici.

Nella tabella che segue sono riportati la formazione di laurea, il dipartimento di appartenenza (per motivi di privacy non sono stati riportati gli istituti di afferenza per ovviare a problemi di privacy), la tipologia contrattuale e l'età.

³⁸ In un senso intuitivo e non estensivo si potrebbe utilizzare il termine campione ma poiché queste persone non sono state selezionate secondo i criteri della probabilità, il campione selezionato non è di tipo probabilistico. La sua selezione è stata dettata da motivi di copertura delle tipologie di interesse per la ricerca ed è quindi di tipo ragionato.

Tab.3.1 Descrizione del campione di riferimento

Formazione di laurea	Dipartimento di appartenenza	Tipologia contrattuale	età
Fisica	Scienze umane e sociali, patrimonio culturale	Assegnista Ricerca	di 35
Ingegnere	Scienze umane e sociali, patrimonio culturale	Ricercatrice III liv	36
Matematica	Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti	Assegnista Ricerca	di 36
Ingegnere	Scienze umane e sociali, patrimonio culturale	Ricercatrice III liv	37
Matematica	Scienze biomediche	Assegnista Ricerca	di 39
Biologa	Scienze biomediche	Assegnista Ricerca	di 40
Biologa	Scienze biomediche	Ricercatrice III liv	44
Chimica	Scienze Chimiche e Tecnologie dei Materiali	Ricercatrice III liv	44
Biologa	Scienze biomediche	Ricercatrice III liv	45
Fisica	Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente	Ricercatrice III liv	47
Fisica	Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente	Ricercatrice III liv	52
Ingegnere	Scienze biomediche	Ricercatrice III liv	52
Biologa	Scienze biomediche	Ricercatrice III liv	56
Matematica	Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti	Prima ricercatrice	58
Fisica	Scienze chimiche e tecnologie dei materiali	Ricercatrice III liv	58
Fisica	Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente	Prima ricercatrice	60
Biologa	Scienze biomediche	Ricercatrice III liv	61

Chimica		Scienze Chimiche e Tecnologie dei Materiali	Prima ricercatrice	63
Chimica, fisica, scienza dei materiali		Scienze chimiche e tecnologie dei materiali	Prima ricercatrice	64

Questa ricerca è da intendersi come un *case study*, cioè uno studio esplorativo di tipo qualitativo da intendersi come una “*forma di investigazione che riguarda individui, gruppi o fenomeni e che si basa sull’assunto che le strutture umane sviluppano caratteristiche di complessità tali da non poter essere ricostruite univocamente come una semplice raccolta di tratti distintivi*” (Sturman, 1998); ed ha come obiettivo principale di descrivere e analizzare le problematiche, le caratteristiche e i percorsi, positivi e negativi, delle donne scienziate, mediante la raccolta di storie di vita di donne ricercatrici che lavorano nel campo delle discipline STEM.

La metodologia della ricerca si basa sulla logica della Grounded Theory che prevede che osservazione ed elaborazione tecnica procedano in un’interazione continua. Si è scelto di utilizzare la tecnica dell’intervista in quanto: “*conversazione provocata dall’intervistatore, rivolta a soggetti scelti sulla base di un piano di rilevazione e in numero consistente, avente finalità di tipo conoscitivo e guidata dall’intervistatore sulla base di uno schema flessibile e non standardizzato di interrogazione*” (P. Corbetta, p. 405). Vista la delicatezza delle questioni che si intendevano affrontare e per ridurre la complessità e l’ampiezza degli argomenti, si è scelto di optare per una intervista in cui il ricercatore seguiva una traccia di argomenti da trattare lasciando tuttavia alle intervistate la possibilità di decidere l’ampiezza, la profondità e la coerenza degli argomenti trattati. In questo caso, nonostante “*l’intervistatore dispone di una traccia che riporta gli argomenti che deve trattare (...). L’ordine col quale i vari temi sono affrontati e il modo di formulare le domande sono tuttavia lasciati liberi alla decisione e valutazione dell’intervistatore*” (P. Corbetta, p. 415), che non deve in nessun modo, tuttavia, discostarsi troppo dai modi individuali di adattamento ai temi.

Si è scelto di optare per questo tipo di intervista perché ha la caratteristica di avere uno schema di domande flessibile che lascia all’intervistatore la libertà di invertire l’ordine e seguire una strategia di interrogazione tesa a valorizzare le peculiarità dell’intervistata; e all’intervistata di scegliere i modi e le forme più appropriate per esporre temi e sentimenti molto sensibili. Questo tipo di intervista permette di approfondire situazioni atipiche e meccanismi non generalizzabili senza necessariamente rimanere legati allo schema dell’intervista stessa. Infatti, come afferma Silverman: “*le interviste condividono con ogni tipo di conversazione il coinvolgimento in realtà morali.*”

Offrono una ricca fonte di dati che dà accesso al modo in cui le persone descrivono le loro disgrazie e le loro fortune” (Silverman, 2011).

La traccia si compone di una serie di domande-stimolo che mirano ad indagare le motivazioni sottostanti alla scelta del loro percorso formativo, l’evoluzione del loro percorso di carriera, il rapporto con l’istituzione, ecc.

La Tab. 3.2 riporta nel dettaglio le aree di indagine esplorate, le dimensioni concettuali per ogni area e i concetti sociologici più o meno latenti che sono emersi dai racconti.

Tab.3.2 Le aree di indagine dell'intervista

Area di indagine	Dimensioni concettuali	Aspetti sociologici
<i>Il percorso di carriera</i>	<i>Le motivazioni di scelta</i> <i>La Carriera e il precariato</i> <i>Soddisfazione attuale</i> <i>Supporto ricevuto</i> <i>Comparazione con la carriera maschile</i>	<i>Socializzazione primaria e secondaria</i> (Bagnasco et al., 2007), <i>role models</i> , <i>il percorso linear o multi-directional</i> (Baruch, 2004), <i>il precariato</i> (Abrams, 1983), <i>la sindrome dell'impostore</i> , <i>l'effetto San Matteo</i> (Merton, 1968), <i>il capitale sociale</i> (Ghisleni, Privitera, 2009), <i>Leaky pipeline</i> , <i>self-efficacy</i> (Bandura, 1977).
<i>La mobilità</i>	<i>Mobilità nel corso della formazione</i> <i>Mobilità nel corso della carriera</i>	<i>Mobilità</i> (Sheller, 2011), <i>Fluidità del mercato del lavoro scientifico</i> (Brandi, 2006)
<i>La valutazione dell'ambiente lavorativo</i>	<i>Sicurezza/insicurezza lavorativa</i> <i>Il sentimento di Inadeguatezza/ adeguatezza</i> <i>Flessibilità lavorativa</i> <i>Lavoro di gruppo</i>	<i>Benessere lavorativo</i>
<i>La conciliazione vita-lavoro</i>	<i>Supporto ricevuto</i> <i>La maternità</i> <i>problematiche al rientro</i>	<i>Career breaks, congedo parentale, politiche a sostegno</i>
<i>Il ruolo del CNR</i>	<i>L'Attenzione alle problematiche di genere</i> <i>Esempi di buone pratiche</i> <i>Raccomandazioni per l'ente</i>	<i>Gender blindness</i> ³⁹ , <i>Politiche a sostegno della gender equality</i> , <i>ruolo del Comitato Unico di garanzia</i>

Le interviste sono state realizzate secondo la modalità del “faccia a faccia” laddove è stato possibile incontrarle personalmente e tramite interviste video via skype. Ad ogni intervista ci si è serviti di

³⁹ la tesi del pipeline (o effetto coorte) secondo cui il problema risiede nella scarsa quantità di donne che preferisce accedere ai percorsi formativi in ambito scientifico e tecnologico.

un **protocollo di intervista** costruito ad hoc (vd. appendice) sul quale dettagli anagrafici e curriculari di ogni intervistata reperiti in internet o attraverso i siti istituzionali del CNR. Prima di iniziare ogni colloquio è stato esplicitamente chiesto il consenso alla registrazione.

La durata media è stata di un'ora.

A seguito della registrazione, ogni intervista è stata poi trascritta in maniera letterale. Subito dopo si è proceduto all'utilizzo di una **griglia di rilevazione**, anch'essa costruita ad hoc (vd. appendice) strutturata in modo da incasellare, sotto ogni area di indagine, i commenti e le opinioni delle intervistate. Nella griglia era presente anche una sezione dedicata alle note interpretative della ricercatrice.

Il piano delle interviste ha seguito il presente iter temporale

- Preparazione della griglia di rilevazione (completata a giugno 2016)
- Individuazione e selezione delle intervistate (completata a settembre 2016)
- Preparazione del protocollo di intervista (completata a settembre 2016)
- Contatti e planning delle interviste (completata a ottobre 2016)
- Conduzione delle interviste (completata a gennaio 2017)
- Trascrizione letterale delle interviste (completata a febbraio 2017)
- Compilazione della griglia di rilevazione e analisi dei dati (completata a aprile 2017)

Nel paragrafo che segue si riporta l'analisi del materiale empirico emerso dai colloqui. Si riportano le aree di indagine:

- Il Percorso di carriera
 - Le motivazioni di scelta
 - La carriera e il precariato
 - La soddisfazione attuale
 - Il supporto ricevuto
 - La comparazione con la carriera maschile
- La Mobilità
- La valutazione dell'ambiente lavorativo
- La conciliazione vita-lavoro
 - Il sostegno ricevuto durante la maternità
 - La maternità e il congedo parentale
 - Le problematiche al rientro
 - Le priorità nella conciliazione tra vita e lavoro
- Il supporto del Consiglio Nazionale delle Ricerche

- L'attenzione alle problematiche di genere
- Il ruolo del comitato unico di garanzia

Par. 3.2 IL PERCORSO DI CARRIERA

Par. 3.2.1 Le motivazioni di scelta

Nonostante la letteratura sociologica affermi l'importanza dei processi di socializzazione primaria e secondaria (Bagnasco et al., 2007), per provare a capire il momento in cui nelle nostre intervistate si sia accesa la passione per la scienza, dalle interviste condotte appare chiaro che i percorsi scolastici, i professori che si sono incontrati, l'ambiente culturale che si è frequentato, hanno costituito un punto di sicuro innesco della passione verso la scienza e di intrapresa di studi specifici. Questo ovviamente non esclude che su una parte delle nostre intervistate abbiano agito meccanismi di pressione esercitati dalle famiglie di origine, volte a garantire studi e percorsi di formazione che avessero buone possibilità di successo all'interno del mercato del lavoro.

Nonostante alcune delle intervistate, provenendo da studi classici abbiano riscontrato lacune di tipo scientifico e, nonostante alcune abbiano dichiarato di aver scelto lo studio delle discipline dure per motivazioni più altrui che non proprie, tutte sono riuscite a realizzare il proprio percorso.

Questo perché la versatilità e lo spirito di adattamento, unito a una forte forza di volontà sono degli importanti driver per superare iniziali scoramenti dovuti al sentimento di inadeguatezza o di reticenza nel sentirsi adatte a ricoprire ruoli di alta taratura scientifica come può essere quello di scienziato. In tutto questo entra fortemente in gioco il *sentimento di autoefficacia* che come esposto nel primo capitolo contribuisce sensibilmente alla realizzazione di sé stessi e al raggiungimento di propri obiettivi (Bandura, 1977, 1993, 1994).

L'intervista si è aperta con una domanda ricorrente che mirava ad esplorare le ragioni e le motivazioni che hanno guidato la scelta della propria disciplina di formazione. Sono state molteplici le ragioni esposte, ma nella maggior parte dei casi (12 su 19) si palesa un forte interesse, nato a seguito di stimoli e influenze provenienti dall'ambiente scolastico.

Fisica: "Al liceo classico ho scoperto la fisica grazie a un professore che ci portava spesso in laboratorio e ci faceva scoprire le leggi della fisica. Mi ha affascinata questa disciplina e quindi da lì è nata curiosità di trovare relazione tra fenomeni, verificarli, mi sembrava una grande sfida intellettuale, mi piaceva, e quindi poi ho scelto un percorso in fisica all'università".

Fisica: "Io ho studiato fisica alla sapienza, non ero così sicura che fosse la scelta giusta. Mi piaceva la matematica e la fisica poi però facendo l'università lo studio mi è piaciuto moltissimo perché ho avuto insegnanti bravissimi, mi piaceva l'ambiente ed era anche il mondo che c'era intorno che mi piaceva poi finita la laurea io volevo andare all'estero avevo già fatto l'erasmus e non volevo fare il dottorato in Italia e non ero neanche sicura di voler fare solo il PhD"

12 intervistate su 19 dichiarano di aver scelto di studiare fisica, matematica, biologia ecc. per pura scelta personale nata dalle influenze culturali e dalla presenza di amicizie e conoscenze che avevano già intrapreso questo percorso disciplinare. Questo sottolinea, come stimolo nell'orientamento delle proprie scelte, l'importanza delle *esperienze vicariate* (Bandura,1977), ovvero delle conoscenze acquisite per mezzo delle esperienze altrui (vd. Cap. 1).

Fisica: "Ho deciso che volevo fare fisica a 10 – 11 anni nel 69 quando sono andati sulla luna che in televisione intervistavano sempre tutti questi fisici, a me mi affascinava perché volevo fare questa cosa. E già prima della scelta del liceo sapevo che avrei fatto fisica. Una parte è dovuta al fatto che poche donne vanno a studiare fisica. Ai miei tempi eravamo 100 uomini e 20 donne. Non mi pare di aver visto grosse inversioni di tendenza, ai miei tempi dicevano che la fisica non era una professione da donna e me lo dicevano tutti i miei amici, anche mia mamma, mio padre e io ho detto giusto per quello l'ho fatta, per dimostrare che non era vero".

Un'altra delle motivazioni che è stata rilevata riferisce all'influenza ricevuta in ambito familiare, spesso correlata alla convinzione che scegliere di studiare una disciplina dura avrebbe più facilmente portato a trovare un lavoro.

Chimica: "A casa mia una delle cose che si faceva è che si studiava, tutti quanti la cosa principale studiavamo, eravamo cinque figli ognuno di noi ha fatto cosa diverse, mio fratello maggiore legge, la mia sorella matematica, l'atra filosofia, io chimica, altro fratello scienze politiche. Abbiamo fatto un po' tutto eccetto medicina con grande rammarico di mia mamma. Perché le mamme pensano sempre che sia buono avere un figlio medico, questo succede ancora. Indubbiamente non ho avuto problemi a scegliere, poi prof del liceo, uno simpatico che faceva chimica, anche se poi alla fine quello che si fa alle scuole superiori è diverso da quello delle università e poi quello che fa a lavoro."

Ingegnere: "ho scelto ingegneria elettronica quella che mi poteva dare più delle possibilità di un lavoro che mi potesse piacere e ho scartato la biologia perché portava o al laboratorio di analisi clinica o all'insegnamento. La medicina no perché il lavoro di medico non mi piaceva anche se mio padre era medico per cui avevo una conoscenza molto da vicino."

L'influenza familiare può avere un ruolo davvero significativo e preponderante nelle scelte future di una donna, come testimonia la ricercatrice ingegnera che nonostante si sentisse più affine a intraprendere percorsi di carriera umanistica ha scelto di assecondare la propria famiglia.

Ingegnere: "Nella scelta dell'Università sono stati i miei genitori a direzionarmi sull'ingegneria perché all'epoca era una delle facoltà che garantiva un posto di lavoro alla fine dell'università. Come carattere mi sarebbe piaciuto fare restauro e conservazione dei beni culturali, per le mie passioni, mi piaceva storia dell'arte, disegnare, dipingere. a dire la verità l'informatica non è mai stata tra le mie passioni, ma lo è diventata nel corso del tempo perché io sono un tipo versatile a quello che la vita ti propone e la scelta dell'info tra le varie ingegnerie".

Durante la rilevazione solo un'intervistata su 19 ha dichiarato di sentirsi più "**portata per le discipline scientifiche**".

Ingegnere: "Ho sempre avuto attitudine verso la matematica e quindi ero sempre stata portata verso le attività scientifiche di conseguenza è stata una scelta quasi voluta obbligata alla fine."

E, tra chi ha scelto di studiare una disciplina STEM sono emersi dei commenti riguardanti il fatto di averlo scelto in maniera piuttosto incosciente:

*Chimica: “C’è stata questa specie di fulminazione mi è piaciuta la materia anche se avevo una grossa passione per il greco alla fine ho deciso di iscrivermi a chimica in maniera **abbastanza incosciente** perché non mi ero resa conto delle difficoltà di base di matematica e fisica che avrei dovuto affrontare non avendo fatto durante gli anni di liceo nessuna base di scientifica.”*

Ancor più trasversale risulta poi la testimonianza di una giovane ricercatrice in fisica che ha dichiarato di aver scelto fisica proprio perché sentiva di avere delle lacune in materia, carenze che, l’hanno spinto a mettersi in gioco. La possibilità poi, di trovare con maggior facilità un lavoro in quanto fisica ha contribuito a cambiare il suo percorso.

Fisica: “Forse uno dei motivi principali è che mi sentivo molto ignorante sull’aspetto scientifico e sulla cultura scientifica in generale perché avevo fatto il classico e comunque mi interessava. ho pensato che sul lato umanistico avevo tute le basi per continuare a saperne di più e imparare anche da sola e che non avevo bisogno di fare l’università in quel campo lì e invece nell’ambito matematica – fisica sentivo di avere delle lacune per cui una formazione universitaria avrebbe cambiato le cose. Poi ho pensato anche a eventuali prospettive lavorative e poi c’è stata anche l’influenza di qualche amico tipo più grande che aveva studiato fisica ed era entusiasta”.

Commento

Dalle interviste si evince che la determinante nella scelta della disciplina di formazione risiede maggiormente nelle influenze esercitate dall’ambiente scolastico, capace di sviluppare curiosità e affascinare le giovani ricercatrici.

Questo conferma l’importanza del ruolo delle istituzioni come agente socializzante che deve svolgere un ruolo guida scevro da orientamenti pregiudizievole. È importante dunque che passino messaggi, tramite libri di testo, *role models* e lezioni impartite dai professori che familiarizzino le giovani alle scienze esatte.

Nella tabella seguente viene riportato un focus sulle motivazioni di scelta verso le discipline STEM che si sono registrate.

Tab. 3.3 Motivazioni di scelta verso le discipline STEM espresse dalle intervistate



Par. 3.2.2 La Carriera e il Precariato

Come si è già avuto modo di discutere nel primo capitolo, il concetto di carriera fa riferimento a una serie di cambiamenti sequenziali nel corso del quale si sviluppano fasi di acquisizione/perdita di status sociali (Abrams, 1983). Data la centralità del lavoro nella costruzione dell'identità, la carriera lavorativa viene intesa come *carriera morale* (Bagnasco, 2012) nella quale, dunque, viene contemplato anche il concetto di precariato (Rodgers and Rodgers, 1989).

Dalle interviste è emersa una forte componente che giustifica la propria situazione professionale come il risultato di una serie fortunata di eventi; infatti, è davvero incredibile notare come termini legati alla sfera del fato siano molto ricorrenti nei racconti delle intervistate: “*ho avuto la fortuna*”, “*È stata veramente fortuna*”, “*eventi molto fortunati*”, “*vergogno perché in realtà ho avuto fortuna di...*”, “*incredibilmente*”, “*inaspettato*”. Questo modo di intendere i propri successi è conosciuto in letteratura come *Sindrome dell'Impostore* e si sostanzia in quell'atteggiamento che inibisce l'interiorizzare dei propri successi che, vengono quindi attribuiti a eventi esterni e fortuiti e non al possesso di proprie capacità. Questo fa sì che ci si percepisca come non idonei a ricoprire un determinato ruolo.

Questo lo si è riscontrato anche per chi, pur non essendo ancora stabilizzata, e pur prestando servizio al CNR da anni e anni, ritiene di essere in una situazione favorevole perché, nonostante tutto, trova comunque che ci sia stata una sorta di continuità nell'avvicinarsi dei contratti.

La mancanza di migliori prospettive lavorative fuori dal CNR, particolarmente in un periodo di instabilità occupazionale, ha fatto sì che le scelte delle donne siano ricadute su situazioni lavorative instabili e deboli, con ricadute sul senso di appartenenza e sulla lealtà e l'impegno istituzionale che queste persone esprimono nei confronti del posto di lavoro (Bauman, 2011).

Potremmo definire questo fenomeno della precarizzazione di lungo periodo come il *fenomeno della poltrona labile* dove poltrona sta per associazione ad un lessico che richiama la stabilità e il posto caldo, mentre l'aggettivo labile sta per la estrema fluidità che oggi caratterizza il mondo della ricerca italiano.

Inoltre, la mancanza di prospettive e l'instabilità nella continuità dei contratti a termine può tradursi in sentimenti di inadeguatezza e di disaffezione non solo verso l'ente di appartenenza ma anche verso il proprio lavoro. Inoltre le donne sono spesso soggette a sentimenti di isolamento scientifico che le porta ad interrogarsi sulle proprie capacità producendo forti sentimenti di inadeguatezza. Questo si riverbera, depauperando l'innovatività e la creatività della ricerca scientifica. Infatti, il bisogno costante di trovare un nuovo lavoro prima che la posizione corrente esipi si sovrappone con le fondamentali attività di ricerca e di produzione scientifica (Toscano et al., 2014).

Nel corso delle interviste si è tentato di ricostruire il percorso di carriera delle scienziate per comprenderne l'evoluzione: dalla formazione al lavoro presso il Consiglio Nazionale delle Ricerche.

L'aspetto interessante risiede nel fatto che tutte le intervistate hanno avuto un percorso che sin dalla stesura della tesi magistrale le ha portate ad avere un contatto con il CNR, sia attraverso la vincita di borse di studio, sia grazie a professori/ricercatori che già lavoravano per l'ente, in linea con la prospettiva linearista del passato che intende la carriera nell'azienda per la quale si lavora come la "vetta della montagna da scalare" (Hughes, 1937). Questo è vero per tutte le età che nel campione di riferimento vanno dai 35 ai 64 anni di età. Nessuna delle intervistate è infatti approdata al CNR senza aver avuto in precedenza un excursus con l'ente.

Alcune di loro hanno avuto un percorso piuttosto semplice caratterizzato da facilità di accesso e pochi anni di precariato.

Chimica: "Io ho fatto 3 anni e mezzo di borsa di studio al CNR anche questa era diversa da ora perché si aveva una prospettiva. Io avevo stabilito che volevo fare la ricercatrice, mi piaceva quello che facevo, si trattava solo di aspettare un po', magari a scuola sarei entrata prima o da altre parti, però potevo continuare. Non si aveva paura del domani, prima o poi ci sarà qualcosa, le borse di studio venivano rinnovate automaticamente a quel tempo e per il rinnovo dovevi fare solo una piccola domanda e negli ultimi anni neanche questo. Poi c'è stato il concorso tipo di stabilizzazione nell'81/82".

Ingegnera: "Ho avuto prima una borsa di dottorato, ho fatto tre anni di dottorato poi ho avuto assegni di ricerca e tempo determinato. Attualmente sono indeterminata. Ho vinto il concorso dopo tre anni dal dottorato che è finito nel 2008 poi nel 2009 ho discusso la mia tesi ad aprile e poi tre anni precaria".

Tra coloro le quali hanno riscontrato un percorso di carriera lineare e progressivo si evince la profonda convinzione che ci sia stata una sostanziale dose di fortuna ad averle accompagnate nel "guadagnarsi" una posizione a tempo indeterminato.

*Ingegnere: "**Mi ritengo una persona fortunata** perché il precariato che ho fatto rispetto alle storie che sento è al disotto della media, sono stata precaria compresa la tesi, momento in cui io sono arrivata qui. Dopo il phd ho avuto subito un tempo determinato part-time poi trasformato full-time. Poi c'è stato un periodo di crisi perché i tempi determinati sono su fondi di progetto quindi se i progetti entrano i soldi ci sono, senno no. Bisogna trovare delle forme alternative quindi assegno di ricerca un anno poi abbiamo rifatto il tempo determinato. Nel mentre ho fatto vari concorsi per entrare."*

*Chimica: "Ho cominciato a fare un po' di supplenze poi attività semi-gratuite continuando a fare quello che stavo facendo al CNR perché ho fatto la tesi al CNR e **ho avuto la fortuna** dell'83 di vincere un concorso a tempo indeterminato. **È stata veramente fortuna** perché era un concorso sulle tematiche delle quali mi occupavo io, così ecco una serie di **eventi molto fortunati** mi hanno portata a lavorare qua. Certo ho scelto di fare la ricerca piuttosto che lavorare nell'industria perché non mi attraeva e perché lo ritenevo un lavoro non adatto ad una donna, ecco anche questo c'era."*

*Fisica: "Io facevo ricerca in parte gratuitamente e in parte con una borsa di studio e nel frattempo un po' di supplenze perché non sapevo cosa mi avrebbe aspettato il futuro. Ho vinto il concorso a 26 anni al CNR a tempo indeterminato. Io due anni di precariato ma delle volte mi **vergogno perché in realtà ho avuto la***

fortuna di essere nel posto giusto al momento giusto quindi io mi sono laureata nel '82 e nell'84 avevo già un posto fisso”.

Chimica: “Nell’ultimo anno uscirono i concorsi qui al CNR con due posizioni disponibili e decisi di farlo, mentre scrivevo la tesi e studiavo per fare il concorso e **incredibilmente** vinsi il concorso in modo abbastanza **inaspettato** anche perché ero abbastanza giovane, sono diventata ricercatrice nel 2002 e quindi avevo 28 anni e venivo dall’università in un luogo in cui chi proveniva dall’università diciamo non era proprio ben visto, perché c’è sempre stato il timore dell’influenza, degli influssi dell’università all’interno del CNR.”

Attribuire la propria posizione lavorativa alla fortuna non è caratteristica solo di chi è riuscita ad ottenerla in pochi anni, ma anche di chi ha ottenuto la stabilizzazione dopo anni e anni di precariato.

Biologa: “Ho iniziato dopo la tesi un periodo di tirocinio per poter fare l’esame di stato e l’ho fatto perché come si dice non si sa mai poi vinsi il dottorato e l’ho fatto poi avevo avuto una borsa CNR di quelle assegnate non alla persona, erano nazionali. Poi ho avuto un post-doc all’università e avuto altre borse di studio poi assegni di ricerca nell’istituto per il quale lavoro. Dopo vari anni sono arrivata nel 2012 ad avere un contratto a tempo determinato. A partire da dopo il dottorato, che ho preso nel 2002, son passati **una decina di anni**. Un periodo molto lungo. I contratti sono stati continuativi, **sono stata fortunata in questo senso**, magari qualche mese senza retribuzione ma pochi mesi di gap”.

Biologa: “Non ho avuto vita difficile, **sono stata fortunata** perché anche se la borsa non era di tanti soldi e aveva tutti i limiti dell’incertezza del rinnovo, del periodo non coperto, io in maternità per 5 mesi non mi ha pagata nessuno, però almeno ho avuto continuità. Poi non siamo riusciti ancora a farci riconoscere né anzianità né niente però sono stati 10 anni persi dal punto di vista dell’anzianità di lavoro però rispetto a certe situazioni di ora è comunque una sorta di continuità.”

Sono tante anche le testimonianze di chi ha affrontato un percorso di carriera lungo e travagliato prima di arrivare alla stabilizzazione.

Fisica: “Io non ho fatto precariato io dopo il PhD ho avuto post-doc a Tor Vergata (...) per due anni. Prima della scadenza del contratto è uscito un concorso al CNR, ho fatto il concorso e l’ho vinto. Quindi non ho fatto precariato. io ho fatto il contratto di post-doc dal **2000 al 2002 io a dicembre del 2011** ho fatto il concorso.

Fisica: “Il percorso al CNR si è evoluto in maniera molto travagliata nel senso che ci sono stati **quasi 10 anni** di precarietà con alti e bassi.”

Biologa: “Ci sono stati **10 anni** dalla prima borsa al concorso vinto nell’anno 1980 e ho preso servizio nell’81 poi sono stata assunta alla fine del 90 all’età di 35 anni. (...).”

Fisica: “Io sono entrata nel 1994 con il determinato e nel 98 son diventata indeterminato. Dopo quindi **12 anni** dalla laurea. Però non è che io sono andata più lenta o più veloce di altri colleghi, quasi tutta la mia generazione ci ha messo gli stessi anni a diventare a tempo indeterminato (...).”

Ingegnera: “Sono tornata dagli USA prima con borsa poi assegni, tempo determinato e così via. 1 maggio 2008 ho vinto il concorso al CNR, perché non ci sono stati concorsi prima, ho partecipato solo a un concorso per ricercatore a Siena. E **per 13 anni** a parte qualche mese scoperto son sempre stata coperta finanziariamente.”

Altre testimoniano invece il loro essere precarie già da anni ma di non aver ancora raggiunto una stabilità, anzi di aver spesso dovuto subire dei danni dovuti alla mancanza di finanziamenti e di

esser state “costrette” a lavorare senza retribuzione pur di non perdere contatti con il posto di lavoro e con i colleghi. Questo conferma che l’intendere il lavoro di ricerca come vocazione per la quale si è disposti a fare qualsiasi sacrificio sia un vero e proprio *labour of love* (Gill, 2009).

Matematica: “Io mi sono dottorata nel 2009 e subito dopo ho iniziato il percorso al CNR. Ho fatto un co.co.co e poi dopo assegni di ricerca e non mi sono mossa. Al CNR sono 7 anni/6 anni pieni e ho avuto sempre assegni con continuità tranne che per qualche mese di stop perché c’era la riforma sui minimi dei pagamenti e quindi era tutto bloccato la Fornero, nel 2012 – 2013.”

Biologa: “Dopo la borsa di dottorato ho avuto sempre assegni di ricerca e sono stata coperta dopo il dottorato perché cambiavo gruppo prima del nuovo lavoro poi sono rimasta coperta poi nuovo gap con il nuovo attuale dove sono ora e all’inizio di questo ultimo ho avuto sette mesi e più scoperti completamente perché il progetto per cui io lavoro era stato dichiarato vinto però il ministero ha mandato i soldi con ritardo e ho lavorato almeno quattro mesi senza stipendio. Poi il progetto doveva cominciare, io ero libera, il nuovo gruppo e nell’attesa son passati un sacco di mesi. Io ho preso il dottorato nel 2010 però io di dottorato ho fatto 6 anni, 4 con la borsa e un anno con l’assegno ancora prima di finire il dottorato”

Biologa: “dal 2008 fino al 2013 sono stata con assegno di ricerca e poi dal 2013 fino adesso con contratto da ricercatore tempo determinato”9 anni

Il precariato è il maggior ostacolo che le intervistate hanno dichiarato di aver affrontato o di stare ancora affrontando come maggiore momento di difficoltà nel corso della carriera. Questo si riverbera nel sentimento di insoddisfazione che si traduce in una mancanza di dignità all’interno del posto di lavoro di lavoro:

Biologa: “Quindi io sono stata qui con delle borse di studio CNR. Questa cosa a un certo punto io mi sono stufata perché avevo più di trent’anni e dicevo non è possibile che vado avanti solo con borse di studio anche perché a quell’epoca si trattava di lavorare su cose veramente sperimentali ... quando avevo borse di studio, nonostante non fossi stabilizzata, la responsabilità era tale che non bastava una borsa di studio, quindi ho insistito per un avere un contratto, che fosse anche a tempo determinato ma che fosse un contratto riconosciuto come lavoratrice non come studentessa. Era proprio una questione di dignità del lavoro che io non volevo più continuare come si faceva. La cosa è stata discussa anche abbastanza animatamente e finito in una discussione.”

La mancanza di prospettive produce sentimenti di scoramento e disaffezione che può portare a cambiare più volte gruppo di ricerca o istituto di appartenenza.

Biologa: “Parlo con amaro in bocca, penso sia comune fra i precari di questo ambiente, non vedi la fine che andrebbe bene, mi sta bene anche lavorare sempre con contratti ma pensare sempre che ce ne saranno sempre. Invece qui sembra sempre che non ce ne siano per l’anno dopo, non ci sia niente e dopo un po’ di anni uno si stanca.”

Fisica: “Durante il periodo di ricerca non ci sono stati momenti in cui mi sono sentita scoraggiata. Penso che è meglio se continuo a tenere altre collaborazioni nel tempo libero etc. però non ho pensato di mollare, visto poi il panorama attuale che non offre molte opportunità...”

Biologa: “dopo aver cambiato diversi istituti, ho pensato di lasciare questa carriera molte volte, quando ho fatto il passaggio di venire qui mi son data un'altra chance perché rispetto all'università ho visto un altro tipo di mondo che volevo vedere e poi in questi ultimi anni diverse volte”.

Il settore della ricerca è fatto anche di momenti di solitudine che però possono spesso tradursi in momenti di emarginazione.

Matematica: “Io non l'ho vissuta con competizione negativa ma sempre bene purtroppo sono finita spesso in progetti in cui lavoravo solo e non ho avuto la possibilità di lavorare in gruppo così tanto come avrei voluto. Questo forse è un problema grosso per me anche ora, la solitudine scientifica perché comunque sono sempre finita in progetti piccoli, gruppi piccoli e spesso anche attualmente sto portando avanti il lavoro in solitaria via. Con pochissime collaborazioni.”

Sono significativi i commenti e le osservazioni rilasciate da alcune intervistate sul fenomeno del precariato che è una piaga molto presente all'interno del CNR che spesso innesca meccanismi ambigui di accesso al posto di lavoro.

Fisica,58: non voglio dire banalità però le code di anzianità si vengono a creare perché non c'è una seria programmazione dei posti di lavoro e dei concorsi perché se la gente fosse entrata scaglionata nel tempo non ci sarebbero state code. Io sono contraria a tenere la gente precaria per dieci quindici anni se non gli si può garantire che ci saranno i concorsi ma sono anche contraria al fatto che se tu sei stato precario per dieci anni o sei bravo o non sei bravo devi entrare per forza. Certo poi quando tieni tanto tempo le persone in sospeso poi diventa quasi un problema etico però adesso la situazione è così, ci sono queste code, anche nelle progressioni di carriera per cui trovi i primi 60 curriculum equivalenti ma i posti sono 5 alla fine quindi non si può fare neanche un discorso di qualità perché poi li a seconda dei giochi di potere si daranno più punti a quelli che devono vincere. [...] Il sistema è fallace ma lì dove noi non possiamo interagire, ha delle debolezze perché non ci sono concorsi ma è un elemento su cui non possiamo agire. In presenza delle code vanno tenute le persone veramente brave perché se teniamo dentro tutti la situazione continuerà a degenerare sempre di più.”

Dalle opinioni si rileva anche un interessante punto di vista riguardante la concezione del precariato.

Biologa: “Forse sono più le donne precarie, sicuramente nel mio gruppo ci sono più giovani donne precarie e ti parlo di precariato da 20 anni con famiglia, figli che si devono accontentare di contratti rinnovati di anno in anno, tempi determinati quando va bene e quando non va bene. La mia opinione sul precariato è un po', io penso che non sia sbagliato il precariato in sé ma quello che è sbagliato è tenere le persone sempre attaccate al seggiolino con la promessa eventuale del... si forse... un giorno magari Il precariato come lo ho fatto io è anche costruttivo perché si vedono diversi posti e si imparano tante cose e dal punto di vista della carriera va anche bene però quello che a me non andava bene è che fossero chiamate borse di studio. Andare in giro in biciclette era pericoloso, perché se mi fossi spappolata la mano destra e io con la storia delle borse di studio non avendo versato tasse non avrei diritto a nessuna forma di riconoscimento. Non è il fatto di avere il lavoro fisso ma di avere un lavoro riconosciuto dignitosamente. La stabilità aiuta, la situazione di prima non sarebbe potuta esistere se fossi stata precaria perché mi avrebbero cacciata via, invece con la stabilità ho potuto cominciare un progetto tutto nuovo che mi sono inventata io per i fatti miei. Il fatto di essere in una situazione di non stipendio a rischio mi ha permesso di rialzarmi”.

Biologa, 44: “ (...) in quel momento è stato molto chiarificatore, ci hanno sospeso i nostri fondi, non potevamo più attingere ai nostri fondi, hanno mantenuto i tempi determinati ma gli assegnisti son stati una cosa non considerati e così con la massima tranquillità e sono persone che hanno una famiglia. Non è che siamo più piccini ormai è. Quindi penso che questa cosa qui sia dal punto di vista sociale lavorativo e dei diritti una roba assurda. Io avevo il determinato, ero appena entrata quindi non sono stata privata dello stipendio ma secondo me non hanno bloccato i tempi determinati solo perché rischiavano i ricorsi, ma solo per quello. Io ho avuto più o meno continuità nel CNR mi è capitato di essere senza stipendio solo sei mesi e comunque lavorare.”

Matematica, 58: “ (...) Noi avevamo tante alternative, io quando ho iniziato ho iniziato al CNR poi avevo vinto il dottorato di ricerca poi non l'ho fatto, perché lavorando al CNR non lo ritenevo necessario, era il primo ciclo. Ho avuto la possibilità di inserirmi nel mondo di lavoro con 4/5 opportunità, la scuola, il CNR, voglio dire avevamo diverse possibilità con tutto che la laurea in matematica non è una laurea che da grandi possibilità, invece adesso vedo che i ragazzi hanno serie difficoltà dappertutto, anche con lauree più importanti di quella in matematica.”

Commento

Nella figura sottostante viene riportato un quadro sintetico delle opinioni delle intervistate. Vengono posti in relazione tra loro due assi concettuali. Il primo, quello orizzontale, fa riferimento alla tipologia di carriera: *boundarless e linear*; il secondo, quello verticale, fa riferimento alla percezione che si ha della propria posizione lavorativa ovvero se la si attribuisce alla fortuna o se si ritiene di aver ottenuto quella posizione per le proprie capacità personali.

Nel primo quadrante troviamo coloro che pensano di aver ottenuto presto una posizione stabile perché lo devono alle loro capacità e competenze mentre nel secondo quadrante in basso a sinistra troviamo coloro che sono entrate molto presto al CNR e che attribuiscono questo alla fortuna dovuta al periodo, al boom economico, ai concorsoni degli anni '80. Nel terzo quadrante in basso a destra ci sono coloro che hanno espresso di trovarsi o essersi trovate in passato ad aver avuto un percorso di carriera lungo e/o precario e che, nonostante tutto si ritengono fortunate di aver/ aver avuto un lavoro. Nel quarto quadrante in alto a destra troviamo coloro le quali hanno sperimentato un percorso di carriera caratterizzato da lunghi anni di precariato a volte non retribuiti e giudicano la loro situazione sulla base delle proprie capacità personali.

Come si può notare dallo spazio di attributi, le categorie in cui maggiormente si concentrano le ricercatrici sono esattamente speculari tra loro. Sette ricercatrici su 19 hanno dichiarato di avere avuto un percorso di carriera lineare e di attribuire questo loro successo alla fortuna, come riporta una di loro: “quasi mi vergogno a dirlo”. Altrettante sette ricercatrici hanno dichiarato di aver affrontato o stare ancora ad affrontare un percorso di carriera frastagliato e pieno di ostacoli attribuendo però questa loro situazione a circostanze che non mettono in dubbio le proprie capacità personali. Ritengono invece che sia proprio grazie al fatto di essere competenti che sono riuscite ad ottenere un susseguirsi più o meno costante di contratti precari.

Questo conferma, da un lato, l'incapacità di interiorizzare i propri successi e la paura di essere esposte in quanto "impostori" (sindrome dell'impostore) e dall'altro, contribuisce ad attribuire una scarsa valutazione delle proprie competenze perché non tradotte in un riconoscimento formale di esse.

Solo due ricercatrici su 19 dichiarano di avere ottenuto la posizione che hanno, ottenuta peraltro in giovanissima età, grazie alle loro capacità e competenze.

Di contro c'è chi ritiene, tre intervistate su diciannove, di reputarsi fortunata per il tipo di lavoro che svolge, nonostante sia caratterizzato da fortissima incertezza. Questo può essere attribuibile a diverse cause, dapprima senz'altro la situazione del mercato del lavoro e della ricerca in particolare, caratterizzata da forte precarietà; dall'altro la predisposizione attitudinale per cui il non sentirsi competenti a sufficiente per ottenere un determinato posto di lavoro fa sì che ci si senta soddisfatti per avere anche quel poco che si è ottenuto.

Tab. 3.4 Rappresentazione tabellare della relazione Tipologia di carriera – Capacità personali

	Carriera lineare	Carriera Boundarless
Capacità personali	2	7
Fortuna	7	3

Questo spinge a riflettere sul modo in cui le persone definiscono se stesse, spesso è infatti presente un dislivello tra la situazione oggettiva e la percezione che si ha di sé stesse. Si può avanzare l'ipotesi per la quale le proprie capacità personali vengono percepite e pesate mettendosi in comparazione con gli altri. Come la teoria dei gruppi di riferimento suggerisce (Merton, 1949 tr.it Marletti C., Oppo A., 2000) gli esseri umani orientano il loro comportamento anche facendo riferimento al cosiddetto *gruppo comparativo* che fornisce un quadro di paragone in base al quale l'individuo valuta sé stesso e gli altri. È come se le ricercatrici si riconoscessero in un gruppo a tratti visibile (quello delle colleghe) a tratti invisibile (in quanto donne penalizzate).

Questo può innescare un meccanismo perverso per il quale se la situazione oggettiva viene percepita come svantaggiosa la si associa alle proprie competenze personali, di contro, se vantaggiosa, come il ricoprire una carica o un ruolo importante, la si associa a eventi fortunati. Sono numerosi gli studi condotti sulla definizione e sull'impatto che la fortuna ha nel percepire sé stessi e la propria self-efficacy (Darke e Freedman, 1997; Fischhoff, 1976; Andrè, 2006; Weiner et al., 1979; Darke and Freedman, 1997).

Seguendo le definizioni di Weiner et al. (1971) e Fishhoff (1976):

- Luck (Fortuna): è un sentimento, una credenza vicina all'essere una proprietà della persona che se ne fa portatrice (Weiner et al., 1971)

- Chance (Caso): è una credenza derivante dall'ambiente circostante, dal contesto in cui si è inseriti (Fishhoff,1976).

Questi studi affermano esserci due tipologie di persone: coloro che definiscono la fortuna come un tratto della personalità e coloro che la vedono come un evento casuale e quindi circostanziale. Il fatto di percepirsi fortunati è strettamente connesso alla propria autostima e alla propria *achievement motivation* (Andrè, 2006), infatti, una buona self-efficacy può essere associata alla capacità di sapere gestire gli eventi e percepirli come controllabili. Es. se si deve affrontare un esame all'università, sapendo che si ha la penna o che si indossano i calzini verdi con i quali si è preso sempre un voto alto, si tenderà a credere di più nelle proprie capacità perché saranno rafforzate da oggetti/eventi in presenza dei quali ci si è, in passato, sentiti fortunati.

Queste credenze irrazionali sono qualcosa di cui ci si può servire in maniera autonoma e che sono irrealisticamente positive per la propria auto-valutazione e auto-percezione.

Tab. 3.5 Rappresentazione tabellare della relazione Fortuna/caso - Self-efficacy

Luck (Fortuna)	Chance (Caso)
=	=
Credenza di poter rendere eventi futuri prevedibili	Credenza sull'incontrollabilità del caso
Tranquillità nell'affrontare sfide	Ansia nell'affrontare sfide
=	=
<i>Alta self-efficacy</i>	<i>Bassa self-efficacy</i>

Par. 3.2.3 La soddisfazione attuale

La sfera della soddisfazione personale è strettamente connessa al riconoscimento delle competenze personali. In ambito scientifico, conosciuto soprattutto nel campo delle pubblicazioni scientifiche, questo fenomeno viene chiamato Effetto Matilda, (Rossiter, 1993) ed è concettualmente legato all'Effetto San Matteo coniato da Robert K. Merton (1968, tr.it Marletti C., Oppo A., 2000), secondo cui, come nella massima evangelica citata da Matteo che recita "i ricchi si arricchiscono sempre più, i poveri si impoveriscono sempre più". Secondo questa nozione, quindi, gli scienziati che raggiungono il successo nei primi anni della propria carriera in seguito pubblicano con molta più facilità i loro lavori, e quindi, a parità di abilità e di ogni altro fattore, ottengono maggior credibilità. Questo è un esempio di ingiustizia nel mondo accademico, poiché influisce sulle possibilità di ottenere riconoscimenti paritari. La mancanza di un riconoscimento formale può quindi innescare una serie di effetti a valanga a totale scapito non solo della ricerca scientifica ma anche delle ricercatrici strutturalmente più deboli.

Quello che è emerso dai colloqui è il bisogno da parte delle intervistate di vedersi riconosciute le competenze oggettive che possiedono e di non doversi ritrovare a cercare in maniera estenuante finanziamenti che portino a trasformare la ricerca da ricerca pura a ricerca di finanziamenti (Ross, 2017; Graziano e Ferreri 2014).

Inoltre, si è spesso coinvolti in progetti di ricerca commissionati che non prevedono ampi spazi di libertà e di movimento in ambito scientifico.

Nel corso dell'intervista è stato chiesto alle ricercatrici di esprimere una valutazione sulla loro soddisfazione lavorativa.

Alcune delle intervistate sono insoddisfatte per la mancanza di riconoscimenti formali delle loro competenze e della continua ricorsa ai finanziamenti che sono costrette ad affrontare:

Biologa: "No, non sono soddisfatta perché sono da tanti anni precari e nel frattempo ho fatto diverse cose, diverse pubblicazioni, son riuscita a vincere un progetto, e sono nella condizione in cui potrei prendere delle persone ma non ho me stessa e nessuno mi supporta. Quindi devi vincere progetti e quindi no, anche perché questo impatta in maniera forte sulla qualità della ricerca che fai quindi no, non sono soddisfatta questo intacca anche sulla passione perché poi alla fine c'è un limite a tutto."

Questo incide inevitabilmente sulla motivazione ad andare avanti:

Biologa: "Ora mi spinge a perseverare solo il fatto che ho preso l'impegno per questo progetto e che comunque poi con le mie colleghe mi trovo benissimo e il lavoro mi piace tantissimo ma onestamente non so quanto questo vale la pena se ci sarà qualcos'altro o se dovrò cercare qualcos'altro. Non lo so se andrò avanti, son abbastanza stanca. Mi sento demotivata dal non vedere mai una carriera che va avanti."

E il fatto di non poter contare su una posizione fissa può far perdere l'ambizione:

Biologa: “se fosse la mia posizione che ci potessi contare nel tempo direi abbastanza sì. Io non avevo l’aspirazione a diventare dirigente, mi piaceva la ricerca, il laboratorio, fare progetti, seguire gli studenti, in questo senso sì perché non avevo l’aspirazione di essere dirigente, quindi sì. Però mi sembra che oggi non sia più possibile avere neanche questa posizione che anzi si vada verso una cancellazione di questa posizione, o sei giovani e diventi capo o se no lo sei diventato non ci puoi stare”.

Un’altra delle forti motivazioni emerse dai colloqui con le intervistate riguarda l’insoddisfazione legata al fatto di dover lavorare per commesse rigide. Questo perché i contratti a termine sono spesso su progetti europei che prevedono *tasks e milestones* rigidi e cadenzati per tempistiche e contenuti.

Fisica: “Oggi sono soddisfatta però quello che poi uno fa in pratica dipende sempre dal progetto europeo finanziato e la cosa che non mi piace tanto, è questo essere così irreggimentati nei progetti europei per cui devi fare precise attività in certi tempi ed in modo formale tutto questo toglie poesia al lavoro da ricercatore, in astratto mi piacerebbe avere una ricerca un po’ più libera però la realtà è questa ora. Io percepisco come un ente di passaggio, cioè non per, mi trovo bene però sono consapevole che le opportunità di rimanere sono poche e quindi insomma non ho senso di appartenenza perché so che sono precaria e non è detto che rimarrò sicuramente.”

Matematica: “Dopo la formazione in matematica pura ho cambiato settore, provando ad applicarmi in altri settori, che potessero beneficiare delle mie competenze logico-matematiche. (...) La ricerca dopo il dottorato è stata dettata per lo più dalle esigenze dei progetti sui quali la mia posizione era finanziata. Quindi decisamente vincolata, per quanto interessante. In queste condizioni è difficile costruire una propria identità di ricercatrice ed ottenere risultati veramente importanti.”

Coloro le quali esprimono sentimenti di soddisfazione sono invece le stabilizzate:

Fisica: “Ho avuto la possibilità di andare per prendere una posizione da esperto nazionale distaccato presso la commissione europea dell’unità di fotonica e sono stata lì 5 anni e al mio rientro avevo delle competenze in più oltre a quelle del puro ricercatore che sta in laboratorio e quindi adesso ho un ruolo duplice.”

Ingegnere: “sono soddisfatta del ruolo che ricopro e spero di poter fare carriera. Non ho mai pensato di lasciare la carriera da scienziata”

Appare interessante notare come alcune di loro, nonostante avessero voluto ambire a posizioni più dirigenziali si siano poi “accontentate”.

Fisica: “Io sono soddisfatta del ruolo che svolgo, non mi interessa fare il direttore e mi sarebbe piaciuto esser promossa dirigente di ricerca ma non si può volere tutto dalla vita e c’è gente più brava di me e a volte ci sono delle ingiustizie ma non tanto legate al sesso quanto alle conoscenze, a chi conosce di più etc... come è in Italia insomma.”

Chimica: “nessuna di noi donne è mai diventata dirigente o direttrice del CNR ma io sono primo ricercatore e mi va bene. La cosa più importante in generale è che le donne dovrebbero ricominciare a trovare un lavoro in tempi ragionevoli perché è quello che in fondo ha aiutato noi che abbiamo sessanta anni ad essere qui a parlare come ricercatrici pur non essendo dei geni”.

Un'intervistata ha dichiarato di essere stata promossa proprio una settimana prima di rilasciare l'intervista e che dichiara ora, solo dopo aver ottenuto la promozione e dopo anni di precariato, di sentirsi soddisfatta del livello che le è stato riconosciuto:

Ingegnere: "Attualmente io come ruolo dirigo un gruppo di ricerca, due laboratori, ho diversi progetti di ricerca di cui sono l'investigatore principale, mi pare che attivi siano una decina di cui la maggior parte sono progetti europei. Alcuni di questi come responsabile ero già ancor prima di essere fissa al CNR, perché in assenza di concorsi, avere progetti europei era l'unico modo per poter sopravvivere. Invece da un punto di vista professionale io sono entrata come ricercatore di III livello e abbiamo saputo che una settimana fa che sono usciti i risultati di un vecchio concorso per cui ho vinto il passaggio di livello retroattivo. Una settimana avrei detto di no che non ero soddisfatta del mio inquadramento perché ho i titoli per essere qualcosa in più e ora che i risultati ci sono stati direi che almeno la soddisfazione di esser passata di livello ce l'ho. Però secondo me al CNR vengono fatti troppi pochi concorsi perché aver dovuto aspettare 13 anni per poter partecipare ad un concorso è abbastanza, dal punto di vista di ricercatore che come primo ricercatore è un grosso limite."

Commento

Nella figura seguente viene rappresentata sotto forma tabellare la relazione che è emersa dai colloqui per la quale la soddisfazione della propria posizione lavorativa viene associata al riconoscimento delle competenze. Il primo quadrante mostra quante di loro si ritengono soddisfatte del proprio lavoro e ricoprono una posizione lavorativa stabile. Il secondo quadrante in basso a destra rappresenta chi si sente insoddisfatto pur avendo una situazione stabilizzata. Il terzo quadrante in alto a sinistra rappresenta coloro le quali pur non avendo una situazione contrattuale stabile si ritengono soddisfatte. L'ultimo quadrante in basso a sinistra evidenzia la situazione peggiore in cui la mancata soddisfazione si correla con il mancato riconoscimento formale delle competenze.

Nel complesso l'universo le intervistate si ritengono soddisfatte. Si precisa che le dieci che risultano dalla tabella sottostante sono tra coloro le quali hanno una posizione a tempo pieno. Non stupisce infatti che ci sia una sola intervistata che si dichiara insoddisfatta, ma questo si spiega attraverso il contesto nel quale è inserita, che non le permette di esprimere i suoi interessi.

Quattro di loro dichiarano di essere insoddisfatte perché da anni precarie. Questa categoria non è da sottovalutare perché potrebbe tradursi nel tempo in mancanza di entusiasmo e quindi potrebbe portare a lasciare la carriera da scienziata. Quattro di loro dichiarano di essere soddisfatte nonostante la loro precarietà e nonostante non siano state loro riconosciute le loro abilità professionali dal punto di vista formale. Quest'ultima categoria conferma come la passione e la tenacia spingano a perseverare anche in situazioni sfavorevoli.

Tab. 3.6 Rappresentazione della relazione: Soddisfazione della propria posizione lavorativa – riconoscimento formale delle competenze.

	Soddisfazione della posizione lavorativa	Insoddisfazione della posizione lavorativa
Riconoscimento formale delle competenze	10	1
Mancato riconoscimento formale delle competenze	4	4

Par. 3.2.4 Il Supporto ricevuto

Avere un network di persone a supporto può influenzare positivamente lo sviluppo personale e professionale di carriera di un individuo, Bourdieu definisce questo in termini di *Capitale sociale* come «la somma delle risorse, materiali o meno, che ciascun individuo o gruppo sociale ottiene grazie alla partecipazione a una rete di relazioni interpersonali basate su principi di reciprocità e mutuo riconoscimento» (Ghilseni, Privitera, 2009). Inoltre è argomentato che uno scarso mentoring ha un grosso impatto sulle donne lavoratrici (Crospey et al., 2008). In uno studio condotto da Mavriplis e il suo gruppo di ricerca (Mavriplis et al., 2010) sono state riportate le testimonianze di donne ingegnere che hanno dichiarato che la presenza di forti relazioni di mentoring aiuta a comprendere meglio la realtà del contesto scientifico e ad avere una più chiara immagine su cosa aspettarsi in termini di performance dall'ambiente di lavoro circostante.

Per quanto riguarda la nostra ricerca, dai colloqui con le intervistate sono emersi diversi punti di vista riguardo questo dato, sottolineando l'importanza di avere una figura che guidi ed indirizzi, la figura del mentore e/o del capo di riferimento, nella formazione di una carriera. Si può avere un dirigente riconosciuto il quale si preoccupa di inserire la ricercatrice in un network di personalità che arricchiscano il proprio capitale sociale e, allo stesso tempo si può avere un mentore che svolga un ruolo di training e di formazione valido per la crescita dell'individuo. Questa mancanza può portare a defezioni dal punto di vista della dell'inserimento in una comunità scientifica sia a livello di formazione e di sviluppo delle proprie competenze e capacità.

Durante l'intervista è stato chiesto alle ricercatrici di indicare le persone o i gruppi di persone dalle quali fosse provenuto il maggior supporto nella realizzazione della loro carriera.

In maniera piuttosto equa le risposte si sono distribuite tra l'importanza di aver ricevuto supporto scientifico e supporto affettivo.

Biologa: "Quello che è stato per tutto il periodo della borsa il mio capo è una persona molto in gamba ed è stato uno dei motivi per cui ho ottenuto duro perché anche se in realtà lavoravo su modelli vegetali sulle cellule di carota però facevo degli studi di base".

Biologa: "Prima è iniziata da dopo il PhD il professore scomparso prematuramente mi aveva trovato queste borse di studio e lui mi trovava sia il progetto che lo stipendio. Dopo l'attuale ricercatore con cui lavoro adesso ha sempre trovato qualcosa da fare, lo stipendio su cui pagarmi."

Avere un punto di riferimento è d'aiuto non solo per la progressione dei contratti ma anche e soprattutto per la condivisione delle competenze e il ruolo di mentoring che esso svolge, fondamentale nelle prime fasi di accesso alla carriera scientifica.

Fisica, 47: "questo è un altro problema perché le donne poi non hanno le lobby perché non sono abbastanza numerose e invece non come processo negativo di loggia massonica ma come gruppo di supporto, anche per far carriera serve un gruppo di supporto. Io lo vedo per i miei colleghi è così. Quando uno di loro ha un

concorso o applica per una borsa europea, c'è tutto un gruppo dietro che... perché di gente brava è pieno il mondo... serve non solo la bravura ma anche supporto così tutti lo sanno e tutti lo riconoscono. Le donne questo gruppo di supporto non ce l'hanno per tanti motivi, un po' perché si deve chiedere aiuto ai maschi perché non sono abbastanza le donne rilevanti a cui potersi rivolgere allora devi rivolgerti a colleghi maschi e allora più è complessa, e più complessa perché entrano in gioco altre cose invece tra maschi la gente si supporta naturalmente. Io lo vedo è stato vero anche per me, io ho fatto il PhD con una persona poi non gli volevo più chiedere aiuto perché chiedergli aiuto era più complicato per me e per i miei colleghi maschi e quindi questo fatto che non ci sia una rete di sostegno è vero ed è vero in tutti i settori in cui le donne lavorano che sono prettamente maschili. C'è bisogno di una rete di persone che ti stimi e che ti supporti e che dica quando c'è una competizione tra tanta gente brava che dicano: si però ha tutti i numeri lo può fare! e se non c'è nessuno che lo fa per te e non ce la fai non c'è niente da fare..."

Biologa, 45: "Nel senso che il problema è che ci sono persone di pari bravura però c'è sempre poi quello che poi ha un'intesa politica interna che pesa di più e che quindi riesce ad avere di più. Che è nel gruppo è più visibile riesca ad avere di più. Io voglio dire che in questa carenza di una politica del personale di chiusura totale di assunzioni chiaramente a volte mi sembra che quello che pesa di più non è tanto il merito scientifico ma è più il merito di legame, di politico interna che viene fatto. Non si entra nel merito di quella persona, come si rapporta con gli altri perché nella sfera lavorativa sono tante le cose che si devono valutare, come a capacità di lavorare con gli altri, di collaborare, no vengono valutate, vengono valutate altre cose. Perché magari ci può essere quello che sembra essenziale ma ha difficoltà a rapportarsi con gli altri, per presunzione e magari si trova a gestire una cosa apparentemente essenziale però poi magari non ci riesci a lavorare è chiaro che quando uno fa un concorso è difficile valutare queste cose. Una cosa ogni dieci anni non è una politica del personale però situazioni di preciso o cose di ingiustizie dirette io non è che ne ho subite e nemmeno, sono delle osservazioni così personali, delle riflessioni ma non posso fare accuse precise".

Fisica: "Dopo la laurea sono stata aiutata da un ricercatore dell'università di Tor Vergata che mi ha aiutata a scrivere il progetto perché non ero in grado di scriverlo da sola. Poi ho mandato domande generiche".

Fisica: "Durante il dottorato avevo due professori che mi seguivano con cui ho continuato a lavorare e collaborare tutti gli anni successivi. Erano quelli a cui si faceva riferimento perché erano quelli responsabili dei fondi. Non c'era il barone che ti diceva quello che dovevi fare o non fare".

Fisica: "Mi sono trovata subito bene soprattutto a lavorare con i miei colleghi e mi hanno seguita molto e alla fine io ho sostituito il mio collega. La mia responsabile e il mio collega mi hanno formata e sono diventata più autonoma."

Il supporto che si riceve dalla famiglia è di cruciale importanza soprattutto per quanto riguarda il sostegno economico. Dover affrontare un percorso di precariato sul quale non si ha visibilità rispetto alla durata comporta necessariamente il coinvolgimento economico da parte della famiglia d'origine.

Biologa: "la famiglia in tutto sia economicamente perché onestamente con una famiglia meno disponibile non lo so se a un certo punto avrei interrotto perché sarebbe stato difficile contare solo sulle mie forze, lavorativamente soprattutto le colleghe."

Fisica: "la mia famiglia ha reagito molto bene perché non ci hanno mai messo ostacoli a me e alle mie sorelle, pur avendo mio padre un'industria in cui poteva chiedermi di andare a lavorare. Non hanno mai

influenzato le nostre scelte. Non hanno mai ostacolato il fatto che io facessi una facoltà particolare perché per loro, non sapevano neanche cosa fosse fisica. Non hanno mai detto niente.”

Commento

Dalle interviste è emerso che il supporto scientifico è correlato positivamente con una maggiore fiducia in sé stesse e nelle proprie competenze scientifiche. Nella figura sottostante viene rappresentato il posizionamento delle intervistate rispetto alle polarità dei due concetti.

Nel primo quadrante in alto a sinistra, dove l’aver ricevuto un buon supporto scientifico fa sì che si abbia maggiore fiducia nelle proprie capacità, si concentra la maggior parte delle intervistate e conferma l’ipotesi per la quale un mentore o un network scientifico consolidino e migliorino le capacità individuali anche solo sulla base delle esperienze vicariate. Nel secondo quadrante in alto a destra si posiziona una sola ricercatrice che pur avendo ricevuto supporto dal proprio capo continua a sentirsi sfiduciata, ma è un unico caso. Nel terzo quadrante in basso a destra si posiziona una notevole componente delle intervistate e, specularmente a quanto detto per il primo quadrante, in questo la mancanza di supporto coincide con una scarsa fiducia delle proprie competenze. Nell’ultimo quadrante in basso a sinistra si posizionano tre intervistate che pur non avendo avuto una rete o un mentore a supporto è riuscita a realizzarsi e quindi percepisce una grande fiducia in sé stesse.

Tab.3.7 Rappresentazione grafica della relazione Fiducia in sé stessi – Supporto ricevuto

	Fiducia in se stesse	Sfiducia in se stesse
Supporto nel corso della carriera	9	1
Mancanza di supporto nel corso della carriera	3	6

Par. 3.2.5 La Comparazione con la carriera maschile

Come ampiamente discusso nel Cap.1, Castilla e Benard (2010) ritengono che, in ambito lavorativo, si tenda a preferire personalità maschili rispetto alle femminili nonostante la equipollenza dei titoli e delle skills. Infatti, nonostante i dati mostrino una sostanziale parità all'accesso tra uomini e donne, è nel raggiungimento delle posizioni dirigenziali che la forbice si allarga dando vita al fenomeno "leaky pipeline" (Blickenstaff, 2005). Le carriere STEM rappresentano una sfida molto ardua per le donne perché intrise di una cultura maschile del lavoro che presuppone lunghi orari lavorativi (Herman e Webster, 2010) e che vede al centro il "maschio monastico" che non ha altra responsabilità al di fuori del suo lavoro e che ha seguito un percorso di carriera in cui tra i 25 e i 35 anni si è reso molto disponibile ad andar fuori. Il mondo della scienza è pieno di questi uomini che a loro volta, guidano le giovani generazioni riproponendo questo modello che è sfavorevole alle donne (White, 2014).

Sono molteplici le cause che concorrono ad alimentare questo fenomeno e risiedono in diversi fattori che intaccano la sfera personale, familiare, professionale e relazionale. Questi due fattori possono essere delle forti discriminanti nel mondo della ricerca perché non sono fattori che il singolo può controllare ai quali si aggiungono aspetti psicologici che portano all'accettazione passiva dello status quo, anche da questo studio sono emerse frasi esemplificative come: "una donna è meno stimolata a fare queste cose qui, è meno competitiva di natura" oppure: "sicuramente hanno progredito di più i miei colleghi maschi", ecc.

Questo mina la democraticità della ricerca e l'accesso libero ad essa.

Durante i colloqui è stato chiesto alle intervistate di esprimere un'opinione riguardo il loro percorso di carriera o delle loro colleghe rispetto a quello dei colleghi maschi. Sono emerse opinioni che mostrano una forte consapevolezza che ci siano dinamiche di genere che soggiacciono al mancato avanzamento delle donne nelle posizioni apicali, anche se si tende a dare per scontato che "le cose vadano così".

Chimica, 63: "Da noi è molto equilibrata la proporzione e lo sé sempre stata, ma fra i dirigenti di ricerca son poche le donne ma pochi anche gli uomini per via della competizione. Una direttrice di istituto donna non l'abbiamo ancora avuta, è bilanciata ma nel campo delle ricercatrici. Nel campo dirigenziale, come in tutto il CNR non è bilanciata."

Chimica, 64: "Adesso la situazione è cambiata, ci sono molti precari e molte precarie giovani laureate donne, molto di più perché tendono a restare più le ragazze che i ragazzi negli istituti perché i maschi hanno anche più opportunità fuori e tendono a preferire uomini, le industrie."

Biologa, 56: "Abbastanza paritaria potrebbe essere quasi quasi spostata verso le donne come numero di persone ricercatori e ricercatrici. Come scala apicale, la cosa si sbilancia come dappertutto."

A volte lo sbilanciato si traduce nello scegliere che siano le donne a svolgere mansioni segretariali oltre ai quotidiani task di ricerca:

Matematica, 39: "Nel mio laboratorio per lo più sono uomini. I ruoli delle donne sono spesso di segreteria. Il mio è un istituto di informatica quindi probabilmente perché ci sono più laureati uomini in informatica che donne. Forse anche un po' per il fatto che gli uomini si spostano più agevolmente credo. Nel mio gruppo ci sono uomini che anche con figli vanno lontano, non so se fossero stati donne lo avrebbero potuto fare a livello logistico.

Biologa: "A me piacerebbe fare tutte e due, con questo però non so se la ricerca ad alto livello, sembra che si vada verso direzione per cui la dedizione deve essere al cento per cento. E tutto in un tempo ragionevole, per chi non è estremamente dotato. Una donna deve essere più dotata dell'uomo per poter gestire entrambe le cose con successo. Devi avere molte più doti, poiché devi dedicare meno tempo perché hai anche altre cose di cui preoccuparti"

Ingegnere: "Se uno deve dare un ruolo di responsabile spesso è più facile che l'abbiamo dato a un uomo piuttosto che una donna".

Ingegnera, 37: "nel mio istituto siamo piuttosto equilibrati, nel mio gruppo siamo 5 donne full time e un solo uomo che però è il capo"

In un solo caso una ricercatrice ha manifestato di non poter attribuire il mancato avanzamento della carriera a dinamiche di genere bensì alla effettiva mancanza di competenze di chi non è riuscito a progredire.

Fisica: "non vedo differenza tra uomini e donne, io penso che la mia carriera non sia progredita né più né meno velocemente di altri. Lo sviluppo della carriera non ho mai osservato una diversità tra l'uomo e la donna. Gli elementi per cui alcuni hanno fatto carriera e altri no, non erano sicuramente legati al genere ma erano legati alla scelta del capo, alla situazione contingente, a chi doveva andare avanti, a chi aveva i posti chi spingeva, chi faceva i capricci, anche se ti trovavi al momento giusto al posto giusto ma questo è indipendente. Anzi tra le persone che conosco che hanno avuto una carriera più di successo alcune sono donne."

In due casi isolati è stato rilevato il problema riferita alla presenza di dirigenti o direttori uomini misogini per loro natura.

Fisica: "se fossi stata un maschio che lavorava con il direttore avrei fatto carriera molto più velocemente in quell'istituto".

Biologa: "sicuramente hanno progredito di più i miei colleghi maschi e quelli che sono stati dalla parte di [quel direttore] hanno avuto una carriera più spianata".

Non si rileva particolare spirito critico da parte delle donne nel dichiarare un dislivello ai vertici, piuttosto emerge il sentore per cui sia dato un po' per scontato che si tenda a preferire un uomo. Spesso però questo non viene attribuito a dinamiche inconsce di genere ma a fatti più contingenziali:

Matematica: "difficilmente poi si riesce a far carriera e ci sono due motivi: nel CNR la matematica è un po' una nicchia nel senso che è stata importante per un certo periodo di tempo ma adesso sta scomparendo all'interno del CNR quindi c'è una certa difficoltà, indipendentemente dall'essere donna o uomo ad avere la possibilità di far carriera. È difficile proprio nell'ambito del CNR. Siamo stati fagocitati da altri interessi

o da altri gruppi di ricerca, come informatici etc. che sono un po' più vicini rispetto al matematico che è visto un po' come geniale ma poco inserito nel mondo. Le difficoltà queste sono fondamentalmente, certamente quella di essere donna è predominante, anche nel nostro ambiente gli uomini sono quelli che hanno fatto carriera”.

Biologa: “I capi sono stati di solito uomini e a seguire poi un gruppo di donne ai vari livelli. Non c'è maschilismo nel senso che ci sono pochi maschi e i capi che ho avuto erano tutti ben gentile e ben disposti, senza grossi difetti e non con atteggiamenti maschilisti. Quello che si vede è che arrivano più avanti nella carriera anche se alla base siamo tutte donne.”

Biologa: “I direttori sono per la maggior parte uomini. Siamo tante donne nei laboratori siamo sempre di più però poi chi prosegue oltre sono sempre più gli uomini”.

È molto interessante poi riportare il commento di una ricercatrice che mostrando assoluta mancanza di consapevolezza rispetto al tema fa delle affermazioni molto forti che riguardano la natura stessa dell'essere donna.

Fisica: “In questo istituto dove sono adesso no, nessuna differenza. ho un sacco di colleghe arrivate al top senza troppe discriminazioni, diciamo che una donna è meno stimolata a fare queste cose qui, è meno competitiva di natura. Ci hanno allevato con questa attitudine non lo so, che sia più difficile dipende chi si trova dall'altra parte, chi deve decidere. Ci sono tanti uomini che sono abbastanza misogini ancora secondo me. E quello un po' non aiuta però devo dire che io, a parte il mio precedente direttore tutti gli altri colleghi non ho mai avuto grossi problemi.”

Commento

Nella figura sottostante viene riportata la distribuzione delle opinioni delle intervistate rispetto alla percezione della progressione di carriera da parte degli uomini e delle donne. Come mostrato, la maggior parte delle intervistate ha dichiarato di non percepire differenze sostanziali sostenendo che se si hanno le capacità e le competenze giuste chiunque può accedere ai livelli superiori di carriera. Si precisa che questa domanda non riferiva al raggiungimento delle posizioni apicali ma a come loro percepiscono le carriere dei loro pari livello colleghi uomini. Viceversa le intervistate sono risultate tutte consapevoli del fatto che alle posizioni di vertice la componente maschile è predominante.

Resta comunque alta la componente di coloro che dichiara di aver visto progredire i loro colleghi uomini più velocemente, mentre nessuna di loro ha dichiarato di aver avuto sentore o aver avuto l'esperienza di casi in cui una donna abbia raggiunto pari livello di carriera più velocemente degli uomini.

Tab.3.8. Rappresentazione grafica della percezione della progressione di carriera rispetto agli uomini



Par. 3.3 LA MOBILITA'

La mobilità europea ed internazionale viene considerata oggi elemento di pregio e lustro nella carriera di un ricercatore che si rispetti e, sin dai percorsi universitari, sono fortemente consigliati periodi di studio all'estero per consolidare le proprie capacità. Nella vita di un ricercatore il momento più favorevole per esperienze internazionali risiede nel dottorato di ricerca, momento in cui si sta delineando la propria professionalità e si stanno consolidando le proprie competenze (Baruch, 2004). D'altro canto la circolazione delle capacità e la condivisione del proprio sapere oltre i confini nazionali sono indici di scientificità, eclettismo ed apertura.

I dati raccolti sulla mobilità in formazione risulta essere maggiormente presente nei percorsi delle intervistate che, avendo fatto il dottorato hanno avuto la possibilità di estendere le loro conoscenze all'interno di un quadro considerato ancora di formazione.

Rispetto alla mobilità durante la carriera, dai colloqui è emerso che c'è stata una maggiore propensione alla mobilità delle ricercatrici "senior". Questo, sebbene possa sembrare in controtendenza con la globalizzazione e con la fluidità degli spostamenti, secondo il quale si sarebbe più portati a pensare che siano le ricercatrici più giovani ad essere più "mobili", in realtà presenta un singolare significato. Infatti, poiché le donne entrano nel sistema della ricerca italiana in età biologica già avanzata, spesso dopo i 35 anni (vd. Cap. 2), non appena si sentono più tranquille dal punto di vista lavorativo scelgono di restare "a casa propria" spesso proprio per voler creare una famiglia. Quindi gli anni successivi, gli anni più produttivi dal punto di vista scientifico per un individuo, vengono spesso investiti in lavori di cura che inevitabilmente sottraggono tempo alla ricerca e alla propria crescita professionale (Wilson et al. 2017) generando il cosiddetto *overlap* biologico/professionale (Greenhaus et.al., 1985).

Se da un lato essere mobili regala gioie e soddisfazioni dall'altro obbliga a sacrificare alcuni aspetti della propria vita personale, che può così essere un grande deterrente che inibisce la fluidità nello spostarsi riverberandosi negativamente sul percorso formativo dell'individuo. Infatti chi si muove spesso si trova può facilmente in condizione di dover prendere delle scelte importanti e/o sfidare i propri limiti, è spesso costretto a lasciare la propria zona di confort e le abitudini rassicuranti che caratterizzano una vita sedentaria, sia dal punto di vista lavorativo che personale. Inoltre, proprio perché le donne sono meno disponibili degli uomini a spostarsi, tendono ad essere più favorevoli ad accettare lavori precari indipendentemente dalle loro skills (Bozzon et al, 2017). Ma rispetto a chi lavora e vive nello stesso posto tutta la sua vita, la mobilità permette di ampliare il proprio network sociale ed arricchire conoscenze e relazioni umane. Avere un network più ampio può essere un fattore rassicurante e attenuante della paura di allontanarsi dal proprio lavoro per un periodo di tempo.

Un altro aspetto perverso emerso dalle interviste risiede nel timore a spostarsi per periodi medio-lunghi dovuto al fatto che la scarsità di domanda di lavoro in ambito scientifico possa comportare il non trovare più il posto che si è lasciato. Questo si riverbera in maniera negativa su tutta la formazione di ricerca di una donna.

Tutte le intervistate hanno espresso un parere fortemente positivo nel ritenere la mobilità un requisito importante per svolgere il lavoro di ricerca. Le motivazioni espresse sono molteplici e risiedono nell'importanza del rendersi indipendente sia come persona che come scienziato. È emerso anche un forte sentimento critico da parte di coloro che, avendo fatto periodi all'estero, ritengono che le loro colleghe che “non si sono mai mosse dall'Italia” siano di più strette e chiuse vedute”.

Nel corso dell'intervista sono state rivolte alle intervistate domande relative alla loro mobilità nel corso della formazione e nel corso della carriera. È stato poi chiesto loro di esprimere un'opinione sull'importanza di essere flessibili e sulla difficoltà di muoversi.

Par. 3.3.1 La Mobilità nel corso della formazione

In generale le intervistate hanno manifestato una mobilità piuttosto elevata durante il periodo di formazione e tra queste, soprattutto coloro che hanno fatto il dottorato di ricerca che gli ha dato l'opportunità di spostarsi all'estero.

Biologa: “Durante il dottorato per quattro mesi in Europa. Per convegni e seminari ho continuato a muovermi ma non per periodi diciamo lunghi, per qualche giorno per i convegni”

Matematica: “Io periodi di studio all'estero non proprio più viaggi in periodo estivo per progetti in campo ICT e sono andata in [nome del posto] con ingegneria senza frontiere e sono stata tutti gli anni, per tre volte”.

Chimica: “volevo fare il Phd, in quel periodo non c'era però disponibilità presso il gruppo di ricerca per cui decisi di andare qualche mese all'estero a [nome del posto] dove ho lavorato in istituto universitario dove facevo ricerca indipendente. Durante il dottorato sono stata per un altro periodo all'estero, a [nome del posto]. Il dottorato era finanziato con borsa universitaria e il CNR al tempo non sapevo neanche esistesse”.

Ingegnere: “Formazione no però ho fatto delle summer school per periodi brevi durante il dottorato una ventina di giorni e sono andata in [nome del posto] a fare una scuola di logica”.

Fisica: “Io ho fatto esperienze all'estero sempre saltuarie ma non ho mai vissuto un periodo all'estero, durante il PhD ho fatto diverse volte misure o anche settimane in Inghilterra vicino [nome del posto] dove c'era la sorgente di neutroni che si possono fare anche qui... poi qualche scuola di dottorato in vari posti sempre in Europa. Il master poi l'ho fatto a [nome del posto] e una settimana al mese per due anni l'ho trascorsa a [nome del posto] ma non mi sono mai trasferita.”

Sono diverse le testimonianze che riguardano situazioni in cui la mobilità è caratterizzata da periodi molto brevi e spinta da motivazioni che riguardano più che altro motivazioni di progetto che non di crescita formativa personale in quante tale.

Ingegnera: “ho fatto scuola di dottorato di 10 giorni durante il periodo di dottorato in cui è stata molto formativa, a Malaga ma era una scuola internazionale quindi è stata formativa perché c'erano corsi intensivi su varie tematiche relative al linguaggio naturale interessanti per la mia formazione però a livello di lingua c'erano molti italiani quindi non è che ho acquisito competenze linguistiche. Poi ho partecipato a parecchie conferenze all'estero senza durante il periodo di dottorato”.

Biologa: “Ho iniziato il periodo di formazione all'estero dopo la laurea”

Alcune di loro hanno avuto molteplici esperienze formative all'estero unitamente a esperienze formative in Italia.

Biologa: “La prima borsa che ho avuto, dopo la tesi al CNR, l'ho avuta a Roma (...) alla [nome del posto] dove per la prima volta cercavano biologi per occuparsi di problemi di acque, inquinamento delle acque. (...) E quindi nel frattempo poi ci sono stati un concorso a [nome del posto] e quel punto ho partecipato, ho vinto il concorso e sono ritornata qui. (...) Sono andata all'estero sette anni dopo per un anno negli stati uniti a [nome del posto] però avevo ancora la borsa di studio italiana. Avevo vinto una borsa NATO per gli Stati Uniti (...) perché quello che era il mio capo al momento aveva abbastanza disponibilità da poter integrare quella che era la mia borsa con una specie di missioni che mi permetteva di vivere anche in un posto caro come [nome del posto] e quindi sono andata un anno lì.

Ingegnere: “Ho fatto un erasmus post-lauream ma nel frattempo il mio professore mi ha offerto di andare a fare un PhD in [America]. (...) Ho vinto sia il dottorato in Italia in ingegneria (...), sia nel '91 il PhD in [America]. Erano dottorati finanziati a [nome del posto] con borsa perché esistevano solo con borsa, quello americano ero strutturata come visiting scientist. Ero come un dipendente. Lì ho passato quattro anni e qualcosa. (...) Ci sono rimasta per più di quattro anni”.

Fisica: “Durante il PhD ho viaggiato abbastanza perché cercavo collaborazioni esterne, ho lavorato in Francia con una studentessa donna, (...) e durante il PhD ho lavorato con molte mie colleghe. (...). Dopo la laurea sono partita per un viaggio di tre mesi e mezzo e sono stata in giro in [nome del posto] per un viaggio di piacere e avevo fatto prima di partire due domande (...). Tornata dal mio viaggio ho trovato che la domanda per il mio grant europeo era stata accettata e ho fatto il dottorato a [nome del posto] nell'osservatorio della [nome del posto].. io mi occupo di turbolenza, ho fatto il dottorato ed è stata un'esperienza complicata perché l'ho fatto in un laboratorio scientificamente competitivo dove c'erano persone molto brave e c'erano continuamente visitatori da tutto il mondo.”

La mobilità internazionale ed europea con riferimento alla formazione risulta meno presente nei percorsi delle intervistate che non hanno conseguito il dottorato, visto che fino alla fine degli anni '80 non era ancora considerato requisito per l'accesso alla carriera scientifica. La loro mobilità riferisce maggiormente a spostamenti all'interno del territorio nazionale.

Chimica: “Mi sono iscritta prima a Roma perché i miei ritenevano che fosse più vicina a Pescara ma lo era soltanto in quanto a distanza non lo era in quanto a facilità di raggiungere la città. Poi mi sono trasferita a

Bologna e mi sono laureata nel '78 a questi tempi non ho fatto il Phd perché non era prevista da nulla non si faceva. Non esisteva”.

Matematica: “nel giugno del’82 ho fatto una scuola specifica a Perugia di 35 giorni in cui ci si orientava già a questo tipo di lavoro si faceva la scuola per inserirsi nell’ambiente lavorativo della ricerca in matematica”.

Fisica: “Sei mesi dopo la laurea ho preso una borsa di studio dell’ENI di ricerca presso l’università di [nome del posto] dall’86 all’88 sono stata lì. Finita la borsa ho fatto il dottorato all’università [nome del posto] con borsa.”

Sono anche presenti dei casi in cui la mobilità in formazione è stata pressoché assente.

Biologa: “non ho mai avuto tanto desiderio di andare via o di andare via per sempre. Avevo paura che andando all’estero poi difficilmente sarei rientrata, ho cercato altri progetti a cui potevo partecipare qua al CNR e sono rimasta qua.”

Biologa: “Non ho fatto neanche periodo di formazione, niente di rilevante.”

Matematica: “No. Solo un gran numero di conferenze.”

Par. 3.3.2 La Mobilità nel corso della carriera

Per quanto riguarda il tema della mobilità nel corso della carriera, le intervistate hanno manifestato una mobilità molto eterogenea che spazia dall’essere state per lunghi periodi, come settimane e mesi, all’estero, al non essersi affatto spostate dall’Italia.

La cosa interessante emerge dall’età delle intervistate, contrariamente infatti a quanto si possa pensare, non sono le più giovani ad essere più flessibili negli spostamenti, da questo studio emerge infatti una maggiore mobilità nel corso della carriera tra le ricercatrici over 50.

Chimica, 64: “Sono stata cinque mesi, poi sono tornata, son diventata ricercatrice e siamo stati in America un anno e mezzo. Li avevo anche una figlia e ce la siamo portata appresso. Ho fatto visiting scientist all’università del Massachusetts. È un’esperienza diversa perché come borsista studiavo tutto, da ricercatrice era diverso”.

Biologa, 56: “Dopo la laurea due anni a [nome del posto] con due borse di studio: uno della NATO e una del CNR e mi ricordo che quella della NATO durava sei mesi e pagava tanto quanto quella del CNR che durava un anno, proprio era uguale. Nel 90- 91 son tornata a [nome del posto], nel novembre 92 son partita negli Stati Uniti son tornata in Italia nel 96, son stata due anni a [nome del posto] e nel 99 sono andata a [nome del posto] per tre anni però son venuta via così a novembre 2001 son tornata a [nome del posto].”

Ingegnere, 52: “Quando ho deciso di tornare in Italia mi è stato offerto un posto da assistent professor e ho pensato che era meglio. la qualità della vita in Italia è superiore ad altri paesi con tutti i nostri limiti, la qualità invece della ricerca è superiore a quello che c’è in Italia. Son tornata nel 95, nel 96 mi hanno chiamata per offrirmi la direzione di un laboratorio in Florida e ho detto di no. Attualmente sono dal 2002 professore aggiunto all’Università del Ttexas, vado regolarmente negli Stati Uniti perché tutto sommato non riesco, è stato un posto ed è un posto in cui lavoro bene. Gli USA non mi mancano perché ci vado regolarmente e regolarmente ottengo offerte di lavoro. L’ultima prima di natale. So che non avrei problemi

se volessi tornare a lavorare negli Stati Uniti, la qualità della vita è migliore qui però. Poi esistono anche altre cose oltre il lavoro.”

Fisica, 58: “io sono stata durante il dottorato al CNRS a Parigi. Poi sono stata un periodo in Germania con una borsa di mobilità europea, poi ho fatto short mobility a Berkeley, come periodi più lunghi di permanenza apparte poi le normali collaborazioni e quindi i viaggi o i congressi e tutto ciò che riguarda l’interazione fuori dall’Italia. Poi sono stata questi 5 anni a Brussel alla commissione europea dove anche l’aspetto extra-italiano è di tutto altro tipo per un’organizzazione pubblica.”

Fisica: “Io ho fatto due periodi uno negli USA, uno in UK e in tutti e due periodi mi sono trovata molto bene, in ambienti collaborativi e stimolanti perché ho avuto la fortuna di andare a lavorare con ricercatori di alta levatura e collaborare con ricercatori molti bravi ti arricchisce in ogni caso. Là sono molto più liberi e ci sono molti più ondi quindi si lavora con molta più serenità e fare esperienza vedendo persone che lavorano con modi diversi, metodi diversi... e ho sempre poi pensato che noi italiani siamo bravi e forse anche di più di tanti ricercatori stranieri.”

La mobilità nel corso della carriera può anche essere altamente influenzata dalla precoce stabilizzazione: infatti, se da un lato, ottenere un posto di lavoro full-time può contribuire alla pace lavorativa, dall’altra può portare malcontento perché ci si può sentire invischiati in una situazione che lascia poco spazio alla mobilità.

Chimica, 44: “il fatto che ero particolarmente giovane diciamo ero molto contenta di aver vinto questa posizione però diciamo nello stesso tempo mi sentivo un po’ frustrata perché avevo ancora il desiderio di girare un po’ di andare un po’ all’estero, in ogni caso venni qua e presi il servizio il [data della presa di servizio]”.

Mentre tra le meno flessibili compaiono le più giovani, ovvero le under-40.

Fisica, 35: “E poi per i progetti europei mi è capitato di andare fuori.”

Ingegnere, 37: “non ho avuto grandi periodi di mobilità”

Ingegnere, 36: “Ultimamente mi sto spostando poco, mi sono spostata molto negli anni passati per conferenze e per progetti, per le riunioni di progetti.”

Matematica, 39: “no non ho avuto periodi di lavoro all’estero”

Biologa, 40: “Io non ho mai avuto periodi di formazione o di lavoro all’estero e ritengo che sia stato un mio enorme errore. (...). Dopo ho cambiato gruppo e appena arrivata non mi sembrava il caso di andare via, poi io sono cresciuta e ho sempre meno il desiderio di andare via ma di rimanere”

Biologa, 44: “Ho il grandissimo rimpianto di non essere andata all’estero perché poi quando lavori completamente da sola non indirizzata non è banalissimo andare all’estero anche se tu sei capace e brava.”

Par. 3.3.3 Le difficoltà nello spostarsi

Nonostante sia riconosciuta l’importanza di essere “mobili”, è stato chiesto alle intervistate di esprimere il loro parere riguardo alla difficoltà o alla facilità nell’organizzare la flessibilità lavorativa.

I problemi nello scegliere di muoversi si presentano infatti spesso già al momento di scegliere se partire o meno a causa di contingenze che influenzano significativamente la scelta e che nella maggior parte dei casi coincidono con l'arrivo dei figli o con la presenza di un compagno.

Fisica: "Non ho in programma di andar via, preferirei di no. Sono consapevole che sarebbe meglio farne ulteriormente per vedere modi diversi di lavorare, per migliorare l'inglese, però è inconciliabile con altre esigenze personali."

Ingegnera: "Io ho 1 bambina e da quando ho lei non mi è mai capitato di dover andar fuor. Abbiamo fatto una cena di progetto qui e già fare una cena di progetto è difficile perché le cene si protraggono fino a tardi. Poi io non abito qui a Roma ma fuori Roma e dover tornare a casa è difficile".

Fisica: "può essere difficile se hai dei bambini da accudire"

Matematica: "quando si ha famiglia senz'altro"

Biologa: "si quando si hanno i figli"

Ingegnera: "sicuramente lo è da quando inizi ad avere una famiglia o un compagno, ci si sposta con meno facilità"

Matematica: "è difficile se hai dei bambini e un marito che non ti può supportare"

Il caso di una ricercatrice ci descrive come, a causa della vincita di un concorso che dal centro Italia l'ha portata nel sud d'Italia, abbia dovuto terminare la relazione con il suo compagno del tempo.

Fisica: "io sono stata all'estero quattro anni poi sono ritornata a casa per un anno e mezzo e poi sono ripartita. Cioè dal punto di vista personale la relazione con la persona con cui stavo da tanti anni a un certo punto si è interrotta. I primi anni di lavoro al sud d'Italia io avevo il compagno a Roma ma ogni due settimane e poi era troppo faticoso, viaggiare, prender il treno di notte, andare a Roma, tornare poi a un certo punto ho smesso di viaggiare."

Lo scenario e le opinioni cambiano drasticamente per coloro che, forti delle loro esperienze lunghe e prolungate all'estero, ritengono che il sapersi organizzare nella gestione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita è la soluzione chiave per non avere limiti in termini di spostamenti e di flessibilità.

Chimica: "da quando ho avuto i figli ho girato meno rispetto a prima ma non ho mai avuto grossi problemi di spostamento".

Fisica: "Io sono stata 4 anni in Inghilterra e 4 negli Stati Uniti ma è una questione un po' di lavoro un po' perché io ho un marito che fa il bancario che veniva trasferito dalla sua banca 4-5 anni all'estero e io quando potevo andava anch'io e siamo riusciti a combinare entrambe i lavori. Abbiamo sempre avuto la fortuna di scegliere posti in cui io anche potevo lavorare e cercavo di seguirlo, una volta ho preso un'aspettativa non pagata qui in Italia, però poi mi pagavano in Inghilterra perché lui non mi dava il permesso di lavorare all'estero però io ho sempre lavorato e passati quei tre-quattro anni mio marito è sempre rientrato. Abbiamo avuto un figlio che è nato in Inghilterra, son partita che ero incinta e ho partorito lì e il primo pezzo l'ho fatto lì."

Tra le intervistate che ritengono sia l'organizzazione la chiave di volta per raggiungere e portare avanti i propri obiettivi personali, sono emersi anche dei forti commenti di critica nei confronti delle donne che scelgono di non assecondare il proprio percorso di carriera.

Fisica: "io sono convinta che chiunque abbia voluto intraprendere questa carriera l'abbia intrapresa e sia riuscita (...) Quando io dico ad alcune mie colleghe giovani ve ne dovete andare vi dovete andare a fare un anno fuori cominciano a dirmi è no con il bambino come faccio? È una questione di organizzazione, è solo quello. Nessuno te lo impedisce, è una questione che chi non lo fa non vuole prendersi la responsabilità e non vuole organizzarsi (...). Io ho fatto tutto quello che ho voluto e se mi guardo in giro le persone che l'hanno voluto fare l'hanno fatto e quelle che non l'hanno fatto è perché non hanno voluto perché si chiudevano loro stesse nel ghetto della donna che deve stare a casa: come faccio con i figli?"

Dai colloqui sono emersi delle letture molto interessanti sui motivi che impediscono di essere più mobili nel corso della propria vita, motivi che non rientrano nelle problematiche contingenziali quanto piuttosto in problematiche culturali:

Chimica: " (...) la società fuori (deve) di riconoscerci un ruolo veramente paritario rispetto agli uomini nel senso che se nella famiglia c'è una donna che può avere delle soddisfazioni maggiori di fare un lavoro bello importante e interessante potrebbe iniziare anche l'uomo a sacrificarsi, anche se mi sembra che accada difficilmente, questo sarebbe l'ideale, un supporto quindi che venga dall'esterno e dalla capacità e dalla volontà della donna di intraprendere questa carriera.(...)"

Uno degli aspetti molto interessante e allo stesso inquietante che è emerso dai colloqui con due delle intervistate riguarda il rientro in Italia:

Chimica: "feci abbastanza fatica poi feci ancora più fatica quando tornai dagli usa perché la considerazione del ricercatore negli States è completamente diversa da quella che abbiamo in Italia e per un periodo decisi di non tornare nemmeno... Poi alla fine tornai in Italia ma fu veramente difficile riambientarsi".

Chimica: "Quindi tante donne dentro perché fuori meno opportunità, si tende quindi a restare e ad accontentarsi di cose meno qualificanti, molti se ne vanno ma chi se ne va se ne va per sempre. Mentre come abbiamo fatto noi di andare e tornare, anche perché se vai poi quando torni chi trovi? Ritorni ad essere l'ultimo arrivato, non c'è più l'appiglio delle scienze dure. Anche l'università.. i ragazzi con il tre più due, io lo chiamo l'esamificio, si perdono le basi e si fa la specializzazione senza basi."

Questa paura può fungere da freno inibitorio:

Biologa,40: "e non ho avuto il coraggio di andare via tra un contratto e l'altro perché sembra che se uno se ne va poi difficilmente riesce a rientrare e io non volevo vivere all'estero per sempre, volevo fare un'esperienza sapendo che potevo ritrovare e se andavo via in realtà poi quando tornavo non avrei saputo dove andare".

Fisica: "Però non era l'intorno che te lo impediva, era la tua cultura che pensavi tu di te stessa. Io ho sempre lavorato con maggioranza di donne che comunque andavano ai congressi, andavano in giro poi io non vedo tutte queste carriere strepitose né tra gli uomini che tra le donne. Quelle con cui ho interagito io non si sono neanche fatte questo problema, il problema culturale è alla base in cui tu cresci però non è l'ambiente di lavoro io non ho mai trovato delle remore che mi dicevano no tu non lo puoi fare perché sei donna".

Commento

Dai colloqui emersi è risultato che la mobilità professionale è in stretta relazione con le contingenze personali e famigliari.

La raffigurazione seguente mostra il posizionamento delle esperienze delle intervistate rispetto a questi due fattori.

Nel primo quadrante in alto a sinistra troviamo coloro le quali manifestano una buona mobilità estera e nazionale pur avendo degli impegni famigliare. Nel secondo quadrante in alto a destra si posizionano coloro che non hanno particolari contingenze famigliari, spesso non sono sposate e/o non hanno figli e per questo si muovono con estrema facilità. Il terzo quadrante in basso a destra rivela il posizionamento di chi pur non avendo particolari contingenze famigliari non si trova spesso a viaggiare né per lavoro né per motivi formativi. Nel quarto quadrante in basso a sinistra (il più copioso) rivela coloro che si spostano per periodi brevissimi che possono coincidere con convegni o seminari o per periodi nulli perché hanno situazioni famigliari incombenti (marito, figli, genitori da accudire).

Se da un lato non stupisce che dietro una bassa mobilità ci siano incombenze famigliari, quello che meraviglia è il dato corrispondente alle 4 ricercatrici che pur non avendo particolari impegni famigliari scelgono di non muoversi. In realtà questo dato è da leggersi in ottica del sentimento di paura associato alle problematiche al rientro. Infatti spesso, la paura di non trovare più il posto che si è lasciato inibisce di allontanarsi.

Nonostante ciò una buona parte delle scienziate che la presenza di contingenze famigliari, di fronte ad una buona organizzazione di vita, possa non essere da impedimento negli spostamenti oltre confine.

Tab.3.9 Rappresentazione grafica della relazione Mobilità – Contingenze famigliari

	Contingenze famigliari	Libertà di movimento
Alta mobilità	5	3
Bassa mobilità	7	4

Par. 3.4 LA VALUTAZIONE DELL'AMBIENTE LAVORATIVO

Diversi studi hanno mostrato l'importanza che la percezione del proprio ambiente lavorativo ha sulla soddisfazione all'interno dei luoghi di lavoro (Birimoria et al. 2006; Campbell, 2014).

In questa sezione sono stati presi in esame diversi fattori per la valutazione dell'ambiente lavorativo sulla base della definizione dell'OECD, la quale definisce un lavoro di qualità se sono presenti i requisiti di giusta ed equa retribuzione, di sicurezza sul lavoro in termini di non precarietà dello stesso e di qualità dell'ambiente lavorativo intesa come *flessibilità dell'orario, buoni rapporti con il capo e con i colleghi, una equa conciliazione vita-lavoro* (OECD, 2017).⁴⁰ Questi fattori influenzano profondamente la produttività scientifica e l'efficienza lavorativa. Una buona qualità del lavoro e dell'ambiente circostante aiuta le persone a sviluppare il proprio potenziale, raggiungere i propri obiettivi e farli sentire utili per la società.

- **Sulla flessibilità lavorativa:** la Commissione Europea ha iniziato a contemplare forme di lavoro flessibile nell'agenda politica già dagli anni '70 in un'ottica duplice: l'adozione di forme di lavoro non standard come il part-time, i lavori a tempo determinato e i lavori temporanei. Dall'altro le istituzioni dell'Unione Europea hanno lanciato politiche strategiche per sostenere l'adozione nel mercato del lavoro di forme che combinino flessibilità e sicurezza nell'ambito del lavoro. Il termine *Flexicurity* è diventato un elemento chiave nella strategia Europa 2020. Tra i principi della *flexicurity* la spinta verso l'acquisizione di nuove competenze, da parte dei lavoratori, per muoversi meglio nel mercato del lavoro attuale. I principi della *flexicurity* intendono supportare la gender equality anche in accesso al lavoro e nella conciliazione tempi di vita tempi di lavoro. La flessibilità lavorativa viene vissuta come un grande privilegio nella carriera scientifica perché permette di organizzare il proprio lavoro. Si ritiene infatti che pianificare e gestire le proprie attività in maniera autonoma, senza orari scadenzati, possa contribuire ad arricchire un lavoro di ricerca e valorizzare le proprie capacità individuali. Purtroppo però, l'altra faccia della medaglia implica che proprio perché la ricerca non è legata a luoghi fisici e può essere svolta ovunque si possano innescare meccanismi perversi. Quello della cosiddetta *domestication*, in cui il lavoro viene assorbito anche nel sistema di regole della vita privata assottigliando i confini tra i diversi ambiti della vita quotidiana (Murgia, 2017), è forse l'esempio più eclatante.

- **Sul rapporto con il capo e con i colleghi:** è inutile insistere sull'importanza del rapporto con i colleghi perché le dinamiche che si creano all'interno di un gruppo caratterizzato da legami di interdipendenza, sono necessarie per la creazione di quella che gli psicologi sociali chiamano identità sociale (Tajfel e Bruner, 1961). Sentirsi parte di un gruppo ed essere percepiti dagli altri come parte integrante di esso rafforza la propria identità personale e influenza la creazione del

⁴⁰ Disponibile al sito: <http://www.oecd.org/statistics/job-quality.htm>

proprio senso di appartenenza e di identità comune. Avere un gruppo di riferimento all'interno del quale e con il quale lavorare è sinonimo di possibilità maggiori di crescita personale perché si ha qualcuno su cui poter contare, si riesce ad essere più produttivi e a credere maggiormente nel lavoro che si fa.

- **Sulle prospettive future:** Tra i fattori emersi si rileva una forte insoddisfazione dovuta alla mancanza di riconoscimenti formali attesi che in Italia si fa fatica a ricevere. Per questo dai colloqui è emersa una forte propensione a guardare all'estero come luogo in cui il ricercatore può giocare al meglio le proprie possibilità di miglioramento. Questo, a fronte dei dati nazionali che testimoniano come siano molti i ricercatori che lasciano l'Italia per andare all'estero, conferma che esiste poca attrattività da parte della ricerca italiana e che anche coloro i quali hanno scelto di restare manifestano sentimenti di frustrazione. Inoltre le donne sono meno soddisfatte degli uomini della loro carriera e faticano ad avanzare (Kamberidou e Fabry, 2012).

Durante i colloqui si è cercato di esplorare queste aree al fine di mettere in luce quali sono i maggiori fattori di disagio e di inadeguatezza che non permettono di considerare il proprio lavoro di "qualità" e da ultimo, ma non per importanza, si è cercato di indagare come la precarietà del lavoro, ampiamente discussa in precedenza influenzi la loro **percezione di qualità del lavoro**. Quest'ultima si traduce spesso in corsa all'arricchimento del curriculum, ricerca spasmodica di finanziamento, mancanza di prospettive contrattuali migliori (per le precarie).

Par. 3.4.1 La flessibilità lavorativa e il rapporto con il capo e con i colleghi

Rispetto al tema della flessibilità lavorativa la maggior parte delle intervistate ha espresso parere decisamente favorevole.

Fisica: "orari di lavoro come ricercatori siamo privilegiati perché l'orario di lavoro è molto flessibile e questo facilita."

Biologa: "è molto importante soprattutto se lavori in laboratorio"

Fisica: "sono completamente libera di schedulare il mio lavoro, i miei orari, lo sono sempre stata. Fare il ricercatore in una situazione di ricerca pubblica ti dà una grande flessibilità. Poi questo significa anche lavorare i sabati, le domeniche e le notti quando serve quando ne hai voglia perché è un lavoro che ti piace... rendicontazione dei progetti, quando c'è stato da fare l'ho fatto. Fa parte del lavoro da ricercatore."

Fisica: "Io sono molto libera di gestirmi il lavoro, in ambiente di ricerca ognuno fa la ricerca che crede e non ci sono distinzioni."

Supponendo che la flessibilità possa dare più margine di spazio alla creatività e all'ottimizzazione della gestione del lavoro c'è chi ritiene sia anche da preferire ad altre tipologie di lavoro come il telelavoro, anche se questo comporta a volte il lavorare anche più del previsto e ritrovarsi in ufficio o in laboratorio anche nel weekend.

Matematica: “molto importante, preferisco il sacrificio dell'organizzazione al telelavoro”

Ingegnera: “come ricercatrice devi essere disponibile a fare attività extra lavorative e anche al di fuori del posto di lavoro e confrontarti anche per fare progetti.”

Biologa: “Se avessi capito prima che finiva così, per quanto io pensi che il lavoro sia il più bello di tutti, l'avrei cambiato poi l'entusiasmo che c'è all'inizio poi pian piano si riduce e alla fine uno ha bisogno anche di una regolarità, una stabilità, sapere che non devi sempre cercare il prossimo assegno.”

Chimica: “Lavoro tutti i giorni e faccio poche ferie, per scelta, nessuno mi obbliga. Gestisco il mio tempo in modo totalmente autonomo... poi è ovvio che io non avendo famiglia non avendo figli se una delle mie colleghe dice io oggi alle 4 devo andare via, bah ci penso io a finire quella cosa lì non c'è problema, perché ho la possibilità di farlo”.

Instaurare dei buoni rapporti di lavoro con il proprio capo e con i propri colleghi contribuisce ad accrescere e consolidare la sicurezza che si ha di sé e delle proprie competenze (Tajfel, Bruner, 1961).

Dai colloqui sono emersi diversi punti di vista. C'è ad esempio chi ha sostenuto di sentirsi completamente abbandonata durante il percorso del dottorato di ricerca:

Ingegnera: “ho iniziato a far la tesi qui al CNR e avevo un prof uni che come riferimento all'università non è che mi ha seguito nella tesi, mi hanno seguito qui con lo stesso gruppo con cui ancora lavoro sono entrata come tesista senza borsa”

Biologa: “La prima parte della carriera, ti parlo di dottorato e post-doc sono stata completamente da sola, proprio totalmente, completamente... Qui ho trovato un altro tipo di ambiente, un gruppo, poi il gruppo si è ridotto negli anni perché puoi prendere solo studenti quindi quelli stanno qui un anno e poi se ne vanno. Quindi ora si mi manca il gruppo, non posso prendere dottorandi visto che non posso mantenermi da sola figuriamoci dottorandi.”

Mentre sono tante le testimonianze di coloro che si sono trovate bene con il gruppo di ricerca che hanno trovato:

Biologa: “Il lavoro mi piaceva moltissimo, il gruppo in cui lavoravo era stimolante quindi io in realtà sono sempre andata molto volentieri a lavorare e questa è stata la cosa che mi ha permesso di sopportare tutto. Io la mattina quando andavo a lavorare ero contenta per cui penso che questa sia una fortuna enorme per cui insomma lavorare volentieri ti permette di superare e sopportare delle cose.”

Ingegnera: “da quando ho iniziato con la borsa ad oggi ho sempre lavorato con il mio gruppo di lavoro con il quale mi trovo molto bene. La mia collega è quasi come un'amica”.

Biologa: “con le mie colleghe mi trovo benissimo”

Chimica: “Devo dire che negli ultimi anni si è creata, l'armonia del gruppo che è una cosa bellissima, molte cose riesci anche a delegare, mi fido totalmente dei miei colleghi etc.”

Fisica: “Per quanto riguarda la parte di politica della ricerca lavoro faccio parte del gruppo di internazionalizzazione del dipartimento di scienze chimiche e poi do supporto al mio istituto. Dal punto di vista della ricerca continuo a lavorare con i colleghi del mio istituto. Qui ci sono soprattutto donne e giovani tra virgolette, i giovani del CNR, quelli che c'hanno 40 anni.”

Lavorare in un gruppo affiatato costituisce la base per un corretto e armonio, evitando così, frustrazioni personali e ripercussioni sull'attività scientifica:

Biologa: "la diatriba con l'ex capo è stata una cosa pesante durata anni. Alla fine ne sono uscita e mi occupo di animazioni molecolari. La cosa è cominciata perché in lab l'unica relazione non ostile era con il mio computer. Tutti gli altri o non mi salutavano o lo facevano facendomi capire che avrebbero preferito non vedermi. Sia da donne che da uomini."

Matematica: "Mi sono integrata subito con i colleghi, rapporto buono, io ho fatto anche dei co.co.co all'università prima del CNR però comunque sempre sereno e ho sempre beccato ragazzi della mia età con cui ho condiviso gioie e dolori e quello è la situazione all'interno del CNR. (...) Poi forse devi beccare anche il gruppo che produce ricerca e che pubblica bene e che riesce a vincere i bandi e devi essere anche un po' fortunato in questo perché ti dà la possibilità di essere inserito in un circolo virtuoso di collaborazioni pubblicazioni. È chiaro che più è piccolo il gruppo meno riesci poi, cioè fai più fatica soprattutto se per ogni articolo devi scrivertelo un po' da sola e devi fare tutto il lavoro da sola, la media delle pubblicazioni insomma, più di uno all'anno non riesci a fare invece se stai in un gruppo grande ti infilano il nome un po' in tutti i lavori".

Matematica: "Chiaramente cambiando gruppo continuamente sei un po' tagliato fuori da questa anzianità quindi alla fine è andata un po' così. Purtroppo questo succede, io lo vedo succedere e è un po' antipatico perché vedi persone che si fanno i favori, tu metti il nome nell'articolo io metto il tuo seppur non ci hanno lavorato. È chiaro che scoccia perché non è proprio meritocratica la situazione però l'importante è fare quello che ti piace e ora continuo a fare questo lavoro fin quando non diventerà proprio impossibile continuerò. Il problema è che ora c'è un momento di crisi economica profonda e quindi tutte quelle dinamiche che erano un po' meno esplicite ora si vedono di più sono più chiare, un po' di baronia c'è anche al CNR come ci sarà un po' da tutte le parti, all'università ecc. non ti dico niente di nuovo".

Par. 3.4.2 Sulle prospettive future

Un'altra area che si è voluta esplorare riguarda la possibilità di andare all'estero, soprattutto nel caso in cui l'insoddisfazione per il mancato riconoscimento formale delle competenze spinge le persone a pensare alla possibilità di un altrove in cui le proprie competenze possano essere appieno apprezzate.

Biologa: "Ora come ora sono più le cose negative che quelle positive, almeno non lo consiglierei in Italia, se uno si sente molto motivato consiglierei una volta laureati guardare molto presto al fuori perché qui vedo molto poco come speranze e non mi sembra che la situazione stia migliorando per niente, andare fuori non necessariamente significa fare meglio, una mia tirocinante è andata negli stati uniti e si è resa conto che non è perché era negli USA necessariamente si lavora meglio".

Fisica: "Trovo avvilente che se in America facciamo un buon risultato viene scritto su tutti i giornali, se li fai in Italia non vieni considerato. Noi abbiamo fatto una campagna di misura in Antartide dove il team capitanato da italiani e abbiam contattato i giornali italiani per far risonanza e in Italia non c'è stata nessuna

copertura mediatica, sui giornali stranieri giornali e giornali tipo Washington post. La nostra press release non la considera nessuno.

non noto particolari attriti o tensioni.

Matematica: "Ultimamente purtroppo la flessibilità diventa un po' una necessità perché essendoci meno posti, per trovare una posizione che fitti con il tuo curriculum non è detto che la trovi vicino. Andare all'estero sarebbe ideale per un ricercatore, anche per nuovi stimoli e nuove tipologie di metodi lavorativi e per creare dei link, delle collaborazioni con altri enti. Una persona che si sposta fa sempre comodo in un laboratorio, conosco tante amiche che fanno ricercatrici e che hanno compagni ricercatori e tra i due va sempre il marito per periodi medio-lunghi e si ritrovano spesso anche sole con bimbi anche piccoli e il marito che sta un mese – due negli Stati Uniti."

Molte delle intervistate hanno espresso pareri molto positivi rispetto la possibilità di andare all'estero per una crescita personale e scientifica:

Chimica: "l'esperienza all'estero aiuta perché ti rende indipendente nel lavoro, nella vita, anche perché noi come italiani e napoletani siamo attaccati alla famiglia e cose, ti rende invece indipendente e decidi tu cosa fare. Dopo l'America sono tornata in America tre volte per periodi più brevi, due mesi, tre mesi, poi vabbè ho girato un po' per il mondo per convegni e cose, alla fine uno dei lati positivi del mestiere è che ti fa aprire la mente e vedi cose della famiglia con ottica diversa."

Biologa: "è molto importante perché ti apre la mente e ti fa crescere da tutti i punti di vista"

Biologa: "È un prerequisito oggi la flessibilità, tante persone anche mie coetanee non ci sono nemmeno mai state nemmeno per il dottorato però purtroppo quando fai il concorso vale di più, hai dei punti in più se ci sei stato, ci sono diverse discrepanze, ci sono persone che non hanno mai messo il naso fuori dall'Italia ma che gli viene richiesto oggi di esserci stato. Non per periodi brevi ma più per post-doc o per imparare tecnica o per fare qualcosa di più".

È opinione condivisa che sia molto importante essere mobili in questo settore e chi tra di loro non è riuscita a fare delle esperienze fuori serba dei rimpianti.

Chimica: "in generale sono stata poco all'estero anche se mi sarebbe servito anche dal punto di vista della crescita e dell'entrare in contatto con altre persone, mi sarebbe piaciuto andarci di più ma questo è un rimpianto, ne abbiamo sempre no?"

Biologa: "Per mantenermi il posto qua non ho fatto esperienza all'estero ma tanto poi il posto qua non c'è lo stesso quindi l'errore è stato quello. Una strategia perdente e sbagliata."

Sono emersi anche dei punti di vista fortemente critici nei confronti dei ricercatori che scelgono di rimanere nello stesso posto di lavoro per tutta la vita:

Ingegnere: "E considera che io sono arrivata al CNR con dottorati fatti all'estero, mentre qui dentro c'è tanta gente che il dottorato lo fa qui dentro e questo è un altro problema di gente che entra in un posto e da qui non si muove più e quindi è difficile trovare delle motivazioni se poi uno in un certo senso ha preso la prima cosa che è capitata e da lì non si più è mossa... soprattutto quelli del CNR fanno pochissima esperienza in altri laboratori e questo è un limite perché è dal fatto di aver vissuto varie esperienze che uno può trovare poi le motivazioni e la forza poi di diventare indipendente."

Fisica: "Ecco perché quando si parla di flessibilità io ho una posizione molto favorevole. Ritengo che nel nostro mestiere sia molto importante viaggiare. C'è tanta gente che si laurea e si dottora e poi ha il posto

nello stesso posto e non va bene per la ricerca che è basata sull'interazione tra persone, chi rimane sempre nello stesso posto non interagisce. Questo non è un posto come il ministero. la ricerca è un posto dove ogni volta hai un problema nuovo, certo non è nuovo del tutto, cerchi di avere degli strumenti per provare a risolverlo però ecco devi andare a cercare quindi si la flessibilità”.

Ad influenzare nettamente la percezione della qualità del lavoro di ricerca è sicuramente la mancanza di prospettive. Questo genera frustrazione e si traduce spesso in una corsa all'arricchimento del curriculum e alla ricerca spasmodica di finanziamenti:

Ingegnera: “È un lavoro molto precario però se ti impegni molto e ti fai molti titoli alla fine riesci ad affrontare in maniera costruttiva un concorso. La cosa importante è farsi un curriculum tale da poter sostenere un concorso perché quella è la cosa fondamentale, fare pubblicazioni, lavorare per progetti, avere collaborazioni con persone qualificate.”

Biologa: “Non ci sono prospettive che mi fanno sperare che questo mio contratto si trasformi in tempo indeterminato, c'è una prospettiva al contrario perché i soldi al momento non ce li abbiamo e quindi chi non ha il posto a tempo indeterminato deve trovarsi i soldi per pagarsi lo stipendio. Io penso possano esserci dei problemi per il rinnovo perché allo stato attuale non abbiamo soldi per quella data lì poi se voglio mantenere un contratto a tempo determinato. Ci vogliono diversi soldi oppure tornare indietro, tornare a un assegno. Però allo stato attuale non vedo, a meno che non vengano vinti dei progetti ma allo stato attuale non vedo soluzione.”

Biologa: “Dei concorsi sono usciti però anche se li provi, io con assegno di ricerca vado già ad un punteggio che le mie colleghe a tempo determinato mi superano. L'assegno è il livello più basso. La possibilità di un determinato si era aperta poi c'è stato uno scandalo qui su progetti falsi a livello amministrativo. Hanno bloccato tutto e i soldi che servivano ad integrare non sapevo più se c'erano o no e alla fine ho fatto l'assegno”.

Matematica: “[... il fatto di aver cambiato spesso gruppo di ricerca] Questo ha minato un po' la cosa di avere una posizione più stabile perché comunque cambiando continuamente è chiaro che al CNR si formi una sorta di coda, tacitamente ma neanche tanto queste posizioni di tempi determinati che sono così ambite perché ti danno la possibilità di accedere a concorsi interni che sono quelli che poi sono l'unico modo per essere assunto sono molto contate perché i gruppi solitamente hanno pochi fondi e vengono riservati a chi è lì da più tempo”.

Chimica: “Adesso è cambiato completamente tutto, i precari non hanno prospettiva cosa che io avevo e motivo che ho pensato di far un figlio già da borsista, ero sicura che prima o poi ci saremmo sistemati in questo senso”.

Fisica: “Io penso di sì, non è tanto l'essere uomini o donne, è veramente il mondo della ricerca che è drammatico, anche se avessi un figlio maschio non saprei se consigliargli o no di fare questa carriera. Lo vedo un mondo molto difficile, non voglio scoraggiare nessuno, però è un lavoro che da soddisfazioni perché mi permette di seguire delle curiosità.”

che spesso si traduce in un incremento della produttività a scapito della qualità dei prodotti scientifici.

Biologa: “Sta cambiando tutto molto velocemente, viene richieste alle persone di più di quello che viene offerto e quindi c'è questa rincorsa verso non si sa cosa perché poi dall'altra parte non c'è un'offerta

adeguata, è una guerra tra poveri. Non c'è cura della ricerca, non mi sembra che cura della ricerca. E oggi trovare un finanziamento è molto complesso e la competizione è altissima se non ci hai dedicato il 100 per 100 del tuo tempo è difficile, a meno che non hai quelle doti di cui parlavamo prima.”

L'arricchimento delle conoscenze favorisce un clima di collaborazione positiva, a differenza di quanto riportato da una scienziata che afferma che proprio perché non si è investito in competenze, si ritrova a lavorare in un ambiente deprimente:

Fisica: “Non è competitivo, Dipende dalle sezioni. Il mio istituto ha sezioni più competitivi con gente con maggiori competenze dove per anni si è investito sulla competenza delle persone e sui laboratori dove l'ambito è più competitivo e altri posti che son stati abbandonati a sé stessi dove non c'è competizione in senso positivo. Non è stressante ma Deprimente.”

Fisica, 58: “No. Perché non si opera bene, perché non c'è stato un investimento sulle competenze per cui spesso sono rimasti in a lavorare negli istituti persone con competenze medie perché non è mai stato investito per rafforzare le competenze delle persone, così come non è stato investito sui laboratori e dopo 10 anni di abbandono adesso la qualità scientifica è piuttosto ridotta, l'ambiente è poco stimolante, per cui non è un ambiente piacevole in cui lavorare. Opportunità di crescita non ce ne sono.”

Commento:

Nella sottostante tabella si evidenzia il posizionamento delle ricercatrici rispetto alle proprietà della variabile “qualità dell'ambiente lavorativo”. Tutte le ricercatrici hanno manifestato sentimenti molto positivi rispetto alla flessibilità lavorativa, che viene vissuta come un privilegio di chi fa questo lavoro.

Sul totale 5 ricercatrici hanno manifestato opinioni negative sul rapporto che hanno con il capo e/o con i colleghi e altrettante 5 di loro hanno manifestato forti sentimenti di frustrazione dovuti alla mancanza di prospettive future.

Nel complesso però si può affermare che esiste una condivisa percezione dell'ambiente lavorativo del CNR come molto positiva.

Tab. 3.10 Percezione della qualità dell'ambiente lavorativo

Qualità dell'ambiente lavorativo		
<i>Dimensione</i>	<i>Positiva</i>	<i>Negativa</i>
Flessibilità lavorativa	19	0
Rapporto con il team	14	5
Prospettive future	14	5

PAR. 3.5 LA CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

Il termine conciliare deriva dal sostantivo latino *concilium* composto dai lemmi *cum calare* che significano “*chiamare insieme*”, mettere insieme parti diverse. In particolare modo, per le donne, il termine conciliare sta per gestire in maniera più efficace possibile due mondi vitali tra loro indipendenti che sono il lavoro e la famiglia, ovvero trovare il giusto equilibrio tra i diversi ruoli di madre, figlia e lavoratrice e le diverse responsabilità: riproduttiva e produttiva (Gherardi e Poggio, 2003).

Per fare un esempio tratto dal mondo accademico, a cui il CNR si approssima, prevede lunghi periodi di precariato e grandi attese (Mavriplis et al., 2010). Come mostrato nel cap. 2 nell’espone le motivazioni di assenza, sono molto più le donne a farsi carico dei lavori di cura familiari (Kindman & Jones, 2008) e, se le donne tendono a partecipare più attivamente all’attività di ricerca nei primi anni della loro carriera, è noto che, con l’avanzare dell’età, le ambizioni tendono a lasciare spazio a priorità di tipo familiare (Strickland, 2015). Inoltre, è stato mostrato che la maternità incide notevolmente sull’interesse delle priorità lavorative (Lippa, 2005), sulle priorità lavorative (Cinnamon e Rich, 2002) e sull’investimento di tempo che, dopo la maternità, sarà maggiormente rivolto alla famiglia (Mavriplis et al., 2010). I concetti di “tempo “e di “maternità” rappresentano due retoriche ricorrenti nei discorsi e nei racconti attraverso cui si giustifica la difficoltà delle donne di farsi strada in molte professioni (Gherardi e Poggio, 2003).

Le sfide quotidiane della conciliazione vengono proposte come un work-family conflict (WFC) da Greenhaus et.al. (Greenhaus et.al., 1985) che hanno proposto un elenco delle maggiori sfide quotidiane che le donne sono costrette ad affrontare:

1. Overlap tra orologio biologico e l’avanzamento di carriera
2. Gravidanza e nascita
3. Cure del bambino
4. Cure dei parenti anziani
5. Sfida nella *dual career couple*
6. Bilanciamento delle esperienze critiche della carriera con i bisogni familiari.

Le donne tendono a lasciare la carriera quando ritengono che il loro lavoro non sia soddisfacente o quando vedono un avanzamento come irraggiungibile (Preston, 2004) ed è spesso l’intrecciarsi di fattori push and pull a contribuire nella scelta definitiva di abbandono o di permanenza perché, come dimostrato da alcuni studi (Mavriplis et al., 2010), è molto difficile mantenere una carriera di successo e allo stesso tempo dedicarsi alla famiglia.

Questa parte dell’intervista si focalizza sui seguenti punti:

-il supporto ricevuto: Ricevere supporto dal marito, dai nonni o dalla baby-sitter è una variabile molto importante che incide notevolmente sulla vita delle ricercatrici. Purtroppo questo comporta spesso (in caso di necessità di terze persone esterne alla famiglia) il pagamento di somme di denaro che nel lungo periodo possono diventare ingenti soprattutto per chi ha un lavoro precario o per chi ha un compagno/marito non stabilizzato. La componente economica può nuocere gravemente e, in mancanza di aiuti familiari, può portare a sentirsi costrette a trascurare il lavoro rispetto alla famiglia.

- la maternità e il congedo parentale: In Italia, la normativa che disciplina i congedi parentali⁴¹ prevede che il congedo di astensione obbligatoria per maternità spetti alla lavoratrice per un periodo non superiore a 6 mesi, mentre l'astensione obbligatoria per il padre sia per un solo giorno lavorativo. Di recente, con l'art. 48, comma 2 della legge di stabilità 2017⁴² il periodo di astensione obbligatoria per il padre è stato prolungato da uno a due giorni.

- le problematiche al rientro: Nella maggior parte dei casi si rilevano evidenti problematiche che, a seguito della nascita di un bambino, influenzano il percorso di carriera. Tra le motivazioni comuni a tutte le intervistate sicuramente la maggiore difficoltà negli spostamenti per missione la cui assenza incide negativamente sulle collaborazioni al di fuori del proprio gruppo di lavoro.

Un altro problema riscontrato è il rientro dopo il congedo, momento molto critico che può dar vita ad episodi di esclusione. Inoltre per le precarie si è riscontrato anche il problema dei diritti: è infatti spesso difficile far valere il diritto all'allattamento e fino a poco tempo fa la maternità per le assegniste di ricerca non era retribuita.

- le priorità nella conciliazione tra vita e lavoro: Uno studio condotto da Juraqulova et al. (Juraqulova et al., 2016) ha mostrato che il matrimonio incide positivamente sulla produttività scientifica femminile perché viene percepito come un maggior supporto per la donna. La maternità viene associata a una diminuzione della produttività scientifica e questo può derivare da molteplici cause tra cui il calo di interesse e il cambiamento delle priorità. È questo un chiaro esempio di conflitto fra i diversi ruoli che le donne ricercatrici sono costrette a performare.

Lunghi orari di lavoro, pressioni dall'alto e disuguaglianze nella gestione e nell'organizzazione nei tempi di lavoro e di vita sono molto comuni negli ambienti lavorativi simili a quelli del CNR (ambiente scientifico, accademico e della ricerca scientifica in generale) e, a risentirne maggiormente sono proprio le precarie che, al contrario, avrebbero necessità e bisogno di maggiori tutele.

⁴¹ Rif. Normativi: art. 87 Costituzione; art. 15 legge 8 marzo 2000, n.53; legge 23 agosto 1988, n. 400; legge 30 dicembre 1971.

⁴² l'art. 48, comma 2 della legge di stabilità 2017: Il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è stato introdotto, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, dall'art. 4, c. 24, lett. a), della L. 92/2012. Tale disposizione prevede che il padre, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno, in aggiunta al periodo di astensione obbligatoria della madre. Successivamente, tale misura è stata prorogata sperimentalmente per il 2016 dall'art. 1, c. 205, della L. 208/2015 (Stabilità 2016) che ha elevato la sua durata a 2 giorni, fruibili anche in via non continuativa.

Ecco perché si ritiene indispensabile che vengano prese delle misure politiche efficaci che prevedano l'introduzione di asili nido all'interno delle aree di ricerca o delle convenzioni con asili facilmente raggiungibili dal luogo di lavoro.

Tab.3.11 Numerosità dei figli delle intervistate

<i>Numero di figli</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>Numerosità</i>	6	8	5
<i>ricercatrici</i>			

Tra chi non ha figli 1 ha dichiarato di non averli mai desiderati, 2 stanno pensando di averli, 1 li avrebbe voluti ma non è riuscita ad averli. Tra le ricercatrici che hanno due figli, una li ha adottati.

Par.3.5.1 Il sostegno ricevuto durante la maternità

Questa sezione dell'intervista si è aperta chiedendo loro se avessero o meno dei figli. In caso di risposta positiva è stato chiesto loro di rispondere a una serie di domande riguardanti l'organizzazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita.

La maggior parte ha risposto di essere ricorsa a baby-sitter e laddove possibile all'aiuto dei nonni:
Chimica, 64: "La prima [figlia che ho avuto] ero ancora borsista però avevo il supporto dei nonni, avevo 28 anni, l'altro figlio ne avevo 37 però c'erano a supporto i miei genitori. Io vivevo in un paese e quindi avevo supporto di mamma e suocera. Il loro supporto è stato valido e i bambini sono cresciuti con i nonni per i primi periodi. Poi con la prima figlia siamo andati in America e lì è stato più difficile trovare una soluzione perché questa bambina di due anni che iniziava a parlare italiano però non parlava e arrivata la strillava solo e non capiva né di italiano né di inglese"

Biologa, 40: "I nonni mi aiutano completamente, la famiglia in tutto, l'asilo no sarebbe stato disponibile quello statale insomma. Nessun supporto dal CNR, il mio caso io stando a Viareggio qui a Pisa ci sarebbe un asilo ma io abitando lontano poi non mi trovo con gli orari e non lo posso utilizzare quindi non ti so dire se per chi vive a Pisa il CNR ha più possibilità. Sostegno no. Tutti i giorni faccio avanti e indietro e mi sposto con la macchina, un viaggio più lungo con il treno che con la macchina anche se sono 40 minuti andata e ritorno."

Biologa, 45: "io non abito a [nome del posto], sono pendolare, viaggio con la macchina a mezz'ora da [nome del posto] e fortunatamente avevo nonni che potevano prendersi cura dei bimbi quando non c'ero".

La maggior parte delle intervistate ha dichiarato di essere stata costretta a ricorrere all'aiuto dei nonni o di baby-sitter per la mancanza di un asilo nido vicino al lavoro che le permettesse di organizzare i tempi.

Matematica, 58: "Noi eravamo organizzati con babysitter, persone che stavano a casa nei periodi in cui i bambini non frequentavano la scuola, perché qui a [nome del posto], diciamo nella mia zona, non c'erano asili nido pubblici e quelli privati nemmeno funzionavano bene quindi ci siamo rivolti a un'organizzazione di baby sitter che era dalla mattina alle 8 alla sera alle 8, bella pesante sì."

Biologa, 61: "sì, anche dalla mia famiglia oltre che da mio marito"

Matematica, 39: "Quando sono tornata a lavoro le lascio a volte a delle mie amiche che facevano le babysitter e che comunque retribuivo. Quando potevo alla mamma del mio compagno che comunque anche lei continua a lavorare però fa le pulizie e riusciva a giostrarsi. Altre volte non riuscivo a trovare nessuno e restavo a casa. Poi comunque lui aveva due giorni di fermo infrasettimanale o il turno serale quindi riuscivamo a giostrarci senza spendere troppo in baby-sitter."

Matematica, 36: "Nonostante l'enorme energia profusa da mio marito nella cura del figlio, abbiamo dovuto ricorrere ad una babysitter, dato che a [nome del posto] non abbiamo i nonni"

Fisica, 60: "Avevo trovato delle brave babysitter, mio marito ha uno stipendio che ci permetteva di pagare delle babysitter perché magari se uno non ha abbastanza soldi è difficile la cosa, ma anche qui io abito lontanissimo dalla mia famiglia due ore di macchina. Io me la sono sempre cavata con amiche e babysitter, ho pagato un sacco di soldi però ero felice."

Ingegnera, 37: "Concilio con l'aiuto dei famigliari perché lo stato non è che ti agevola nel costruire una famiglia e riuscire a conciliare."

Emerge l'importanza di avere possibilità economiche importanti per potersi permettere di pagare una baby-sitter.

Molte di loro hanno dichiarato di essere state supportate molto dal marito, ma spesso questo è accaduto perché lui in quel periodo si trovava a non lavorare o ad avere lavori più saltuari:

Biologa, 61: "mio marito prima aveva un lavoro più impegnativo poi ha avuto dei momenti in cui era più libero di me poi stava, lavorava nella stessa città quindi era presente in orari in cui magari io non c'ero quindi anche lui, la sua presenza mi ha aiutata a gestire la cosa per il meglio."

Biologa, 40: "sì mi aiuta molto essendo un libero professionista anche se io ho orario più flessibile. Il mio compagno ha una partita iva per cui non è che navighi nelle acque più belle però è un artigiano e mi aiuta molto con la bambina. Poi magari io sono quella con l'orario più flessibile però."

Matematica, 39: "Il mio compagno lavora all'aeroporto e fa i turni quindi per la prima bambina era a casa, lui non aveva lavoro quindi è stato più facile per questo, la seconda, lui c'è sempre stato ha sempre fatto bene tutto quello che doveva fare. Logicamente essendo anche lui in un momento di precarietà in cui prima di essere stabilizzato è passato tanto tempo perché lui faceva le stagioni e lavorava mesi sì e mesi no e anche lui non ha potuto prendere dei mesi di interruzione lavorativa anche perché sarebbe stato poi rischio per una prospettiva di stabilizzazione. Io a livello di interruzione lavorativa, non era in una situazione bella, ora finalmente è stato stabilizzato dopo tanti anni però insomma se l'è dovuta sudare."

Fisica, 58: "da mio marito c'è stato il supporto perché spesso lavora da casa ma ovviamente poiché gli orari di lavoro sono gli stessi avere una persona a casa è importante. Nessun familiare a carico perché i miei vivono a Bari e io a Roma."

Su 19 intervistate 4 hanno dichiarato di avere un marito/compagno che lavora, come loro, nel settore della ricerca. Questo, ha facilitato molto la conciliazione vita-lavoro per via di una maggiore comprensione tra moglie e marito.

Fisica, 52: “La crescita delle figlie però ci sono delle cose che ti coinvolgono in maniera diversa rispetto agli uomini, avere come compagno un ricercatore ti facilita la vita.”

Fisica, 52: “sono stata molto aiutata da mio marito che fa il ricercatore come me “

Matematica, 58: “con l’aiuto del marito perché per forza ci siamo dovuti dividere i compiti perciò ecco per forza ho preferito questo a altre alternative. Io sono stata spesso in Germania ma per problemi famigliare difficilmente mi sono potuta trattenere più di 15 giorni insomma perché io ho tre figli quindi la difficoltà è stata organizzativa perché poi ho un marito che fa il mio stesso mestiere sempre fisico e lavora nell’istituto di microelettronica. Quindi c’è stato un problema di organizzazione che non mi permetteva di stare fuori più di 15 giorni però nel periodo iniziale in cui c’è stata proprio la crisi del nostro settore noi abbiamo organizzato e partecipavamo a scuole, convegni, io ero fuori un paio di mesi all’anno tra convegni scuole e periodi i n Germania, eravamo fuori sempre un paio di mesi l’anno.”

Chimica, 64: “La flessibilità lavorativa, l’aiuto di mio marito, non è perché sta qua ma è stato molto bravo a capire che non si doveva perdere nessun passaggio dei figli, quindi lui ha partecipato perché a volte si sbaglia quando si dice che i mariti non ti aiutano quindi li devi educare a farti aiutare, no tu li devi educare far capire che altrimenti si perdono un pezzo importante, la crescita dei figli. Se si dedicano ai figli ti aiutano pure ma è loro che si trovano sti ragazzi grandi e non li hanno seguiti ne visti né giocato né fatto cose con loro. È la mentalità che deve cambiare, il punto di vista indubbiamente. Se sei solo tu a fare cose e molte persone si lamentano di questo il problema è anche loro che perdono.”

Questo senz’altro ha agevolato la gestione dei tempi di cura e di lavoro, sia per la flessibilità di cui entrambe godono, sia perché facendo lo stesso lavoro ci si comprende di più.

Non è stata però la stessa cosa per chi ha scelto o è stata costretta a fare tutto da sola:

Biologa, 45: “Mio marito lavora nel privato, per una ditta. Lui ha degli orari stabiliti, supporto nel fatto di portare i figli non avendo io più flessibilità di orario perché non è che dovevo andare per forza alle otto, ecco ho sempre fatto io queste cose qui, lui aveva degli orari fissi, quindi ho fatto io.”

Ingegnera, 37: “Sicuramente mi aiuta, nel caso dovessi spostarmi all’estero, come ho il mio compagno o mia suocera o i miei genitori che potrebbero tenerla però è una cosa mia che preferirei non lasciarla.”

Chimica, 63: “A livello famigliare ho dovuto gestire quasi tutto io si”

Nella tabella sottostante sono riportate le maggiori fonti di sostegno ricevuto nel corso del congedo parentale e la rientro al lavoro.

Tab.3.12 *Maggiori fonti di supporto emerse dalle interviste*

Supporto ricevuto	
Marito	1
Famiglia di origine	4
Terzi (ex. Baby-sitter, amiche)	6
nessuno, se stessa organizzata	2

Par. 3.5.2 La maternità e il congedo parentale

È stato chiesto loro di raccontare come è stato il loro congedo parentale. È noto come nella ricerca le donne siano meno propense a prendere career breaks e quando lo fanno il periodo risulta essere di gran lunga inferiore rispetto alle donne che lavorano in altri settori (Royal Society, 2014).

In questo studio, tutte le intervistate hanno dichiarato di non aver richiesto periodi di congedo più lunghi del congedo obbligatorio, giustificato dal fatto che avere flessibilità in un lavoro come questo è molto importante.

Fisica, 52: “no, solo del congedo obbligatori. Nel primo periodo della bambina ho avuto orario di lavoro più flessibile e ho lavorato anche fuori sede e ho conciliato in questo modo.”

Chimica, 64: “no, solo del congedo obbligatorio”

Biologa, 45: “no, mi gestivo bene il mio tempo non avendo obbligo di timbratura. Non ho usufruito di career breaks o telelavoro. Io ho un part-time ma non ho un part-time, ce l’ho perché non c’erano i soldi, non si può dire. Quando avevo bisogno, se avessi avuto un contratto a tempo determinato quando avevo i bambini non so se avrei potuto chiedere, avevo gli assegni quindi il tempo me lo gestivo, non avevo mai condizioni di orari precisi. Ora non ho scelto, non avevamo altra scelta.”

Matematica, 39: “Io ho preso proprio il minimo di mesi che potevo, sono rientrata subito dopo 5 mesi per non essere penalizzata economicamente perché io comunque avendo assegno di ricerca ho gestione separata dell’INPS quindi non avrei avuto la retribuzione di maternità come invece un tempo determinato o indeterminato. Quindi finiti i cinque mesi di maternità legale sarei stata troppo penalizzata e sono rientrata velocemente. La fortuna di questo lavoro è che l’orario è flessibile.”

Le intervistate sembrano concordare sulla possibilità che strumenti come il telelavoro o il part-time possano nuocere alla ricerca perché si perde il contatto con il proprio gruppo di lavoro e con i colleghi.

Chimica, 63: “ho preso il minimo obbligatorio poi sono tornata a lavorare. Il telelavoro sinceramente io lo vedo un po’ scomodo per chi fa ricerca nelle materie STEM tranne che per un periodo lo vedo difficile perché il contatto con l’ambiente, con il laboratorio e con i colleghi è importante.”

Matematica, 58: “Non ho mai chiesto nulla, diciamo che ultimamente quando abbiamo avuto il contratto con le 36 ore lavorative in media trimestrale si è molto semplificato, cioè la flessibilità c’è di fatto e la libertà anche di potersi organizzare il lavoro senza orario stabilito all’interno dell’istituto. Cioè sei tu che lo gestisci nel modo migliore che tu possa pensare di gestirlo. Io all’inizio ero fautrice del telelavoro e del part-time ma poi mi sono resa conto che è un modo, se utilizzato male, per isolare ancora di più le donne dal mondo lavorativo, rimani fuori poi dal mondo lavorativo e siccome c’è già una difficoltà inerente che è quella di essere donna, se vuoi rimanere diciamo viva e attuale devi sacrificarti. Non puoi pensare di rimanere fuori con il telelavoro, ti isolano. All’inizio ero molto convinta dell’utilità di questi strumenti poi invece mi sono convinta del contrario, questo isolamento è pesante ed è preferibile evitarlo. Preferisco più il sacrificio dell’organizzazione.”

Chimica, 63: “non ho usufruito di niente perché era difficile nel senso che non cose che esistono ma per un ricercatore sono difficili da realizzare mi sembra più facile da realizzare per chi lavora nell’amministrazione ma come si fa andando in laboratorio a farlo da lontano? Il lavoro è stato di laboratorio, impossibile lavorare da casa, non solo per la questione del laboratorio ma anche perché si lavora in equipe, si discute, non ho mai preso in considerazione di lavorare da casa.”

Una delle intervistate dichiara che l’astensione obbligatoria è troppo breve e le piacerebbe se venisse prolungata:

Ingegnera,37: “Io ho lavorato fino all’ottavo mese quindi poi ho avuto quattro mesi dopo. Però lasciare un bambino di quattro mesi al proprio destino è praticamente ti si spezza il cuore. Avere almeno un prolungamento di questa astensione obbligatoria almeno fino al primo anno del bambino sarebbe un traguardo notevole che però sentendo le voci che arrivano dalla politica non mi sembra questa la strada.”

Un’unica intervistata ha dichiarato di essere rientrata subito dopo il congedo perché non riusciva più a stare a casa.

Fisica, 58: “Sono mancata da lavoro 5 mesi, l’obbligatorio. Poi sono tornata subito a lavoro perché volevo tornare non ce la facevo più a stare a casa.”

Per chi ha avuto un figlio con un contratto a tempo le cose sono state ulteriormente complicate e in alcuni casi questo può aver acuito sentimenti di insicurezza:

Biologa, 61: “no i cinque mesi ma avevo la borsa e non sono stata pagata, non avevo la borsa ancora a 35 quando è nata mia figlia”

Biologa, 40: “Sono stata in maternità 6 mesi dall’ottavo fino a 5 mesi della bimba. Io ho avuto la retribuzione da parte dell’INPS per cinque mesi poi ho fatto un mese facoltativo che non viene retribuito e poi credo dovrei avere una piccola integrazione da parte del CNR per i 5 mesi però quella ancora deve essere fatta. Io sono rientrata da un mese e mezzo quindi sono ancora all’inizio e l’assegno di ricerca non avendo l’orario se la mattina ritardo un po’ non ho problemi, se devo uscire un po’ rima uguale.”

Matematica, 36: “Congedo obbligatorio per maternità (5 mesi). Avendo un assegno di ricerca non sono vincolata a nessun orario”

Par. 3.5.3 Le problematiche al rientro

È noto come molte donne dichiarino di sentirsi penalizzate per il blocco di carriera dovuto alla maternità, così come sostiene Cabrera (2009), secondo cui prendere una career break senza avere conseguenze può essere più attraente e attenuare le problematiche al rientro.

È stato chiesto alle intervistate di esprimere un’opinione sulla conciliazione vita-lavoro e se la maternità ha influenzato e/o compromesso la propria carriera e in caso affermativo in che modo.

La maggior parte delle intervistate ha visto rallentare la propria carriera soprattutto per le difficoltà di spostamento e di mobilità, sia a livello nazionale che internazionale.

Fisica, 52: “È cambiato nella gestione delle relazioni con i colleghi, nel senso che prima che nascessero le figlie io mi spostavo di più, andavo fuori, per un periodo quando erano piccoli si è ridimensionata e quindi sono stati più gli inviti che ho fatto ai colleghi di venire a Lecce che spostarmi io”

Chimica, 63: “c’è stato un blocco che associo alla nascita della mia bambina sia per la carriera che per la possibilità di partecipare a questa, a lavorare sono venuta sempre a lavorare ma di essere molto presente negli eventi esterni no, parlo di andare all’estero ecc. e anche altri colleghi hanno avuto questi problemi.”

Matematica, 58: Poi i primi due figli sono venuti nel giro di pochissimo tempo, hanno 17 mesi di differenza, sono stati quasi gemelli. È stato un momento abbastanza complicato anche perché è il momento di maggiore produttività che tu hai all’interno è quello in cui tu tendi a lavorare di più perché sei giovane, sei carica e quindi è stato veramente difficile sia per me che per mio marito, organizzarci ed essere presenti in casa anche non essendoci perché eravamo abbastanza presi dal lavoro. E poi ci sono state delle scelte obbligate perché proprio nel periodo in cui abbiamo avuto figli siamo stati invitati ad andare via dall’Italia e abbiamo dovuto fare una scelta e non siamo andati. La verità è che siamo rimasti in Italia anche legati un po’ dalla famiglia ecco.”

Fisica, 47: “va be io ho una famiglia e in questi ultimi tre quattro anni ho viaggiato di meno ma prima viaggiavo moltissimo, una settimana al mese stavo fuori... quindi è più all’estero che la gente mi conosce e riconosce quello che faccio poi però ecco ci sono difficoltà, ho fatto un seminario a [nome del posto], ero l’unica donna in sala, ero la speaker. Gli altri erano 35 persone a sentirmi e on c’era una ragazza a sentirmi c’erano solo uomini... non c’era una donna.”

Chimica, 63: “Ho fatto una scelta più di cura perché è una scelta obbligata, anche se è un ossimoro, sono quelle situazioni in cui c’è poco da scegliere. Scelta obbligata. La discriminante che a mio parere ha impattato sulla possibilità di fare alcune cose è quella familiare nel senso che ho avuto una figlia non avevo genitori o suoceri disponibili ad aiutare alla fine io mi sono fermata dal fare missioni, dall’andare all’estero perché purtroppo la condizione, il contorno non mi aiutava ad essere facilmente disponibile per quello che fa di solito un ricercatore...”

Matematica, 58: “Io penso che probabilmente la mia carriera sia stata un po’ compromessa perché lo stare fuori e fare una scelta di andare fuori per un paio di anni probabilmente ci avrebbe aperto molte più strade di quelle che poi si sono aperte durante questo percorso lavorativo. Ci era stato proposto di andare in America. E non ce la siamo sentita in verità, poi è stata una scelta consapevole, alla fine bene così perché comunque la cosa bella del nostro lavoro è trovare sempre l’entusiasmo giusto per continuare con tutte le difficoltà che ci sono e anche le delusioni che poi hai, perché ce ne hai. Però ci sono anche delle grandi soddisfazioni, ecco il fatto di essere stati invitati in America è stato un sogno non realizzato ma una soddisfazione perché voleva dire che comunque avevamo intrapreso una strada giusta anche ben valutata all’esterno. Ho usufruito con tutti gli strumenti dei congedi parentali, quelli sì, anzi ce li siamo divisi equamente io e mio marito in maniera tale da poter stare entrambi con i figli nei momenti iniziali della loro vita.”

Ingegnere, 36: “È complicato conciliare tempi di lavoro e tempi di vita perché abito abbastanza lontano e ci impiego quasi un’ora e mezza. Abito a [nome del posto] quindi devo prendere cotral, metro, treni. È un po’ complicata la gestione a livello di spostamenti quindi il livello che dedico a casa è veramente poco, riesco a

gestire le cose minime durante la settimana e fare le cose quotidiane magari il fine settimana. Il mio compagno mi supporta molto anche perché lavora vicino entra prima e esce dopo.”

Fisica, 47: “io quest’anno ho rinunciato a tre invited speaker, perché non ce l’ho fatta. Conciliazione... con difficoltà soprattutto per la questione del viaggiare... un conto è stare a Roma dove anche se viaggi poco sono gli altri che vengono là... c’è via vai di scienziati. Qui on succede mai nulla quindi uno deve andare e la cosa che ho più risentito è stato il viaggiare e io ogni volta ora devo organizzare la famiglia...”

Questo, per alcune ha significato un evidente ostacolo per l’avanzamento di carriera:

Biologa, 40: “Ora che ho la bimba anch’io mi rendo conto che non è facile stare al passo con gli uomini per le colleghe che ho e che hanno avuto figli negli anni passati hanno fatto sacrifici immensi per poter essere però sempre in rincorsa al lavoro che c’era perché qui puoi stare al passo se i figli li vuoi seguire come una mamma non puoi- gli orari sono autogestiti però nella situazione in cui siamo ora in cui i bandi sono difficili da vincere i soldi sono pochi per tutti essere donna nel momento in cui non ci sono i soldi per nessuno non aiuta. Inadeguatezza fa diventare adulto perché alla fine io a livello economico so che posso contare sulla famiglia e allora me lo posso permettere ma se fossi da sola so che non me lo potrei permettere per forza perché io ogni anno potrei avere sette mesi di assenza di stipendio. Da neomamma quindi è un dispiacere (emozione) ormai uno ci si trova e cerca di andare avanti..... Ora allatto ancora quindi alle 5 io me ne vado mentre magari prima se non finivo rimanevo però non ho problemi al momento anche con le persone con cui lavoro non mi fanno pesare questa cosa.”.

Biologa, 45: “Io in quei periodi non l’ho percepita perché l’ambiente di lavoro dove sono non ci sono competizioni, l’ho capita dopo. Nessuno mi ha fatto mai pesare questa cosa però l’ho capito dopo, o sto capendo ora che comunque il rallentare è dannoso da un punto di vista di carriera perché è tutta una rincorsa e non puoi permetterti di fermarti come anche chi ha i periodi non pagati, sarebbe giusto che uno stesse a casa perché non ha stipendio ma non ti puoi permettere di fermarti perché senno quando riparti gli altri sono andati avanti e è un po’ una rincorsa, a posteriori la vivo così.

In alcuni casi il problema è stato anche nel rapporto con i colleghi, perché nel pensare che ormai la ricercatrice madre fosse presa solo ed esclusivamente dalla prole, l’hanno considerata meno.

Fisica, 52: Di fatto poi li cominci a vedere degli atteggiamenti da parte dei colleghi che non ti considerano tanto nei progetti perché sanno che sei presa dalle figlie... tanto adesso non ti puoi spostare quindi non ti inseriamo... Rimane una questione che il tempo della vita è diverso dal tempo del lavoro e quando nascono i figli ti rendi conto che c’è concezione differente tra questi due tempi. Poi il marito sceglierselo che fa lo stesso lavoro, è ricercatore anche lui è più consapevole di quali sono i rimi di questo lavoro.”

Biologa, 40: “Io già che penso che finito questo progetto potrei smettere perché se devo fare sacrifici enormi a scapito del mio compagno e di mia figlia per poi magari essere precaria per altri dieci anni non vale la pensa, se fossi stata senza famiglia potevo scegliere di farlo il sacrificio sarebbe stato minore, in questo periodo è invece una lotta contro tutti e è difficile farla se non puoi parla a tempo pieno e non è facile per tutti.”

Matematica, 39: “Però a livello di la situazione mia in quanto donna, la penalizzazione arriva quando ci sono le maternità chiaramente, è un po’ una nota dolente perché in Italia non si usa prendere la paternità. Ho avuto un pochino di difficoltà nel far valere alcuni diritti dei contratti da dipendente come l’allattamento o queste perché se tu hai un assegno non puoi dimostrare che sei andata il numero di ore adeguato emi sono

sentita dire che effettivamente venivo troppo poco quando ho avuto la prima figlia. È una cosa che mi ha sempre pesato molto non avere il cartellino perché non puoi dimostrare a nessuno le ore che fai e quindi la paura di andare troppo poco o di esporti a critiche... questo è stato un problema.”

In altri casi le intervistate hanno espresso un effettivo calo di interesse nei confronti del lavoro a seguito della nascita dei figli:

Biologa, 45: “Avere dei bambini ha avuto impatto sulla carriera perché sicuramente ho rallentato perché nel periodo della maternità, io l’ho fatta con molto piacere, ho fatto sei mesi più o meno per tutti e due i bambini quindi uno un po’ rallenta, poi ci si concentra su altre cose e quindi ecco, essendo la ricerca un lavoro molto più di studio, di dedizione non solo nel laboratorio ma anche mentale, sicuramente per quanto mi riguarda ha influito perché ho rallentato un po’ ho calato un po’ l’interesse.”

Fisica, 47: “Avere dei bambini impatta perché la testa adesso è occupata... impatta perché adesso le cose di cui tener conto sono molte di più... per me è molto più difficile concentrarmi sul lavoro... io prima stavo fino alle otto e mezza di sera... volevo finire... ora non lo posso più fare... e poi ora anche quando sto qui di giorno ho sempre qualcosa da fare... è uno spazio mentale che cambia, sarà vero per tutte le mamme e i papà e poi le possibilità di interagire con gli altri che per me avveniva molto attraverso i viaggi, è diminuita sostanzialmente quindi sì la produttività cambia drasticamente“

Altre hanno dichiarato di non aver percepito alcuna differenza anche se dalle loro risposte si evince che possa essere dovuto al fatto che si dà per scontato che la vita privata venga messa al primo posto rispetto alla carriera:

Chimica, 64: “indubbiamente la priorità quando si hanno i figli non è la carriera “

Fisica, 52: “non credo, però di fatto quando mi è stata proposta la responsabilità della sezione un mese prima del parto della seconda figlia ho rifiutato e l’ho fatto in maniera convinta. Però queste cose ti segnano dal punto di vista di evoluzione professionale. La mia carriera non è stata compromessa perché poi uno la lista delle priorità se la dà quindi per me crescere le figlie e fare un lavoro che mi interessa non dico che stanno sullo stesso piano ma quasi, in questo mondo impostato su ritmi prevalentemente maschile, diciamo è il mondo delle regole che non è fatto per me, allora io scelgo da che parte stare. Scelgo di bilanciare. Non mi interessano incarichi di responsabilità che poi mi devono far sacrificare il tempo alle figlie.”.

Mentre una parte di loro ha dichiarato di aver rilevato alcun rallentamento nel corso della carriera:

Ingegnera, 37: “non credo che il mio percorso di carriera sia stato compromesso”

Matematica, 36: “Fortunatamente quasi nullo. A parte il fatto di essere rimasta bloccata per qualche mese, devo dire che il laboratorio mi ha molto supportato in questa esperienza, dimostrando grande sensibilità.”

Fisica, 60: “Io ho smesso di lavorare a laboratorio quando è nato mio figlio ed è coinciso anche con quando sono andata in Inghilterra dove ho raggiunto un gruppo di fisica teorica dove ho capito che era una fisica più affine a me, certo fare laboratorio con un figlio piccolo è molto più semplice fare analisi dati con i computer da casa. Conosco anche gente che lavora in laboratorio e che ha figli. La difficoltà è nell’organizzazione familiare e poi se uno ha un partner che la supporta non ci sono problemi.”

Ingegnera, 37: “non credo. mi ritengo piuttosto soddisfatta perché ricevo aiuto dai famigliari ma vorrei poter essere più flessibile”

Chimica, 64: “la carriera non ne ha risentito perché avevo il supporto di mio marito e di tutto il gruppo, poi il lavoro di ricerca sono riuscita a farlo quando aspettavo perché è un lavoro che se si vuole si può anche

fare. Ma in quel momento la priorità non era il lavoro ma il bambino. Quando si ha un bambino la priorità non è il lavoro ma è anche giusto così... sono sempre riuscita ad organizzarmi molto bene nonostante le problematiche dovute anche al fatto di aver avuto il primo figlio a 28 anni”

Fisica, 58: “Non mi viene in mente nessuna cosa che ho fatto in nome della famiglia o viceversa cose della famiglia che non ho fatto in nome del lavoro.”

Fisica, 60: “no, non è stato compromesso anzi ho vinto un'idoneità come dirigente di ricerca. Come son riuscita a conciliare me lo chiedono tutti. Io non ci ho trovato niente di strano. Probabilmente, anzi è stato anche meglio perché sono arrivata lì che aspettavo mio figlio e ho cambiato totalmente vita quindi non ho sentito il cambiamento dovuto al fatto che c'era un figlio, tanto lì era tutto nuovo quindi il fatto di avercelo o non avercelo.. io me la sono sempre cavata bene. È una questione di organizzazione e volontà. Se uno ci mette la volontà le cose si risolvono sempre e vivere lontano dalla realtà in cui sei cresciuta ti arricchisce perché vedi posti nuovi, un po' faticoso all'inizio però poi dopo si fa. Io non ho mai trovato problemi però so che sono pochi che la pensano come me. Io per esperienza personale me la son sempre cavata bene.”

Fisica, 58: “se ti devo dire non ho avuto grandi difficoltà. Sono sempre riuscita a conciliare bene.

Commento:

Nella tabella sottostante sono riportate le valutazioni delle intervistate rispetto al cambiamento del loro percorso di carriera a seguito della maternità.

Delle tredici scienziate – mamme, solo 5 hanno dichiarato di aver saputo bene conciliare le attività di ricerca con le attività di cura, mentre le restanti otto hanno manifestato un disagio che si è riverberato nella loro carriera e che si traduce nell'esigenza di dover rinunciare a incarichi di maggior responsabilità.

Tab.3.13 La percezione delle conseguenze della maternità

	Le conseguenze della maternità	
<i>Percorso di carriera non compromesso</i>	5	
<i>Percorso di carriera compromesso</i>	8	
<i>Maggiori Cause:</i>	3	<i>impossibilità di andare all'estero,</i>
	1	<i>Rifiuto incarico di responsabilità,</i>
	1	<i>meno tempo da dedicare al lavoro,</i>
	1	<i>difficoltà di stare al passo,</i>
	1	<i>rallentamento nelle attività di ricerca,</i>
	1	<i>fine delle attività da laboratorio</i>

Par. 3.5.5 Le priorità nella conciliazione tra vita e lavoro

Dalle interviste è emerso che gran parte delle ricercatrici ha scelto in maniera più o meno obbligata di dedicarsi più alla famiglia che al lavoro:

Biologa, 61: “Ho sempre pensato che il mio equilibrio mentale fosse importante anche per lei, insomma se io tenevo a certe cose e poi stavo bene se le facevo, questo fosse un vantaggio in famiglia. Quindi... poi ho deciso di non aver un secondo figlio perché il primo era nato che già avevo 35 anni quindi non era proprio prestissimo. Il parto è stato molto brutto, insomma ci son ostati un po' di problemi per cui per un po' di tempo siamo rimasti scioccati dal rischio che avevamo corso e questo un po'...”

Biologa, 45: “Io non ho mai pensato di dedicarmi più alla carriera, mi sembrava di aver trovato un giusto equilibrio ecco, di dedicare più tempo alla carriera no. Ora ne sto dedicando molto di più da quando ho bimbi più grandi ma non è che raccolgo molti frutti. Quindi no anzi al contrario non più alla carriera ma più alla famiglia se possibile.”

Chimica, 63: “Però ho visto altre donne che ho visto hanno messo la loro passione per la ricerca avanti a tutte queste problematiche, io forse per carattere o per altri motivi non l'ho fatto. Ho visto donne che si sono separate dal marito e hanno chiuso determinati rapporti pur di avere le loro soddisfazioni non dico di carriera né di soldi né di potere ma di assecondare questa loro passione nella ricerca. Forse le invidio un po' ma questo rimane tra noi, poi ognuno fa quello che può. Io capisco che il precariato possa spaventare ma qui anche abbiamo delle ragazze precarie che hanno fatto figli avendo dei compagni che hanno collaborato nel senso di sostituirle nella maternità con i bambini che anche dopo nati ne hanno nati. E mi sembra che anche se sono stanche come tutte le mamme che hanno dei figli piccoli comunque ce la fanno e sono felici. Non lo vedrei come un deterrente perché in effetti si può inserire una maternità anche in un periodo di precariato, adesso viene anche tutelata, gli assegni di ricerca non saltato. Per fortuna ora c'è anche questa tutela che prima non c'era. Come pure non deve spaventare neanche l'idea di non fare figli. Non dobbiamo pensare noi donne che sia d'obbligo avere dei figli. Non nega che possa essere un obiettivo ma io terrei anche presente che uno potrebbe anche stare senza. “mamma pentita” sarà il sottotitolo di questa intervista.”

Biologa, 44: “Purtroppo mio malgrado da quando sono entrata qui la mia vita è un po' sparita nel senso che l'impegno qui è stato enorme per cui a un certo punto ho avuto bisogno di riprendermi ma o avuto difficoltà. Questo tipo di lavoro farlo in modo estremo devi essere determinata a tenerlo ma poi è comunque difficile qui in Italia perché come ti giri un attimo da qualche altra parte ti montano sopra con tutto quello che hanno e ora torna fuori a spron battuto perché per me è importante e quindi ecco mi ha un po' cancellato”.

Fisica, 47: “È possibilità di carriera, al CNR non ci sono possibilità, però ecco per esempio quando mi hanno offerto il lavoro in Germania da full professor io il lavoro al CNR lo avrei potuto lasciare e oltretutto avevo chiesto che ci fosse anche il lavoro per mio marito che fa il mio stesso lavoro ma in tutt'altro settore e l'università tedesca era disposta a creare due posizioni per me e per lui. Però noi eravamo nel mezzo dell'adozione e avremo fatto saltare tutto. Avremo dovuto abbandonare tutto il processo in Italia perché a parte il tribunale poi c'è percorso con gli assistenti sociali, la usl ect..”

Mentre c'è chi ha dichiarato di non aver voluto avere figli o di non averli ancora avuti per lasciare spazio al lavoro:

Biologa, 61: "il mio lavoro ha influito cioè sulla decisione di non avere un secondo figlio perché ho pensato che non ce l'avrei fatta a regger un altro carico in quella maniera, avrei dovuto appoggiarmi tanto ad altre persone e in realtà questo non mi piaceva più di tanto per cui penso che su questa scelta il lavoro abbia influito abbastanza. Io ho sempre lavorato tanto insomma non mi sono mai sentita colpevole perché uscivo alle otto e tornavo alle cinque e mezza prima e alle sei dopo."

Biologa, 45: "Mentre avevo i bambini piccoli sinceramente non l'ho sentita, non so se avevo ancora l'altro interesse che mi distraeva. Hanno 11 anni e 8. Io avevo 33 e 35/36 anni. Nel senso penso di non aver lavorato focalizzandomi sulla pubblicazione in maniera agguerrita e quindi magari ho rallentato ho meno pubblicazioni e questo compare nel curriculum. Inizialmente diciamo quando i bimbi erano più piccoli sicuramente avevo ridotto l'orario però siccome non avevo contratti a tempo determinato. Non c'era l'obbligo della timbratura era molto a seconda dell'esperimento delle cose da fare, poi per la bimba o anche usufruito di un servizio, che c'è l'asilo qua al CNR e ne ho usufruito, la mattina la mandava all'asilo al nido. Con il supporto della famiglia li portavo dai nonni e li andavo a riprendere."

Chimica, 44: "Non sono sposata e non ho figli. Questo a livello di tempi ha facilitato la mia carriera perché sono molto più libera di gestire il mio tempo e di dedicarlo al lavoro. Vedo le mie colleghe che sono sposate o hanno lavoro e sono meno libere di fare anche magari quello che vorrebbero fare però io dalla mia ho potuto gestire meglio e stare a lavoro fino alle 8 di sera o venire a lavorare alle 5 del mattino, passare i weekend a ascrivere progetti. Cose che una mamma con figli e famiglia non si può permettere di fare a meno che non abbia un marito. In questo senso si mi ha facilitato. È ovvio che è una scelta. Io tutti i giorni vado in ufficio dalle 8.30/9 e non o orario di uscita. Rarissimamente esco prima delle sette e cerco di evitare di lavorare nel weekend ma se succede cerco di lavorare da casa no dall'ufficio. Se lo faccio è perché mi va di farlo. La quantità di ore di lavoro è correlata positivamente alla produttività scientifica, è stato importante per tutti i motivi, ci sono state fasi in cui dovevo anche imparare a fare certe cose perché magari sono più lenta di altri, sentito che era necessario che dedicassi più tempo a certe cose perché avevo bisogno di imparare, come anche semplicemente come scrivere i lavori scientifici che poi ho imparato a fare e anche quella è un'arte o anche scrivere progetti di ricerca. Poi si impara, si ottimizzano i tempi e si impara però ecco non è così scontato come mestiere. È da imparare. Se mi mettevi in laboratorio saper gestire i miei tempi in modo migliore e adesso lo so fare anche su altri aspetti però ci son stati momenti in cui ho veramente tirato la corda su certe cose. Se avevo una cosa impegnativa io la mattina in passato mi sono anche svegliata alle tre e mi ritaglio sempre un'ora e mezza la mattina che vado a correre".

Ingegnera, 52: "Io sono ritornata non per mio marito, abbiamo scelto di vivere in Italia anche se devo dire la verità, lui sarebbe stato disposto a venire con me invece io ho preferito che ci dessimo un'opportunità in Italia. Nel momento in cui mi sono state offerte le possibilità degli USA le ho prese in considerazione perché poiché anche lui lavora nel settore scientifico e all'epoca nessuno dei due aveva una posizione fissa ci siamo detti se qui nessuno dei due ha posizione fissa è meglio che cambiamo aria, poi le cose sono cambiate e abbiamo deciso di rimanere in Italia. Non mi sono mai pentita e comunque non rimpiango di non esser rimasta lì. Mi sono sposata [data del matrimonio], non abbiamo avuto bambini. Sono molto impegnata ma diciamo che ho un marito molto comprensivo nel senso che facendo anche lui lo stesso lavoro capisce quando ci son delle scadenze e delle cose e dei progetti quindi abbiamo questo tipo di... devo dire che è abbastanza

semplice trovare un bilancio all'interno della vita familiare quando due persone fanno un lavoro abbastanza simile e si capiscono da vicino quali sono le cose positive e negative. Lui lavora all'Università.”
Matematica, 36: “Il percorso di carriera, direi, ma non sono sicura di riuscire a valutare correttamente. L'organizzazione non è sempre facile, ma credo che sia normale, qualsiasi lavoro facessi.”

Fisica, 35: “a livello di convivenza la precarietà ha influenzato molto la mia vita però anche la precarietà dell'altro e diventare madre non mi è mai venuto in mente di diveltarlo prima e ora che me lo pongo penso che idealmente sarebbe meglio il prima possibile ma prevedo che prima di diversi anni non sarà possibile o se sceglierei di farlo anche rimanendo precaria dovrei un po' capire come fare, utilizzare dei risparmi ma fino ad un certo punto. Il mio fidanzato lavora alle poste ed è precario, se continua così potrà aiutarmi con la gestione dell'eventuale casa ma ora non saprei. Nell'ambito della fisica di solito se ci sono coppie è lui che continua la carriera accademica e lei trova altre strade, ho diverse conoscenze di questo tipo. Non penso che sia perché nasce dalla donna il desiderio di stare in famiglia ma più dall'uomo, insomma se c'è qualcuno che deve fare il genitore è lei, non è una scelta di lei ecco. Negli anni immagino che le cose stiano cambiando.”

Molte delle intervistate hanno invece dichiarato di essere riuscite a conciliare abbastanza bene vita privata e lavoro affermando che con la passione e la buona volontà si può raggiungere qualsiasi obiettivo:

Fisica, 60: “Come son riuscita a conciliare me lo chiedono tutti. Io non ci ho trovato niente di strano. Probabilmente, anzi è stato anche meglio perché sono arrivata lì che aspettavo mio figlio e ho cambiato totalmente vita quindi non ho sentito il cambiamento dovuto al fatto che c'era un figlio, tanto li era tutto nuovo quindi il fatto di avercelo o non avercelo... io me la sono sempre cavata bene. È una questione di organizzazione e volontà. Se uno ci mette la volontà le cose si risolvono sempre e vivere lontano dalla realtà in cui sei cresciuta ti arricchisce perché vedi posti nuovi, un po' faticoso all'inizio però poi dopo si fa. Io non ho mai trovato problemi però so che sono pochi che la pensano come me. Io per esperienza personale me la son sempre cavata bene”

Commento:

Nella tabella sottostante viene riportata una sintesi delle scelte delle intervistate. Interessante notare che tra le ricercatrici mamme, nessuna ha dichiarato di aver continuato a preferire la carriera dopo la nascita di un figlio. Questo non necessariamente vuol dire che sia stato fatto per volontà ma molte di loro hanno dichiarato di essere state costrette, nel senso che non avendo nessuno che le sostituisse, inevitabilmente si son dovute far carico dei figli.

Tab.3.14 rappresentazione tabellare delle scelte prioritario intraprese dalle intervistate nel corso della loro carriera e a seguito di una maternità

Le priorità		
<i>Scelta più di carriera</i>	<i>Scelta più di cura</i>	<i>Ho scelto di bilanciare</i>
0	7	6

PAR. 3.5 IL SUPPORTO DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE

Come già discusso nel primo capitolo, dal 2009 la Commissione Europea promuove progetti che prevedono l'implementazione dei piani di uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEPs) la cui realizzazione è da considerarsi come uno dei migliori strumenti per incoraggiare la partecipazione femminile negli enti di ricerca a livello europeo e rappresenta un passo importante e decisivo per scardinare quella struttura "nascosta" di discriminazione di genere appartenente al settore della ricerca, da sempre legato al fatto che la scienza di per sé venga considerata "oggettiva e meritocratica".

Per questo motivo si è ritenuto necessario rivolgere alle intervistate una serie di domande che riguardano il ruolo che il Consiglio Nazionale delle Ricerche svolge per promuovere e garantire che i principi di pari opportunità vengono soddisfatti. Come discusso nel cap.2, il Consiglio Nazionale delle Ricerche si serve del Comitato Unico di Garanzia che svolge funzioni di garanzia e tutela nei confronti di discriminazioni legate al genere e che dovrebbe essere l'organo preposto all'implementazione dei GEPs.

Attraverso quest'area dell'intervista si è voluto dunque tastare quale fosse il livello di informazione delle intervistate riguardo all'esistenza del CUG – CNR e quali le loro opinioni al riguardo.

Ne è emerso un livello di malcontento molto alto, pochissime di loro hanno affermato di essere piuttosto soddisfatte, la maggior parte di loro non esprime pareri favorevoli e soprattutto non è a conoscenza di cosa sia il Comitato Unico di Garanzia né tantomeno che funzioni svolga.

Par. 3.5.1 L'attenzione alle problematiche di genere

La maggior parte delle intervistate ha dichiarato di non avere ricevuto alcun aiuto dall'ente. Sono diverse le problematiche di cui pensano il CNR dovrebbe essere più sensibile e riguardano la scarsa tutela dei diritti dei precari:

Biologa, 45: Il CNR ha attenzione ai precari, ma dipende come sei precario, si seguono le regole degli assegni se hai l'assegno. Quando l'ho fatto io per esempio bloccavi la borsa e stavi a casa con stipendio zero. Con i determinati la tutela c'è per legge in tutti i settori."

Il mancato supporto nella conciliazione vita – lavoro che si traduce in mancanza di asili nido e/o convenzioni con gli stessi:

Ingegnera, 37: "non credo dia la giusta importanza perché anche chiedere un supporto per l'asilo nido è complicato. Ci sono alcune aziende che forniscono asili nido all'interno dell'azienda stessa. So che il CNR

fa dei rimborsi tipo di 300 euro anno per rimborso asili ma è veramente irrisorio come aiuto e questo è il massimo.”

Biologa, 61: “Come le dicevo prima penso che la situazione sia molto complicata e molto difficile molto dura e che ci vuole sempre più forza per affrontare la situazione decidere di portare avanti certe scelte sul piano personale e da questo punto di vista c’è poco aiuto da parte del CNR e in generale”.

Le intervistate rilevano inoltre che la scarsa presenza di donne ai vertici possa influenzare negativamente la sensibilità che si ha sul tema donne e scienza:

Matematica, 58: “Ci sono stati dei momenti in cui direttori generali o presidenti del CNR sono stati molto sensibili alla questione di genere e c’è stato un momento in cui i direttori di istituto che su 108 istituti erano 7 donne, con un nostro presidente sono diventati 20. Poi adesso è ricambiato, poi c’è problema del momento politico particolare perché in un momento in cui ti trovi a discutere di dover parlare di posti di lavoro di giovani che non hanno lavoro, insomma in una situazione di crisi, parlare di donne sembra quasi, dice “ma voi che volete”? ringraziate che... ahahha. Sembra sia una cosa non urgente.”

Ingegnera, 36: “Il CNR dovrebbe fare di più perché vedendo i vertici non ci sono molte donne, da quel punto di vista, magari l’ingresso è meno discriminato invece la carriera crea più discriminazioni dal mio punto di vista. Nelle posizioni apicali, perché magari quando entri entri per pubblicazioni e lavoro scientifico poi magari vieni coinvolto meno in base ad altri criteri probabilmente.”

La scarsa comunicazione dovuta alla forte burocratizzazione tra il singolo ricercatore e l’amministrazione:

Biologa, 44: “purtroppo ne questo istituto ne nessun altro mi supporta e alla fine la ricerca diventa ricerca di soldi. Mi sono interfacciata a vari livelli con l’ente, perché c’è stato un buco di bilancio, io ho interagito molto con l’amministrazione di Roma ma soprattutto noi ricercatori non siamo stati supportati, soprattutto noi precari. Quindi non mi sono sentita supportata. Assolutamente zero, zero assoluto.”

Sono state raccolte però, di contro, anche delle opinioni positive riguardo l’attenzione che il CNR rivolge alle problematiche di genere affermando che ci sono situazione peggiori soprattutto nelle aziende private:

Matematica, 39: “In generale i casi peggiori di differenza di genere da denuncia sono fuori al CNR nei privati. Anzi il CNR si sforza di andare verso rispetto, più che altro sono le individualità che sono il problema, generazioni che dono anziani e che son maschilisti per formazione per quanto poi alla fine si tengano trapela poi da tutti i pori che la visione della donna è sempre più vicino ai lavori di segreteria piuttosto che di ricerca e te ne accorgi da quello che ti affidano ecc. la situazione andrà migliorando, fra qualche anno quando andranno in pensione ce ne libereremo da questa mentalità abbastanza retrò. Io vedo degli sforzi da parte del CNR, appena c’è qualche ingiustizia più o meno qualcuno la sottolinea sempre per cui non sei sola e i problemi vengono condivisi e palesati e la situazione in questo senso non è tragica.”

Un’altra dichiara di essere riuscita ad instaurare una comunicazione agevole con l’ente perché convinta che la qualità del lavoro e l’oggettività delle competenze alla fine ripaghi sempre:

Ingegnera, 52: “Sì sì. La comunicazione è agevole... diciamo di sì... io non ho mai avuto nessun tipo di problema perché sono una persona che cerca sempre di trovare il giusto modo, di non essere. Non sono quella che urla, rispetto a alcuni colleghi che pensano che ci sia un complotto da tutte le parti... purtroppo

sappiamo tutti che ci sono delle situazioni più favorevoli e altre meno favorevoli e penso alla fine quello che premia è che una faccia bene il proprio lavoro e riesca a dimostrare in maniera oggettiva la qualità e la quantità di lavoro che uno fa anche perché come al solito i direttori passano poi invece le persone rimangono le stesse. Di conseguenza qualunque sia il concorso o il progetto di ricerca uno viene valutato per quello che è e non per quello che gli sta dietro.”

Una sola intervistata ha dichiarato che il CNR fa già abbastanza e che se proprio dovesse fare qualcosa in più, come gli asili nido, non è detto che sarebbe produttivo perché l’averne i propri figli vicino al lavoro può non essere di aiuto.

Fisica, 60: “Io penso che il CNR non so cosa potrebbe fare di più noi come strumenti di lavoro abbiamo tutte le flessibilità che uno vuole, possibilità di fare part-time, ci danno flessibilità, le aspettative pagate ecc... orario flessibile.. non vedo cosa un ente potrebbe fare di più... gli asili nidi ma poi non è sempre positivo, la mia collega con i figli piccoli non li porta al centro estivo che abbiamo qui perché dice che è meglio che non li vede così sta più tranquilla a lavorare... quindi... dipende da uno come la vede la cosa... è ovvio che se uno ha pochi soldi, avere un asilo nido sovvenzionato dall’ente aiuta, però le flessibilità ce le abbiamo tutte e da quel punto di vista li CNR ti da un sacco di vantaggi. È una questione di organizzazione”.

Commento:

Nella tabella sottostante viene riportata la distribuzione delle opinioni delle intervistate rispetto al credere o meno che il CNR dia la giusta importanza all’uguaglianza di genere.

Tab.3.15 Rappresentazione tabellare delle opinioni delle intervistate rispetto le pari opportunità al CNR

Valutare l’ente sulla base delle pari opportunità	
<i>Credo che il CNR non dia la giusta importanza alle problematiche di genere</i>	<i>Credo che il CNR dia la giusta importanza alle problematiche di genere</i>
<i>14</i>	<i>5</i>

Par. 3.5.2 Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia

Dopo un’iniziale domanda generale volta ad indagare la loro opinione riguardo l’attenzione del CNR alle problematiche di genere, è stato chiesto se fossero a conoscenza dell’esistenza del CUG e se conoscessero le sue mansioni. Purtroppo, nella maggior parte dei casi la risposta è stata negativa:

Biologa, 61: “Onestamente tanto **non** glielo so dire [...] Non mi sono mai interfacciata con il CUG, mai ricevuto inviti. **Non lo conosco**”

Ingegnere, 36: “**Non conosco** il ruolo del CUG né il CUG di per sé.”

Biologa, 40: “Io **non so che esiste** il CUG. Non ne ho mai sentito parlare.”

Tiziana, 45: “**Non conosco il CUG** e non avendo sentito l’esigenza di dover affrontare queste tematiche non lo conoscevo.”

Matematica, 39: “Non conosco il CUG, **non ne sono a conoscenza**. Non ho mai ricevuto email o altro, me lo sarei ricordato più o meno ecco, come ente non lo conoscevo.”

Biologa, 44: “**CUG non so che esiste**, mi farebbe piacere sapere cos’è. **Non ho mai ricevuto inviti, newsletter**. Purtroppo la comunicazione in questo ente è molto carente e da quando stiamo vivendo una situazione difficile ce ne siamo ampiamente accorti quindi penso che l’ente sia responsabile di questa mancanza di informazioni.”

Chimica, 44: “**Non lo conosco**, non ho mai ricevuto inviti a convegni, seminari e niente.”

Ingegnere, 52: “Si può dire che in tutti gli anni che ho passato al CNR, **mai una mail** ci ha mai informato di tutti questi enti che poi sono a nostro sostegno, ne comunicazioni, non che mi ricordi.”

Fisica, 47: “Io non ho mai avuto modo di interfacciarmi con il CUG di Roma”

Fisica, 35: “Non ho idea di chi debba occuparsi delle pari opportunità e **non ho idea di cosa sia il CUG**. non ho mai ricevuto comunicazioni o inviti a conferenze sulle attività del CUG.”

Matematica, 36: “**Non ne ho idea**. Non so cosa sia il CUG. Ho dovuto cercare su google.”

Fisica, 47: “se ci fosse un comitato pari opportunità che lavora di più e che dà a tutti la coscienza sia ai maschi che alle femmine che hanno la stessa cittadinanza degli altri, questo avrebbe sicuramente un impatto ma non penso che ci sia ancora questo.”

E coloro le quali dichiarano di essere a conoscenza del CUG non ne conoscono bene le funzioni:

Biologa, 56: “Io non ho mai capito bene il CUG cosa fa e cioè so che esiste, ma è un ente una **figura assente**. Noi tutti dipendenti CNR riceviamo comunicazioni dall’ente mai uno arrivato dal CUG. Io vorrei sapere il **CUG cosa fa?** Nel momento in cui ti impegni a fare una cosa la devi fare, se sei un componente del CUG e il ruolo è quello di mettere in grado le persone di relazionarsi con l’ente in modo facilitato, tu devi anche farmelo sapere non è che puoi pensare... devi fare qualcosa. Io sinceramente il CUG non ho capito che cosa fa.”

Chimica, 64: “Io sono arrivata qua (in sede centrale dove c’è anche CUG) stamattina, **ho chiesto dov’è il CUG? E le persone “il CUG? Cos’è il CUG?**”

Ingegnere, 37: “Chi si occupa delle problematiche di genere al CNR, so che c’è un ufficio responsabile che però non lo conosco. Pensa che pubblicità che fanno queste organizzazioni! Non conosco l’esistenza. **La comunicazione** che fanno probabilmente **non è idonea** perché se non ne vengono a conoscenza i ricercatori che esiste un organo del genere... infatti... non ho mai usufruito di asili nido, incentivi o quant’altro che danno a chi ne usufruisce. Non ho mai richiesto tentativi di supporto da parte dell’ente.”

Fisica, 52: “Io dal CUG del CNR non ho ricevuto nessun supporto. **per me è completamente inesistente.**”

Biologa, 56: “si ma non ho capito che cosa fa. Non ho neanche capito se ci sono persone esclusivamente del CUG o se è attività collaterale all’attività di ricerca. Almeno un paio di unità del personale il CNR le

potrebbe dedicare solo al CUG. Ma io se ho un problema cosa faccio lo mando al CUG? Vorrei sapere come sono le persone con cui parlo, parlare faccia a faccia etc.”

Tra le intervistate coloro che hanno riconosciuto un ruolo importante al CUG sono ex membri o membri del comitato.

Matematica, 58: “Sono membro CUG [..]. Noi abbiamo ottenuto grossi successi a livello di conciliazione perché abbiamo ottenuto un progetto qui a Napoli e ci siamo inventati una ludoteca. Questa è stata, ecco, una cosa, un momento in cui veramente poi le persone hanno capito cosa era il CUG e comunque il nostro comitato è abbastanza presenta all’interno del CNR e forse anche abbastanza visibile. Forse non lo sono gli altri, alcuni CUG sono un po’ ancora solo sulla carta. Questo secondo me dipende molto anche dalla sensibilità delle persone che ci sono dentro è quindi diciamo come si vive lo stare e il rappresentare le esigenze del mondo della ricerca o del mondo lavorativo a cui si appartiene.”

Successivamente è stato chiesto alle intervistate di esprimere un’opinione riguardo alla possibilità di realizzare dei piani di uguaglianza di genere all’interno del CNR.

Purtroppo, anche in questo caso, non c’è molta informazione in materia per questo durante i colloqui, a coloro le quali ignoravano ex. *Ingegnera, 37: “non so cosa siano “*, sono state fornite delle basilari informazioni e ne è emerso un forte parere favorevole alla realizzazione degli stessi:

Matematica, 58: “ne sarei felice”

Chimica, 64: “non conosco bene in cosa consistano ma se possono esser utili per valorizzare le attività del CUG, che ben vengano”

Biologa, 56: “I GEP al CNR questa cosa non esiste nessuno ne sa niente, cosa fa? Non dovrebbe spingere quantomeno per far sapere che questa cosa esiste? Ci sono istituti che lavorano su progetti di genere nel CNR.”

Biologa, 61: “senz’altro potrebbero dare una direzione più esecutiva alle politiche anche se ripeto il problema non è legato solo alle donne”

Ingegnera, 36: “sarebbe sicuramente una buona possibilità per essere più vicino alle ricercatrici”

Matematica, 39: “potrebbero fungere da strumento per aiutare in maniera più profonda le donne”

Matematica, 36: “Penso che sia un dovere.”

Fisica, 60: “sicuramente sarebbe buono averlo. Sensibilizzare tutto il personale evitando di discriminare rispetto al genere, a men non mi piacciono i posti riservati.”

Commento:

È sorprendente, alla luce delle risposte, che la maggior parte delle intervistate non conosca il Comitato Unico di Garanzia. Come mostra la tabella seguente, una buona parte delle intervistate ne ha sentito parlare ma non ne conosce l’operato. Le due ricercatrici che hanno dichiarato di conoscere le mansioni del CUG sono le due che hanno avuto a che fare o hanno ancora a che fare con il CUG in quanto membre o ex membre.

Tab.3.16 rappresentazione tabellare dello status quo informativo delle ricercatrici rispetto al Comitato Unico di Garanzia

<i>Valutazione sullo stato di conoscenza del CUG</i>		
<i>Non conosco il CUG</i>	<i>Conosco il CUG ma non so cosa di cosa si occupi</i>	<i>Conosco il CUG e il suo operato</i>
<i>10</i>	<i>7</i>	<i>2</i>

Suggerimenti per l'ente

Prima di concludere l'intervista è stato chiesto loro di esprimere dei suggerimenti per l'ente rispetto a pratiche che sono già attive e che vorrebbero si continuassero a ripetere nel tempo o degli esempi di buone pratiche di cui fossero a conoscenza o che avessero sperimentato in prima persona:

Chimica, 63: "Invece la questione dell'asilo nido o quello che si sta facendo in area a Bologna approvata dal presidente dell'area che prima era donna e ora è un uomo, è quella dei campi estivi. D'estate vengono delle maestre pagate dai genitori. L'area della ricerca è a supporto perché mette a disposizione una sala, lo spazio esterno dove c'è il prato dove i bambini fanno attività all'esterno. È un'iniziativa semi-privata, può darsi ci sia qualcosa online. Può darsi che online non ci sia nulla."

Matematica, 58: "Le mamme hanno avuto un miglioramento della loro qualità di vita perché la ludoteca per loro e per i bambini è stato un momento eccezionale e forse proprio per il figlio che sapeva che la mamma gli era vicino, è stato fondamentale, veramente è un fatto di qualità per i bambini e per le mamme i genitori. Io che ho vissuto da mamma questo tipo di lavoro so benissimo che e ci facciamo prendere da mille sensi di colpa perché siamo sempre impegnati a lavoro e poco presenti a casa, quando torni vorresti recuperare tutto il tempo che hai perso e invece così l'idea stesa di avere il figlio vicino è una questione veramente che ti fa guadagnare tanto in termini di qualità della vita ma anche di produttività scientifica, oltre che aumenta la qualità di vita familiare che è diversa."

Biologa, 61: "la tutela della maternità per esempio durante gli assegni di ricerca"

Le intervistate sono state, nel corso dell'ultima parte dell'intervista, invitate ad esprimere un parere e/o un suggerimento rispetto alla trasparenza dei dati e alla pubblicazione degli stessi.

Fisica, 52: "I dati sul personale sono il primo passo, se ce ne fossero di più e ci fosse più trasparenza ci potrebbero essere delle reazioni più efficaci e più mirate. La commissaria europea alla ricerca ci diceva "no data, no problem, no policy", senza dati non c'è politica."

Fisica, 63: "servirebbe monitoraggio di dati accessibili e diffusi il più possibile, anche perché adesso ci sono le leggi sulla privacy ma ogni volta che uno muove il passo, esempio se vai a comprare una sim ti fanno firmare tre fogli e si scagionano dalla privacy, quindi anche chi si occupa di questo potrebbe firmare qualcosa per diffonderli. Altrimenti senza dati non ne veniamo fuori nel senso che non possiamo dimostrare che c'è un problema."

Matematica, 58: "I dati dovrebbero essere più accessibili, [...] Non c'è trasparenza sui dati, assolutamente e questa difficoltà è veramente pesante perché non riesci poi a tirar fuori quello che realmente vorresti da"

un'analisi più complessa su tutte le varie situazioni, i dati di carriera, sulla maternità, quante usano il congedo, cosa si fa, se si riesce a correggere perché se tu hai i dati puoi stabilire una politica correttiva, i dati ti danno delle indicazioni politiche anche, ragionare di come intervenire in maniera positiva per risolvere i problemi. Il CNR in questo è abbastanza carente ed è carente come politica, come bilancio di genere ci abbiamo provato a dirlo e a insistere su questo argomento però non è diciamo nella politica dell'ente, non è ancora entrato nella mentalità e poi spesso e volentieri ti dipende molto la sensibilità della dirigenza che ti trovi di fronte.”

Biologa, 56: “accogliere e pubblicare i dati è la prima cosa da fare. Questo è il minimo passo da fare.”

Biologa, 61: “Penso che i dati debbano essere resi più accessibili soprattutto in questo periodo c'è molta poca fiducia in generale, avere la possibilità di controllare e verificare delle cose dovrebbe essere molto importante.”

Ingegnera, 36: “I dati devono essere accessibili e trasparenti. È giusto siano consultabili, i nostri stipendi non sono così alti rispetto ad altri se ti confronti con altri, siamo in deficit alla fine quindi non sarebbe una cosa negativa. Perché vieni spesso assimilato a un dipendente pubblico verso il quale c'è il pregiudizio che non fa niente e prende lo stipendio, non sempre ma alcune persone hanno questa concezione e penso che attraverso la trasparenza dei dati e i risultati ottenuti si possa abbattere questo pregiudizio perché c'è un po' una divisione netta tra quello che si fa e quello che si pensa tu faccia.”

Biologa, 40: “Penso che i dati debbano essere trasparenti anche stipendi perché alla fine sono soldi tutti statali questi qua.”

Chimica, 64: “Accessibilità dei dati al CNR, io credo che adesso ci sono molti dati disponibili, indubbiamente c'è stato un momento quando si è passati dal cartaceo al digitale, un momento di transizione ma se si cerca si riescono a trovare i dati e sono disponibili sui nostri siti, del CUG per le carriere, le commissioni di carriera, i vari livelli e vengono aggiornati, sono validi e di grande aiuto, uno capisce la forbice, le cose, guardandoli si vede che c'è molto da fare per la dirigenza. Che è squilibrata ma secondo me serve tempo per quadro più chiaro. È anche una questione di mentalità femminile perché essendo a volte le priorità delle donne diverse, siamo pragmatiche, non dico che ci accontentiamo, ma abbiamo altre cose nella testa. Dal punto di vista delle pubblicazioni non c'è differenze ma dal punto di vista della mentalità c'è qualcosa che ci fa rinunciare. È un fatto di priorità. Questo dovrebbe essere anche il CUG ad evitare queste cose. Non credo nella sindrome dell'impostore ma di lasciare agli altri alcuni ruoli quasi è volontario. Sono mie idee anche poco riscontrabili.”

Alcune di loro hanno dichiarato di non aver avuto difficoltà a trovare i dati in rete, al di fuori però del CNR stesso:

Ingegnera, 52: “I dati sono pubblici e non sono magari facilmente recuperabili. Lo so perché sono stata proprio recentemente invitata a un convegno sul ruolo della ricerca e sono andata a guardarmi alcuni sondaggi a livello europeo e italiano e ci sono dati anche per il CNR. Io ho registrato il mio orcid o su pap med o sul mio google scholar. La maggior parte dei ricercatori che pubblicano hanno dei profili che sono aperti a tutti. Nell'ente è più difficile però in maniera diretta queste informazioni ci sono e lo si potrebbe fare comunque., anche se l'ente non le mette a disposizione queste informazioni ci sono. Dichiarando quindi che spesso è anche colpa dei ricercatori che non pubblicano le loro ricerche: Ingegnera, 52: “Non è una competizione. Quello che un ricercatore deve fare è fare ricerca e poi pubblicare i propri risultati perché

se uno fa ricerca e poi non pubblica i risultati anche i soldi che sono stati utilizzati per la ricerca non sono stati spesi adeguatamente. Perché i risultati della ricerca se non sono divulgati non sono risultati e ci sono ricercatori che non hanno pubblicazioni, non scrivono, quindi se fanno o non fanno ricerca non si sa perché chiaramente non avendo un prodotto della ricerca non si può quantificare la ricerca e c'è stata un forte rifiuto di essere giudicati per i propri prodotti della ricerca. Succede anche all'università, bisognerebbe fare un'autoanalisi anche di noi ricercatori. I problemi sono prima di tutto interni, dopo ci sono anche i problemi degli enti però sono principalmente i lavoratori interni che non è stato ancora chiarito che chi fa il ricercatore dovrebbe fare ricerca e pubblicazioni. Ma lo dico perché è pubblico che non vogliono fare ricerca.”

Alcune di loro hanno voluto offrire dei suggerimenti da rivolgere all'ente e che riguardano l'aver maggiore trasparenza nelle procedure selettive perché questo permetterebbe di accantonare anche la politica delle quote rosa.

Fisica, 60: “Io sinceramente ho un suggerimento riguarda tutti, da noi quando si fanno i bandi cambiano sempre le regole di valutazione e non è chiaro come una commissione valuta i titoli che uno presenta. Vorrei che ci fosse un regolamento chiaro che rimanga quello almeno per una decina di anni. Perché almeno uno lavora e si regola. Non si sa mai niente.”

Fisica, 60: “sono sempre stata contraria alle quote perché ritengo una debba fare carriera perché è brava non perché c'è la quota. Se l'unica maniera per entrare è mettere le quote perché precluso totalmente l'accesso, può essere sopportabile però ecco a me non piace perché sono al pari delle fasce protette ecco. Poi magari c'è qualcuno bravo maschio che non viene messo in quel posto lì solo perché è maschio allora è una doppia discriminazione anche contro gli uomini. È ovvio che devono esserci dei criteri di selezione trasparenti. Dal punto di vista del genere non saprei cosa suggerirle. Io sono una persona molto indipendente che voglio essere giudicata per come sono, non voglio avere dei posti riservati. Uno se è bravo deve essere valutato perché è uomo e non donna.”

Chimica, 64: “Un'altra cosa per la diversità di genere, in senso positivo, io ho fatto molte volte la valutatrice di progetti europei. Si fa una domanda, chiunque può farlo se hai le caratteristiche adatte la commissione ti chiama. Credo che la prima volta sono stata chiamata perché loro volevano portare a 40/60 come percentuale di donne il 40 in queste commissioni di valutazione. Questo perché la commissione ci teneva a fare un bilancio di genere per i panel di valutazione e la prima volta sono stata chiamata, credo, per questo motivo. Il fatto delle quote rose a volte non è completamente sbagliato e non lo è perché a me hanno chiamato la prima volta e poi per altre 15 volte evidentemente avevo dimostrato di saper fare il mio lavoro con onestà. Però secondo me ecco la quota all'inizio ha aiutato.”

L'importanza di valorizzare il ruolo che il CUG ha all'interno dell'ente considerandolo più strategico:

Chimica, 64: “Tieni conto che il CUG è un organo istituzionale, una cosa che ci deve essere ed è di grandissima importanza perché ha tantissime competenze però non viene sfruttato e considerato nel giusto modo, anche se si fanno tantissime attività, di prevenzione, di cose, progetti vari, però non si ha quel riscontro anche perché a livello di vertici non è considerato strategico... Invece dovrebbe esserlo.”

Chimica, 64: “Io prima del CUG facevo parte dello sportello friend per incentivare i giovani a fare progetti europei, inserirsi in rete internazionale, questo poi mi ha portato al CUG. Il CUG secondo me è un organo

che ha tantissime potenzialità e si fanno tante attività però non si ha il ritorno di quello che si fa. Secondo me qualsiasi cosa dovrebbe passare per il CUG al di là delle questioni di genere. Secondo me non è valorizzato e quindi alla fine non si conosce neanche la potenzialità. Andrebbe sicuramente valorizzato di più”

Dare maggiore visibilità ai progetti che il CUG porta avanti affinché continui su questa strada:

Matematica, 58: “Al momento è ferma la ludoteca, è chiusa ed è un peccato perché appunto da tanto in termini di qualità e di produttività [...], ma in questo è l'ente che dovrebbe essere presente e dare la possibilità a questo punto, noi l'abbiamo fatta nascere, ma l'ente dovrebbe prenderla in carico e mantenerla in vita indipendentemente dal contatto, questa è la possibilità di partecipare a questi progetti. Poi quello che è stato fatto e che ha avuto poca visibilità perché la visibilità maggiore è stata sulla ludoteca ma il progetto era molto complesso e quello che poi ha avuto anche un grande successo è stato l'accesso facilitato al consultorio familiare qui e quindi l'accesso facilitato in cui c'erano stati degli orari dedicati, la Asl è stata aperta dalle 3 alle 5 di pomeriggio dando servizi. Dalle visite ginecologiche, alle visite pediatriche, per i bambini abbiamo fatto le visite pediatriche anche in ludoteca, il percorso di sostegno genitoriale, quindi psicologico e questo secondo me è stata un'altra azione positive per i genitori”

Una sola intervistata ha dichiarato di essere contraria ad azioni che promuovano e sensibilizzino maggiormente alle problematiche di genere:

Fisica, 58: “io sono contraria alle azioni di genere, siamo tutti uguali, devi attrarre i ricercatori in genere, anche perché non mi sembra ci sia una carenza e comunque non deve essere il genere quello che guida una scelta. Deve essere la qualità. Io la considero una cosa completamente senza senso perché non è se sei donna o uomo ma quanto sei bravo. Se ci sono più donne brave vinceranno più donne. Il problema è la trasparenza e la qualità della valutazione. Non è... devi essere valutata indipendentemente dal genere. Io non mi sento diversa da un uomo, non voglio e mi darebbe anche fastidio pensare che non so ho vinto il concorso perché c'era la quota donna. Io vinco il concorso perché sono brava e vengo valutata per la mia qualità. Esigo trasparenza e qualità nella valutazione e il riconoscimento delle competenze, dopodiché maschio femmine per me è uguale. Mi sento offesa a pensare che sono le quote rosa perché mi sembra uno zoo, come se fossimo in una gabbia da femmine non mi sento a mio agio con questa cosa. Rispetto al balance è una questione di valutazione reale. Se ci fosse una valutazione trasparente e chiara e non drogata dalle volontà dei baroni... è quello il punto sui cui dobbiamo battere non sull'aver delle quote perché poi alla fine anche all'interno delle quote ci sarà quella raccomandata che passa prima dell'altra che non è raccomandata. Quindi a me non interessa questo mi interessa che ci si scansi da un discorso clientelare e nepotista e si valuti veramente la qualità. Nei concorsi dare criteri oggettivi che valgano sempre in tutti i concorsi e per tutti, dove si verifichino tutte le competenze.”

CAP. 4 UN'IPOTESI DI CLASSIFICAZIONE GENDER-BASED

*“Niente nella vita va temuto, dev'essere solamente compreso.
Ora è tempo di comprendere di più, così possiamo temere di meno”.*
Marie Curie

In questo capitolo, sulla base dei risultati emersi dalle interviste, si presenta uno tentativo di classificazione delle discriminazioni *gender-based* e una bozza di spiegazione della diversità di reazioni che si possono mettere in atto di fronte ad atteggiamenti discriminatori. Si presentano poi le tipologie che inquadrano le ricercatrici nei profili definiti come: delle AFFERMATE, delle FRUSTRATE, delle IMBROGLIONE, al fine di fornire un'immagine quanto più dettagliata e realistica delle ricercatrici. Si evidenziano infine i fattori di attrazione e repulsione che aiutano a interrogarsi sul perché, pur manifestando insoddisfazione, alcune scelgano di non lasciare il loro lavoro e di continuare.

Par. 4.1 Classificare le discriminazioni *gender-based*

In questo paragrafo si propone una classificazione delle tipologie di discriminazione riscontrate realizzata tenendo conto dei principi sui quali si basano le scale di rilevazione degli atteggiamenti: “Attitude toward women scale” (Spence et al, 1973) e la “Modern sexism scale” (Swim et al., 1995). Queste due scale si differenziano tra di loro perché la prima rileva discriminazioni sessiste evidenti e intenzionali, mentre la seconda, con un approccio più androgenico rileva forme più subdole di discriminazione *gender-based* (Swim e Cohen, 1997). Si è scelto di far riferimento a queste scale perché una si basa sul modello *old-fashioned gendered* degli inizi anni '70 e venne costruita per rilevare pregiudizi e discriminazioni più evidenti, mentre l'altra, del '95, è stata costruita per rilevare soprattutto fattori di discriminazione più subdola o latente⁴³. L'utilizzo di queste due scale è stato fondamentale per indirizzare il lavoro classificatorio affinché possa essere considerato quanto più esaustivo possibile a livello concettuale. Infatti, nonostante nel corso dei colloqui siano state rivolte alle intervistate domande specifiche inerenti a se avessero più o meno subito disparità nel corso della loro carriera, aspetti interessanti sono fortemente emersi in maniera più latente e meno diretta.

Inoltre, nonostante nel protocollo di intervista fosse prevista una domanda esplicita riguardo le discriminazioni, si era pienamente consapevoli delle distorsioni legate al fatto che potessero ritenere

⁴³ Uno studio (Swim e Cohen, 1997) condotto tra il 1992 e il 1995 sono state testate su 934 maschi e 1919 femmine studentesse di psicologia le due scale di rilevazione del pregiudizio. La Attitude towards women scale (AWS) del 1973 elaborata da Spence, Helmerich, e Stapp, e la Modern sexism scale (MS) elaborata nel 1995 da Swim, Aikin, Hall e Hunter. lo studio ha mostrato che la prima scala rileva fattori di discriminazione più evidenti e meno subdoli come rileva invece la nuova scala.

quella domanda tendenziosa e quindi, a fornire delle risposte parziali o, in alcuni casi, a negare in maniera tassativa di essere state vittime di episodi pregiudizievole (Britton, 2017). Quello che si è cercato di fare è stato quindi di cogliere, anche nel resto dell'intervista, frasi, emozioni e racconti che potessero celare episodi di discriminazione più o meno indiretta che potessero fornire una risposta più veritiera e realistica alla domanda.

Per cercare di ordinare il dato raccolto e quindi classificarlo, si è scelto di costruire uno spazio concettuale in cui incasellare le varietà di disparità emerse. La tabella che segue rappresenta uno spazio semantico strutturato risultato di un processo logico – mentale (Hempel e Oppenheim, 1936) e denominato anche spazio di attributi (*property space*) (Lazarsfeld, 1937). La classificazione non sottende la mutua esclusività delle classi bensì si ritiene che ci siano casi in cui si possano verificare al contempo una pluralità di situazioni in cui si manifestano le diverse tipologie.

Partendo dai risultati emersi dalle interviste si è ipotizzato che una discriminazione *gender-based* possa essere da considerare relazionale e/o psicologica e che si presenti sotto diversi livelli di intensità che ricadono in: comportamenti vessatori evidenti e sfrontati; disparità che si manifestano in maniera meno evidente ma sono comunque presenti e atteggiamenti più subdoli, non evidenti e difficili da scardinare.

Dall'intersezione tra le proprietà strutturali e le proprietà dell'intensità della discriminazione ne sono stati ricavati 6 spazi di attributi che riportano sei tipologie di discriminazioni *gender-based* e sono:

- ***Manifesta relazionale:*** tipologia di discriminazione che si manifesta con atteggiamenti vessatori, sfrontati, verbali e non verbali che si palesano in episodi di offese verbali, scherno, oppressioni. Spesso sono il risultato di affronti diretti con personalità forti che tendono ad imporre il proprio dominio. Questi atteggiamenti vessatori possono concretizzarsi in spiacevoli situazioni reali (mancato rinnovo del contratto).
- ***Manifesta psicologica:*** tipologia di discriminazione che si manifesta in atteggiamenti verbali e non verbali che minano la sicurezza personale interiore. Tendono a non sfociare in episodi violenti ma sono fortemente discriminatori e minano le certezze e le speranze di riuscire a perseguire un obiettivo.
- ***Discreta relazionale:*** questa tipologia di discriminazione è meno palese e meno ovvia e risiede nel sottostare a meccanismi strutturali che pur non condividendo si accettano. È una discriminazione che può essere non- intenzionale ma che comunque veicola disparità e pregiudizi forti e radicati. È più difficile da cogliere e portare alla luce e proprio per questo bisogna avere sensibilità rispetto al tema altrimenti si rischia di non essere consapevoli che la disparità che si sta vivendo è dovuta al pregiudizio di genere e non ad altro. Spesso non viene espressa verbalmente ma la si mette in atto in atteggiamenti ambigui decisamente più difficili da contrastare.

- ***Discreta psicologica:*** questa tipologia di discriminazione, come la precedente, è meno ovvia e più difficile da cogliere e risiede nei meccanismi psicologici instillati nel corso del proprio percorso di crescita e di cui si diventa portatori.
- ***Subdola relazionale:*** questa tipologia di discriminazioni si nasconde sotto il fatto di non percepire che esiste un problema e che anzi, lo si considera superato. È il risultato di sedimenti culturali che in maniera più subdola e meno evidente si manifestano in comportamenti che producono disparità e veicolano pregiudizi culturali. Spesso non si ha consapevolezza di essere oggetto di discriminazione.
- ***Subdola psicologica:*** questa tipologia di discriminazioni si nasconde sotto il fatto di non percepire che esiste un problema e che anzi, lo si considera superato. Spesso non si ha consapevolezza di essere oggetto di discriminazione perché non si subiscono atteggiamenti pregiudizievoli direttamente.

Queste sono da considerarsi cause che possono generare insicurezza, abbandono e isolamento. Nel prossimo paragrafo si guarderà alle reazioni che si producono a seguito di episodi pregiudizievoli. Nella tab. seguente sono riportate le tipologie discriminatorie con degli esempi annessi.

Tab.4.1 Classificazioni delle discriminazioni gender-based

Discriminazioni gender-based		
	Interazionale/relazionale	Mentale/psicologica
Sfacciata/ manifesta	<i>Evidenti disparità che si evidenziano in atteggiamenti discriminatori palesi e sfrontati. e.g. per non aver ceduto alle sue avance sono rimasta senza contratto per mesi</i>	<i>Evidenti disparità che si palesano in atteggiamenti verbali e non verbali a forte componente discriminatoria. e.g. mi sentivo dire: sei una donna, che studi fisica?</i>
Discreta	<i>Le disparità messe in atto sono più difficili da cogliere e possono derivare fattori esterni e culturali. Può essere non-intenzionale. e.g. magari vai a una riunione e noti che sei l'unica donna</i>	<i>Le disparità messe in atto sono più difficili da cogliere e possono derivare fattori esterni e culturali. Può essere non - intenzionale. e.g. non ho notato discriminazioni anche se sono più gli uomini in posizioni di potere, ma questo in tutti gli ambiti</i>
Subdola	<i>Discriminazione nascosta sotto neutrali razionalizzazioni di genere e difficile da documentare. Può derivare da lasciti culturali viene considerata come normale, naturale. Unconscious bias. e.g. in maniera subdola c'era tutta una serie di atteggiamenti che un po' osteggiavano</i>	<i>Discriminazione nascosta, è la più difficile da scardinare perché la più difficile da identificare. Spesso corrisponde con una mancanza stessa di consapevolezza da parte della donna. Può derivare da lasciti culturali, viene considerata come normale, naturale e.g. non so se lo status di medico che li fa sentire superiori o lo status di uomo (..)</i>

Sono qui riportati degli estratti emersi dalle interviste in riferimento alla classificazione delle discriminazioni appena esposta:

Il primo quadrante dello spazio di attributi mostra un tentativo definitorio delle discriminazioni

Manifesta relazionale:

Biologa, 56: “Questo personaggio è stato furbo a ha creato intorno clima di ostilità e di esclusione per cui una sola persona è venuta e mi ha detto guarda a me dispiace molto ma io sono pagata sui fondi del professore e devo fare quello che mi dice di fare lui, se mi dice di non rivolgermi a te per altre delle cose, io non posso farlo. Una su una ventina, tutti gli altri hanno semplicemente smesso

di salutarmi e non parlarmi (...) Lui aveva il potere e lo ha utilizzato come tutti. Io sono stata in difficoltà perché non avevo lavoro e sono rimasta disoccupata per diversi mesi ed ero decisamente in difficoltà. Io nel frattempo avevo comprato una casa, avevo un mutuo e stare disoccupata no né stata leggera. Non avevo grossi problemi perché sapevo che qualcosa sarei riuscita fare, alla peggio potevo tornare all'estero, anche se avevo comprato casa. La cosa non è finita in tribunale ma siamo stati con gli avvocati. Vicenda vergognosa. Si è trattato di una vendetta per aver respinto le attenzioni sessuali di quello che era il capo del laboratorio. non lo posso dimostrare però la mia esperienza è questa.”

Nel caso di una intervistata questo ha portato a farla allontanare dall'istituto a cui apparteneva.

Fisica, 60: “Discriminazioni di genere io ne ho sentite, ho anche cambiato istituto per quello perché avevo un direttore che considerava le donne ricercatrici come categoria di serie b e facevano carriera solo i maschi e se c'erano da fare delle mansioni segretariali veniva sempre chiesto a noi, però io mi son sempre rifiutata di farle gli ho detto falle fare ai tuoi dipendenti maschi, non vedo perché dobbiamo esser solo noi donne a fare le mansioni da segretarie. Io sono sempre stata piuttosto tosta da questo punto di vista. Questo però mi è successo più in Italia, all'estero no. Inoltre non andava d'accordo con lui perché lui preferiva solo quello che si faceva nel suo gruppo. Faceva delle distinzioni pesanti di genere, per il resto no perché le persone sono assunte molto più sulla loro bravura che non sul sesso. Poi noi abbiamo un direttore che è una donna e questa la dice tutta.”

Fisica, 60: “Anche nella stampa le donne vengono sempre valutate in qualsiasi posizione che ricoprono se bella se brutta etc. bisognerebbe sensibilizzare di più nelle scuole per levare questi stereotipi. Il problema è molto più culturale che altro.”

Questo tipo di discriminazione è da ritenersi quello di più alta intensità perché presuppone presenta atteggiamenti e comportamenti che si riverberano negativamente e pesantemente nella vita della persona.

Il secondo quadrante dello spazio di attributi mostra un tentativo definitorio delle discriminazioni

Manifesta psicologica:

Fisica, 52: “Avvertivo il pregiudizio fuori quando persone mi chiedevano cosa fai? Fisica! Ah fisica! Mi facevano sentire una persona un po' diversa. Quasi eccezionale e quindi orientavano questa cosa di una disciplina nella quale le donne non c'erano e quindi io ero l'eccezionalità del caso”

Chimica, 63: chimica, chimica, si io faccio chimica, perché? “Non è un lavoro da donne!”

Fisica, 47: (...) “che non sono episodi di discriminazione, sono i loro modi standard di avere a che fare con le donne... molti uomini sono abituati a trattare le donne come bambolette oppure ... però senza diritto di parola, oppure la trattano come una virago... virago perché semplicemente dici le cose che pensi.

Fisica, 47: *Quando durante una riunione le persone **ti colpiscono verbalmente**, con un linguaggio così un po', proprio il modo di porsi, di certi uomini,*

Fisica, 47: *“non c'è possibilità quindi poi la gente non è abituata... io sono abituata a vedere le donne che fanno le segretarie e io cioè ho un meccanismo mentale neanche cosciente che mi fa rivolgere a loro come se fossero tutte segretarie. Io questo lo vedo, lo vedo come i colleghi si rivolgono a me, poi questo può anche non fregarmi nelle riunioni che la gente parla e guarda in faccia solo i colleghi uomini poi quando parlo io la gente non mi guarda neanche in faccia. Quella è una presupponenza che deriva che tu non pensi neanche, neanche lo realizzano. Poi c'è anche questione di non volerle far entrare... io sono chiuso nel mio circolo di amici ecc..*

Questo tipo di discriminazione è di tipo psicologico perché gira prospettiva e si rivolge alla donna stessa con l'intento di farla sentire inadeguata e fuori luogo.

Il terzo quadrante dello spazio di attributi mostra un tentativo definitorio delle discriminazioni

Discreta relazionale:

Chimica, 63: *Qualche **battutina** all'inizio c'è stata perché c'è sempre il collega che la fa poi io ho fatto maternità obbligatoria più altri due mesi ho fatto proprio il minimo poi sono tornata a lavorare ma non ho sentito né ostilità né aiuto è.”*

Chimica, 44: *Magari vai a una riunione organizzata dal direttore di dipartimento e avverti che sei l'unica donna, tipicamente sei la più giovane e sei insieme ad altri direttori e magari fai la presentazione dei tuoi dati e delle tue idee ecc., il fatto di vedere **lo stupore negli occhi degli altri** etc. questo mi sembra già emblematico, sono percezioni che tendo ad elaborare, a rimuoverle ed andare avanti, non mi fisso sulle cose, però sicuramente...*

Matematica, 39: *“Io addirittura quando lavoravo a linguistica dei cinque mesi che non c'ero il mio gruppo ha pubblicato quattro articoli e no ha inserito il mio nome quindi per me è stata una crisi nera. (...) io ho chiesto più volte, mi spiegate, cosa fate e più di una volta **la risposta è che non avevano tempo**, avevano continuamente scadenze e la risposta è stata che non ce la facevano a spigarmi come inserirmi. Non avevo un ruolo vero e proprio ma non ho mai ingranato.”*

Ingegnere, 37: *Più a livello di discussioni faccia a faccia. Sono più che altro delle sensazioni durante le riunioni, più a livello di percezione, non di fatto.”*

Fisica, 47: *“Questo chiaramente è un ostacolo perpetrato e più evidente che deve superare molti pregiudizi molti inesperti nel senso che non pensano che tu sei in grado di farlo perché sei donna, sei più debole, più. E questo si riflette anche nelle conversazioni, quando ci sono delle tensioni forti, è normale anche litigare no però questo ci deve essere io ce l'ho di carattere a non aver paura invece vedo tante mi e colleghe che hanno paura ecco”.*

Matematica, 39: *“Poi non so, il mio capo è un po' all'antica, ora va in pensione, è un ingegnere di altri tempi e lui ha un po' più fiducia negli uomini che nelle donne, fa anche battute fastidiose sul*

fatto che le donne a livello di umore siano un po' instabili. però si limita solo alla battuta questa cosa."

Questo tipo di discriminazione è probabilmente tra le più diffuse e si nutre dell'accettazione spesso passiva delle donne che la accettano perché figlie del retaggio culturale delle generazioni precedenti.

Il quarto quadrante dello spazio di attributi mostra un tentativo definitorio delle discriminazioni

Discreta psicologica:

Fisica, 52: Me ne sono accorta dal dirigente del gruppo che aveva degli alti, dei bassi, cioè non potrei definirli in maniera così circostanziata erano atteggiamenti che non ti facevano sentire a tuo agio. In maniera chiara non mi è stato mai detto niente. In maniera più subdola c'erano tutta una serie di atteggiamenti che un po' osteggiavano. Quindi per esempio scegliere non scegliere se andare in un posto piuttosto che in un altro."

Chimica, 44: "Ecco il fatto di essere donna in questo ambiente e giovane peraltro mi ha creato più reticenza a livelli più alti, tipo direttore di dipartimento, non è che mi sono sentita snobbata però ecco fai più fatica a farti prendere in considerazione, questo ho percepito"

Ingegnera, 36: "Più a livello di lavoro perché a livello universitario non l'ho mai sentita, anche se eravamo poche donne e non c'era il bagno per le donne e noi usavamo quello degli uomini poi alla fine si sono adeguati. Essere donna incide? Sicuramente perché anche quando un'azienda privata ti assume si fa più problemi perché una donna prende la maternità, sta più a casa, tiene e più a i figli mentre magari l'uomo è più disposto a spostarsi, fare viaggi dell'ultimo minuto".

Questo tipo di discriminazione è difficile da contrastare perché non è manifesta e può non essere intenzionale.

Il quinto quadrante dello spazio di attributi mostra un tentativo definitorio delle discriminazioni

Subdola relazionale:

Fisica: "Me ne sono accorta dal dirigente del gruppo che aveva degli alti, dei bassi, cioè non potrei definirli in maniera così circostanziata erano atteggiamenti che non ti facevano sentire a tuo agio. Anche perché stiamo parlando degli anni 90 non è che c'era più il pregiudizio chiaro. Nessuno ti diceva in faccia sei una donna, dove pensi di andare, cosa pensi di fare? Anche se a qualche mia collega fu detto. In maniera chiara non mi è stato mai detto niente. In maniera più subdola c'erano tutta una serie di atteggiamenti che un po' osteggiavano. Quindi per esempio scegliere non scegliere se andare in un posto piuttosto che in un altro."

Biologa, 40: "sinceramente no, soprattutto nei laboratori in cui ho vissuto io anche perché siamo sempre per di più donne, anche nella facoltà di biologia a Pisa era prevalentemente femminile come componente. C'è atteggiamento che a volte può essere molto leggero e non potrei dire che c'è stato atteggiamento di maschilismo, forse con i medici, ma non so se lo status di medico che li

fa sentire superiori o lo status di uomo. Io poi se guardi intorno i posti più importanti sono degli uomini però alla base siamo tante donne quindi non ci sono questi tipi di atteggiamento.”

Chimica: “Il fatto di essere donna ha influenzato alcuni atteggiamenti in un momento successivo, io in quel momento non me ne rendevo neanche conto perché ero molto giovane non ero per niente format. Se adesso magari i ragazzi vengono già dall’inizio abituati a scrivere progetti di ricerca, cioè a concepire la ricerca più a 360 gradi io mi sentivo un po’ come un pesce fuor d’acqua e i colleghi non furono né ostili però neanche particolarmente amichevoli, nessuno cercò di coinvolgermi in qualche progetto di ricerca o in qualche modo non mi sono sentita supportata da questo punto di vista e io avevo sempre lavorato anche durante il dottorato non con progetti che avevo pensato io o sviluppato io, ero acerba e diventa difficile quando ti trovi da sola a creare una tua linea ed affinare delle capacità. Ci sono proprio delle difficoltà oggettive tra cui non ultima di trovare i fondi per portare avanti le tue idee e quindi ero completamente alle dipendenze di questo ricercatore che mi ha lasciato totale libertà e tu comunque sia ti senti inserita in un gruppo e devi dare il tuo contributo all’attività di quel gruppo diciamo. (...)”.

Matematica, 58: “Quello che mi piacerebbe è che le nuove generazioni abbiamo più vivacità, più, quello che vedo, non so se è mia opinione sbagliata dettata dall’età, c’è troppo di quei giovani poco impegnati in questa che è una battaglia fondamentale questa dell’uguaglianza di genere, la vedo come un nostro problema ma non un problema dei giovani, forse parlo con la persona sbagliata. Oggi parlare di uguaglianza di genere è quasi come parlare di cose di lusso, noi dobbiamo fare i conti con la vita di tutti i giorni e sembra un lusso parlare, ci dovrebbe essere più educazione sull’argomento e andrebbe sviluppato molto di più all’interno delle scuole, della famiglia in maniera tale che non diventi un lusso, ma diventi una cosa naturale”.

Il sesto quadrante dello spazio di attributi mostra un tentativo definitorio delle discriminazioni

Subdola psicologica:

Biologa, 44: “(...) Non ti parlo di discriminazione qui però ecco ci sono tante donne però quando vai a vedere i posti di potere sono tutti uomini e questo è un dato di fatto e penso sia ovunque.”

Fisica, 47: “non mi sento di essere discriminata però su certi aspetti si sa che alle volte ci sono state delle preferenze sul genere...”

Fisica, 35: “non lo so ecco a livello conscio non ho notato discriminazioni di genere nel percorso di studi anche se mi rendo conto che sono più uomini in generale nei posti di potere... ma questo in tutti gli ambiti.”

Fisica: “Per cui anche gli incarichi di responsabilità e di potere che possono modificare lo status quo a volte possono verne rifiutati perché non ci si sente all’altezza di quel ruolo. Quando sono stata a Bologna ho attraversato un po’ anche io quella sensazione di impostore. Io quando ricevevo i primi articoli con commenti negativi la mia reazione era” che cosa ho fatto” etc. il mio collega maschio diceva “questi non hanno capito un cazzo” allora c’è qualcosa noi siamo portate a

pensare che siamo noi, l'atteggiamento del mio collega era totalmente differente e questa differenza di atteggiamento fa tanto. Lui è convinto di essere nel giusto e va avanti per la sua strada. Uno che invece si ripensa e dice allora ho sbagliato io, non ho comunicato bene, etc. ti frena un po'."

Sono poche le testimonianze di coloro le quali hanno manifestato di non aver mai assistito ne subito episodi di discriminazione. Nonostante ciò sono state rilevati anche in quei due casi, chiari segnali di presenza di discriminazione subdola nel senso che, chi ha dichiarato in modo chiaro ed aperto di non aver subito alcun tipo di discriminazione ha poi, nel corso del colloquio, espresso chiari segnali di quella che abbiamo definito "discriminazione subdola".

Chimica, 63: "La cosa più importante in generale è che le donne dovrebbero ricominciare a trovare un lavoro in tempi ragionevoli perché è quello che in fondo ha aiutato noi che abbiamo sessanta anni ad essere qui a parlare come ricercatrici pur non essendo dei geni. Non dico che io sia una capra però voglio dire adesso è diventata difficile il raggiungimento di una situazione di stabilità che in molti casi può dare più spinta a chi sta lavorando."

Questo tipo di discriminazione è la più difficile da contrastare proprio per questo si ritiene necessario acquisire consapevolezza e attuare mentalmente quel passaggio dal personale al collettivo che faccia sentire meno sole.

Par. 4.2. Reagire alle Discriminazioni

Come riportato nel paragrafo precedente, dalle testimonianze sono emersi interessanti punti di vista riguardo al come reagire di fronte a episodi di discriminazione più o meno evidenti.

Anche in questo caso si è cercato di classificare le testimonianze sulla base delle reazioni che le intervistate hanno palesato. Si è messo in relazione la mancanza o la presenza di una consapevolezza dei problemi di genere con la tipologia di reazioni alle discriminazioni che si subiscono. Ovvero si ritiene che una scienziata che abbia saputo spostare i pregiudizi e negatività dalla sfera personale a quella sociale, che li abbia quindi relegati alla sfera della cultura tradizionalista basata sui *male-principle* sappia reagire con positività ed ottimismo alle disparità subite. Di converso si ritiene che una scienziata che non abbia ancora compiuto il passaggio dal personale al collettivo sia più propensa a farne una questione personale e a mettere in dubbio le proprie capacità e competenze.

È interessante notare come ci sia una prospettiva più individualistica quando si tratta di mettere in discussione sé stesse mentre appare una prospettiva pluralista quando, tra coloro le quali non hanno un forte senso di *awareness* rispetto al tema, non vengono messe in discussione le scelte dei decisori, es.: *Fisica*: “Non penso che il problema del genere sia un problema, non lo percepisco come tale, non penso che sia più di altri ambiti... era una percezione veramente netta che ero meno portata, non era nei risultati (...)in un laboratorio in cui il ricercatore capo doveva scegliere chi tenere ha tenuto tutti uomini ma penso che sia per una questione di merito cioè perché loro li trovava più bravi no direi perché le altre erano donne”. Questo fenomeno, meglio noto come *gender fatigue* è fa sì che non si abbia consapevolezza del problema di genere per cui si è portati a pensare che non esista e non si ha interesse nel parlarne (Kelan, 2010). Infatti molte donne percepiscono il posto di lavoro come *gender neutral* e questo meccanismo è più presente nelle giovani che non partecipando a network sul genere percepiscono questo tipo di discriminazione come un retaggio della generazione delle loro madri (Merriman, 2009). Come riporta questa intervistata: *Fisica*,58: “io sono contraria alle azioni di genere, siamo tutti uguali, devi attrarre i ricercatori in genere, anche perché non mi sembra ci sia una carenza e comunque non deve essere il genere quello che guida una scelta. Deve essere la qualità. Io la considero una cosa completamente senza senso perché non è se sei donna o uomo ma quanto sei bravo. Se ci sono più donne brave vinceranno più donne. Il problema è la trasparenza e la qualità della valutazione. Non è... devi essere valutata indipendentemente dal genere. Io non mi sento diversa da un uomo, non voglio e mi darebbe anche fastidio pensare che non so ho vinto il concorso perché c'era la quota donna. Io vinco il concorso perché sono brava e vengo valutata per la mia qualità.

Quindi, l'ipotesi di fondo è che le reazioni passino attraverso la presa di consapevolezza che pregiudizi *gender-based* esistono e si palesano in diversi gradi di intensità e che quindi, a una minore consapevolezza dell'esistenza di problematiche di genere corrispondano atteggiamenti e reazioni negative a scapito della propria professionalità. Queste possono essere esteriorizzate

attraverso la messa in atto di atteggiamenti di opposizione oppure possono essere interiorizzate instillando nell'individuo sentimenti negativi di frustrazione e sensi di colpa.

Al contrario si pensa che a maggiore presa di consapevolezza delle dinamiche di genere che soggiacciono a episodi discriminatori siano associate delle reazioni più miti e positive che portano l'individuo a reagire e andare oltre.

Nella figura sottostante si propone uno schema logico in cui si mostra come all'aumentare dell'awareness di genere (e quindi quando è presente una consapevolezza delle dinamiche di genere) le reazioni in risposta alle discriminazioni siano positive; mentre laddove non è presente una consapevolezza di questo tipo si tende a farne una questione prettamente personale. Questo comporta l'innescarsi di una serie di reazioni negative che si possono esternare o meno e che incidono negativamente e profondamente sulla vita delle persone.

Tab.4.2 *Rappresentazione tabellare della relazione che intercorre tra l'aver consapevolezza delle problematiche di genere e il mettere in atto reazioni positive o negative*

Awareness	-	Non astrazione dal personale al collettivo	<i>Reazioni negative che si esternano</i>	Strillare, ribellarsi, sabotare, domandare, opporsi
			<i>Reazioni negative che si interiorizzano</i>	Indignazione, sconforto, rabbia, senso di colpa, insoddisfazione
	+	Astrazione dal personale al collettivo	<i>Reazioni positive che si esternano</i>	Sorridere, esprimere le proprie opinioni apertamente
			<i>Reazioni positive che si interiorizzano</i>	Confort, sicurezza, orgoglio, forza, gioia

Nel **primo quadrante** dello spazio di attributi vengono riportate le reazioni che si sono manifestate a seguito della mancanza di consapevolezza che episodi discriminatori subiti potessero essere il risultato di dinamiche di genere che prescindono dalla persona. Si è scelto di classificare queste tipologie di reazioni prendendo a riferimento la possibilità che esse possano manifestarsi in maniera evidente e palesandosi all'esterno o che possano incidere sulla personalità e venire interiorizzate negativamente dalle ricercatrici.

Reazioni negative che si esternano: Durante i colloqui sono emerse diverse testimonianze di donne che hanno reagito o stanno reagendo negativamente a episodi di discriminazione più o meno evidente e che quindi percepiscono le discriminazioni come a scapito della loro professionalità.

Questo modo di intendere si traduce in azioni che afferiscono alle sfere emotive dell'impulsività e dell'opposizione e che si tendono ad esternare in maniera evidente.

Fisica, 60: "Discriminazioni di genere io ne ho sentite, ho anche cambiato istituto per quello perché avevo un direttore che considerava le donne ricercatrici come categoria di serie b e facevano carriera solo i maschi e se c'erano da fare delle mansioni segretariali veniva sempre chiesto a noi, però io mi son sempre rifiutata di farle gli ho detto falle fare ai tuoi dipendenti maschi, non vedo perché dobbiamo esser solo noi donne a fare le mansioni da segretarie. Io sono sempre stata piuttosto tosta da questo punto di vista. Questo però mi è successo più in Italia, all'estero no.
Matematica, 39: "Era composto da un capo uomo, poi c'era una donna bilingue (a linguistica) e poi un ragazzo che era un ingegnere e quindi c'era un rapporto molto stretto tra questo capo e questo ingegnere che praticamente lavoravano sempre insieme, io ho chiesto più volte, mi spiegate, cosa fate e più di una volta la risposta è che non avevano tempo, avevano continuamente scadenze e la risposta è stata che non ce la facevano a spigarmi come inserirmi. Non avevo un ruolo vero e proprio ma non ho mai ingranato."

Fisica,35: "poi so che una mia amica in un laboratorio in cui il ricercatore capo doveva scegliere chi tenere ha tenuto tutti uomini ma penso che sia per una questione di merito cioè perché loro li trovava più bravi no direi perché le altre erano donne. Non penso che il problema del genere sia un problema, non lo percepisco come tale, non penso che sia più di altri ambiti.... Nel senso che è una conquista un po' più recente per le donne avere accesso all'istruzione... Nei compagni con lavori di gruppo, quando è capitato io mi son trovata bene con donne però capitava più spesso di lavorare con uomini perché eravamo in minoranza ma mi trovavo bene lo stesso... non è che era un disagio studiare con i compagni maschi... ecco magari la mia percezione personale è che io ero un po' meno portata rispetto a molti miei compagni... era una percezione veramente netta che ero meno portata, non era nei risultati.. non lo so, sai nella velocità di imparare le cose o capire in profondità certe cose, io ho pensato che almeno il primo anno dipendeva dal fatto che avevo fatto il classico e i miei compagni che avevano fatto lo scientifico è normale fossero più veloci ed abili però si un po' questa cosa mi è rimasta. Uno dei motivi per cui ho un po' lasciato fisica, nel senso che comunque non mi sentivo così talentuosa."

Reazioni negative che si interiorizzano: I sentimenti nei confronti di azioni di disuguaglianza poi tradursi in stati d'animo negativi che vengono interiorizzati e che spesso afferiscono alla sfera emotiva della colpevolezza, dell'insoddisfazione, dello sconforto e della rassegnazione:

Fisica, 35: "Durante il periodo di ricerca non ci sono stati momenti in cui mi sono sentita scoraggiata. Penso che è meglio se continuo a tenere altre collaborazioni nel tempo libero etc."

Fisica, 52: "Per cui anche gli incarichi di responsabilità e di potere che possono modificare lo status quo a volte possono verne rifiutati perché non ci si sente all'altezza di quel ruolo. Quando sono stata a Bologna ho attraversato un po' anche io quella sensazione di impostore."

Biologa, 40: “È veramente un dispiacere perché uno ci ha investito tanti anni però va bene insomma, disincanto e disillusione è comune a tutti ormai. L’entusiasmo finisce per tutti poi dovrebbe entrare altro che non entra mai perché non è mai il tuo lavoro finale.”

Nel **secondo quadrante** dello spazio di attributi si è scelto di focalizzarsi su quelle tipologie di reazioni alle discriminazioni che presuppongono che le persone abbiano compreso le problematiche di genere e le abbiamo esorcizzate dalla propria sfera emotiva e personale.

Reazioni positive che si esternano: Durante i colloqui sono emerse diverse testimonianze di donne che hanno reagito o stanno reagendo positivamente a episodi di discriminazione più o meno evidente.

Queste loro reazioni si traducono in azioni che afferiscono alla sfera emotive dell’essere se stesse: *Chimica, 63: A dire la verità a quell’epoca come altre mie coetanee non avevamo paura di nulla ovvero era un’epoca in cui il femminismo aveva dato una grossa impronta a tutti noi per cui anche in famiglia: No, non è vero, lo faccio, poi ecco dopo essermi laureata qualche battutina all’inizio c’è stata perché c’è sempre il collega che la fa poi io ho fatto maternità obbligatoria più altri due mesi ho fatto proprio il minimo poi sono tornata a lavorare ma non ho sentito ne ostilità ne aiuto è..*

Chimica, 44: adesso molto meno perché ho cercato di frequentare anche di più la sede centrale, con gli anni ho consolidato importanti conoscenze all’interno dell’ente andando a congressi organizzati dal nostro dipartimento perché mi sono resa conto che sono cose che hanno il loro peso e sono importanti per il gruppo in generale, [...]. C’è tutto un lavoro anche diplomatico che va curato e in questo caso devo dire che ho fatto un po’ non sentita troppo presa in considerazione. In questo devo dire che il direttore e di istituto di adesso ci sima presi bene da subito e mi ha spinto molto a mettermi più in mostra in questo ambiente in modo tale da farmi conoscere perché non sarebbe nella mia indole. Con tutti i suoi difetti mi è molto di supporto e su cui posso contare ed ora è al secondo mandato in un ente in cui ci sono lati che devono essere presi in considerazione se vuoi viverci dentro.”

Reazioni positive che si interiorizzano: alcune loro reazioni si traducono in azioni che afferiscono alla sfera emotiva personale della sicurezza di sé e dell’orgoglio. Come mostrano alcuni stralci di intervista che vengono qui riportati:

Ingegnera, 52: “Non ricordo delle cose per cui posso dire che mi abbiamo segnato in un modo tale per cui sul lavoro... ehm, Solo per il genere... percezioni... non voglio dare importanza delle cose che poi alla fine lasciano il tempo che trovano.”

Fisica, 47: “Personalmente no però devo dire che già il fatto che, io ho studiato in un ambiente maschilista come quello dell’ingegneria dove su 200 iscritti eravamo 15 ragazze. Quindi diciamo che uno si fa le ossa ed è difficile essere schiacciati da questo tipo di pregiudizi, a me l’ambiente maschilista non mi ha mai creato limiti anzi su certi aspetti tutt’altro. Ma non sono una che si

lascia limitare in questo senso e ne ho imparato molto tempo fa. (...) A me mi ha allargato le spalle il fatto di far parte di un gruppo femminista, oltre all'educazione a casa mia nel senso che noi siamo due sorelle e un fratello e i nostri genitori ci hanno sempre detto che tutti e tre potevamo fare tutti le stesse cose, questo l'ho praticato sempre nella vita e lo dico sempre però ecco anche l'esperienza femminista, almeno degli strumenti per non rimanere ferita e per avere una certa autorevolezza, nel senso che io non mi spavento. Magari poi delle cose mi danno fastidio ma questo è un altro conto, ecco di fatto io non mi spavento."

Par. 4.3 LE TIPOLOGIE: LE AFFERMATE, LE FRUSTRATE, LE IMBROGLIONE

In questo paragrafo si sono identificati tre classi/framework culturali che fungono da cornici diverse all'interno delle quali si posizionano le scienziate sulla base della loro inclusione o esclusione nell'attività di ricerca, ovvero permettono di guardare e fornire diverse prospettive di come l'attività di ricerca e la vita privata possano connettersi. In questa disamina le tipologie, i "profili" che ne vengono fuori, sono da considerarsi degli strumenti operativi che racchiudono caratteristiche salienti del modo di rapportarsi al mondo del lavoro. La prospettiva è dunque duplice perché accoglie una prospettiva in-side e out-side in cui atteggiamenti, percezioni e consapevolezza si traducono in comportamenti, azioni e reazioni che figurano diversi modi di intendere la propria Identità di Ruolo.

La classificazione che si intende operare viene definita intensionale, ed è eseguita al fine di rendere possibile la formazione di classi a cui poter assegnare degli specifici oggetti o eventi" (Marradi, 1993).

In questo senso è corretto affermare che "la classificazione è una forma specifica di formazione di concetti scientifici" (Hempel, 1965). Una volta che l'intensione di un concetto di classe è stata chiarita (anche mediante opposizione con le intensioni degli altri concetti contemplati in quella classificazione), essa specifica le "condizioni necessarie e sufficienti dell'appartenenza alla classe, stabilendo certe caratteristiche che tutti e solo i membri della classe possiedono" (Hempel, 1965).

Come la maggior parte delle classificazioni nelle scienze sociali non si ha sufficiente chiarezza del *fundamentum divisionis* per cui ogni classe non va considerata come mutuamente esclusiva, né, come esaustiva del concetto che rappresenta (Marradi 1993). I dati qualitativi sono molto complessi e provenendo da singole scienziate con differenti storie di vita sono difficili da generalizzare e da classificare. Le tipologie che qui si presentano non sono da considerarsi esclusive per le ricercatrici del CNR ma possono essere prese come riferimento per la ricerca accademica in senso lato.

Questi "profili", anche se non riferiscono a personalità reali, forniscono un quadro analitico che permette di rendere comparabili tra loro delle personalità, sono dei tentativi classificatori. Questo spiega perché non si può parlare di esclusività o mutua indipendenza delle classi tipologiche ma di interconnessione tra gli stessi. È infatti possibile che una donna, nel corso della sua carriera abbia cambiato atteggiamento e prospettiva nei confronti del suo modo di percepire sé stessa e le proprie capacità e che possa dunque aver fatto esperienza dell'appartenenza a differenti tipologie. Come per esempio riporta un'intervistata quando afferma che è grazie agli studi di genere che ha saputo reagire alle discriminazioni e quindi da quel momento in poi ha saputo farsi forza e proseguire. *Fisica, 52: "Io quando ricevevo i primi articoli con commenti negativi la mia reazione era" che cosa ho fatto" etc. il mio collega maschio diceva "questi non hanno capito un cazzo" allora c'è*

qualcosa noi siamo portate a pensare che siamo noi, l'atteggiamento del mio collega era totalmente differente e questa differenza di atteggiamento fa tanto. Lui è convinto di essere nel giusto e va avanti per la sua strada. Uno che invece si ripensa e dice allora ho sbagliato io, non ho comunicato bene, etc. ti frena un po' Per cui anche gli incarichi di responsabilità e di potere che possono modificare lo status quo a volte possono verne rifiutati perché non ci si sente all'altezza di quel ruolo. Quando sono stata a Bologna ho attraversato un po' anche io quella sensazione di impostore. Per questo il passaggio dal personale al collettivo è fondamentale perché finché rimani sul personale sei tu forse che non sei all'altezza o che non sei portata o che hai subito una discriminazione poi quando passi a livello collettivo significa che hai fatto un grande passo.”

In questo studio il contesto lavorativo di riferimento ha senz'altro svolto un ruolo importante nella costruzione identitaria e nel modo di approcciarsi al lavoro delle ricercatrici.

Sono infatti le percezioni del contesto culturale in cui si opera a guidare le azioni quotidiane. Questi modi di agire possono essere inquadrati come delle azioni/reazioni al sistema culturale vigente che si riverberano sui sentimenti di soddisfazione del proprio lavoro, di affezione all'ente di appartenenza.

Per la costruzione di questi tipi sono state prese in riferimento delle variabili che incidono strutturalmente nella vita delle scienziate che sono:

- ***Consapevolezza delle proprie capacità e riconoscimento delle competenze:*** Sono i meccanismi psicologici di percezione delle proprie capacità a controllare il livello della consapevolezza della propria *self-efficacy*, quella capacità per cui ci si ritiene capaci di dominare specifiche attività, situazioni. In altre parole, è la percezione che abbiamo di noi stessi sul sapere di essere in grado di fare, sentire, esprimere, essere o divenire qualcosa ad indirizzarci nell'intraprendere o meno una determinata azione (Bandura, 1977).
- ***Percezione dell'ambiente lavorativo:*** flessibilità dell'orario, buoni rapporti con il capo e con i colleghi, una equa conciliazione vita-lavoro (OECD, 2017) sono fattori che incidono sulla produttività scientifica e sull'efficienza lavorativa. Una buona qualità del proprio lavoro e dell'ambiente circostante aiuta le persone a sviluppare il proprio potenziale, raggiungere i propri obiettivi e farli sentire utili per la società.
- ***Consapevolezza delle discriminazioni subite:*** Si ritiene che chi sa astrarre pregiudizi e negatività dal personale al collettivo, che abbia quindi una maggiore consapevolezza che episodi pregiudizievole subiti non sono da prendere sul personale, sappia reagire con positività ed ottimismo alle disparità subite, a differenza di chi non sa discernere.
- ***Soddisfazione personale:*** la soddisfazione personale in ambito scientifico è strettamente connessa al riconoscimento formale delle competenze che fa sì che non si subisca l'effetto San Matteo (Merton, 1968) e permette di superare la comune sindrome dell'impostore che attanaglia la maggior parte delle donne scienziate.

LE AFFERMATE

In questa tipologia, come mostra la tabella che segue, si presenta il profilo delle donne **“AFFERMATE: sono brava e organizzata. Volere è potere. La scienza è neutrale”**. Si è scelto di sintetizzare questo profilo volendo richiamare e sottolineare una maggiore accezione positiva in termini di produttività del lavoro. Tra le AFFERMATE ricade la maggior parte delle intervistate e sono comprese coloro le quali si sentono rispettate nel proprio ambiente lavorativo, apprezzate e stimate. Percepiscono la realtà che le circonda come priva di pericoli, certa e protetta. Adottano un atteggiamento di affidabilità verso l'ente, e si ritengono determinate, capaci ed energiche. Ritengono che la vita sia tutta una questione di raggiungimento degli obiettivi con la volontà, spirito di sacrificio e determinazione. Ritengono che alla base di tutto ci sia la capacità organizzativa delle persone e per questo non associano le discriminazioni *gender-based* a problemi di genere.

Questo profilo è sicuramente tra i meno problematici perché accoglie persone che non avendo riscontrato grossi impedimenti nel fare il loro lavoro non hanno sviluppato quel senso di consapevolezza di alcuni fenomeni discriminatori latenti dei quali esse stesse possono esser state vittime. Infatti, in questa profilatura, rientrano tutte coloro le quali che pur non avendo dichiarato esplicitamente di aver subito discriminazioni ne hanno indirettamente riportato degli episodi ma assolutamente non li associano a un problema di genere alla base.

Questa tipologia mette in luce il paradosso per cui anche di fronte a episodi di disuguaglianze più o meno espliciti si tende a negare l'esistenza del problema e/o minimizzare l'importanza del problema di genere nell'interazione umana (Britton, 2017). Molte donne, come dimostrato da diversi studi (Britton, 2017) descrivono il loro ambiente di lavoro in termini *gender neutral* e che la scienza, essendo per sua natura asettica e oggettiva, non guardi al genere. Questo si trova in linea con chi sostiene che in realtà il problema di genere sia da considerarsi superato e quindi risolto (Ceci e Williams, 2011; 2015). In questo profilo sono infatti presenti caratteri legati all'agency del successo, dell'autonomia e della razionalità.

Purtroppo però, come già accennato, anche costoro, hanno riportato episodi che sottendono delle discriminazioni latenti, subdole. Questo è in linea con le definizioni che sono state operate nei paragrafi precedenti riguardo le diversità di discriminazioni che si possono subire e, tra queste, la discriminazione subdola è tra le più difficili da cogliere e da razionalizzare e, poiché può essere involontaria, contribuisce alla riproduzione del sistema culturale basato prevalentemente su una cultura *male-principle*. Ne sono testimonianza frasi come: “da sempre è così” oppure “ma in tutti i posti di potere ci sono più uomini etc.” che mostrano accettazione passiva e rassegnazione nei confronti di una realtà consolidata.

Come riportato da una ricercatrice: *“Fisica: Non penso che il problema del genere sia un problema, non lo percepisco come tale, non penso che sia più di altri ambiti.... Nel senso che è una conquista un po' più recente per le donne avere accesso all'istruzione... (...) era una percezione veramente netta che ero meno portata, non era nei risultati.. non lo so, sai nella velocità di imparare le cose*

o capire in profondità certe cose, io ho pensato che almeno il primo anno dipendeva dal fatto che avevo fatto il classico e i miei compagni che avevano fatto lo scientifico è normale fossero più veloci ed abili però si un po' questa cosa mi è rimasta. Uno dei motivi per cui ho un po' lasciato fisica, nel senso che comunque non mi sentivo così talentuosa.”

Tab.4.3 Rappresentazione tabellare delle AFFERMATE

LE AFFERMATE			
“Sono brava e organizzata. Volere è potere. La scienza è neutrale”			
Consapevolezza delle proprie capacità e riconoscimento delle competenze	Percezione dell’ambiente lavorativo	Soddisfazione personale	Consapevolezza Discriminazioni subite
Consapevolezza delle proprie capacità e riconoscimento formale delle competenze	Percezione di ambiente lavorativo familiare, buon rapporto con i colleghi. Buon capitale sociale su cui poter contare.	Alta soddisfazione personale.	Bassa consapevolezza delle discriminazioni di genere (gender fatiguèe). Esperienze di discriminazione dichiarate scarse o assenti
<i>Fisica: “Ho avuto la possibilità di andare per prendere una posizione da esperto nazionale distaccato presso la commissione europea dell’unità di fotonica e sono stata lì 5 anni e al mio rientro avevo delle competenze in più oltre a quelle del puro ricercatore che sta in laboratorio e quindi adesso ho un ruolo duplice.”</i>	<i>Chimica: “Devo dire che negli ultimi anni si è creata, l’armonia del gruppo che è una cosa bellissima, molte cose riesci anche a delegare, mi fido totalmente dei miei colleghi etc.”</i>	<i>Fisica, 60: “no non è stato compromesso anzi ho vinto un’idoneità come dirigente di ricerca. Come son riuscita a conciliare me lo chiedono tutti. Io non ci ho trovato niente di strano. Probabilmente, anzi è stato anche meglio perché sono arrivata lì che aspettavo mio figlio e ho cambiato totalmente vita quindi non ho sentito il cambiamento dovuto al fatto che c’era un figlio, tanto lì era tutto nuovo quindi il fatto di avercelo o non avercelo... io me la sono sempre cavata bene. È una questione di organizzazione e volontà. Se uno ci mette la volontà le cose si risolvono sempre e vivere lontano dalla realtà in cui sei cresciuta ti arricchisce perché vedi posti nuovi, un po’ faticoso all’inizio però poi dopo si fa. Io non ho mai trovato problemi però so che sono pochi che la pensano come me. Io per esperienza personale me la son sempre cavata bene.”</i>	<i>Matematica, 39: “Era composto da un capo uomo, poi c’era una donna bilingue (a linguistica) e poi un ragazzo che era un ingegnere e quindi c’era un rapporto molto stretto tra questo capo e questo ingegnere che praticamente lavoravano sempre insieme, io ho chiesto più volte, mi spiegate, cosa fate e più di una volta la risposta è che non avevano tempo, avevano continuamente scadenze e la risposta è stata che non ce la facevano a spigarmi come inserirmi. Non avevo un ruolo vero e proprio ma non ho mai ingranato.”</i>

LE FRUSTRATE

In questa tipologia, come mostra la tabella che segue, si presenta il profilo delle donne **“FRUSTRATE: sono brava ma non mi viene riconosciuto. La scienza non è neutrale”**. Si è scelto di sintetizzare questo profilo volendo richiamare e sottolineare una accezione negativa in termini di produttività del lavoro e di riconoscimento delle proprie competenze. Tra le FRUSTRATE sono presenti coloro le quali si percepiscono come preoccupate, ansiose ed inquiete rispetto alla realtà che vivono. Si considerano insoddisfatte e inappagate perché nonostante siano consapevoli delle proprie capacità non ne recepiscono i dovuti riconoscimenti. Percepiscono l’ambiente di lavoro come pericoloso, dubbioso, incerto e inaffidabile e vivono questa situazione aleatoria con grossi timori, si è per di più consapevoli di non avere un capitale sociale su cui poter contare.

Alla consapevolezza delle proprie capacità si associa un’alta consapevolezza che le discriminazioni subite sono questioni legate al genere.

Questa tipologia è da ritenersi il profilo che meglio rispecchia la situazione di molte donne nel mercato del lavoro scientifico (rispetto alla situazione attuale del mercato del lavoro nella ricerca, vd. Cap. 2).

Per questo, come mostrato nei paragrafi precedenti, è importante che il passaggio dal personale al collettivo avvenga, perché permette di guardare con occhio critico e distaccato alle situazioni di *gender inequality* delle quali si può essere protagonista. Come riporta un’intervistata:

Fisica: “Io ci ho messo molto ad integrarmi. Una volta in una riunione di istituto uno mi disse” tu sei venuta a rubare il posto a un salentino” però io non mi curo molto di questo. Se trovo terreno per interagire bene, se non lo trovo, ho smesso di dare attenzione. Forse mi è dispiaciuto per un po’ di anni. (...) io lo vedo con i miei colleghi che poi diventano responsabili dei progetti e mi chiedo perché? Perché? È diventato lui e non io? Va be hai il professore che ti ha aiutato... questo per le donne è più difficile perché poi certe donne a certi professori non glielo vogliono neanche più chiedere perché c’è anche la componente sessuale non perché uno ci provi ma un po’ quell’atteggiamento che “ti proteggo perché sei la mia pupetta”... va be... Non per il fatto di essere donna ma una questione culturale di genere. Sul genere ci sono sempre i colleghi che pensano di poterti parlare dall’alto in basso perché sei donna (...) io ho una buona reputazione internazionale, le persone all’estero mi conoscono sanno chi sono... vabbè-... gli indicatori che si usano... gli index... di tutto rispetto internazionale però ecco nel mio istituto questo non viene valorizzato (...)”

Tab.4.4 Rappresentazione tabellare delle FRUSTRATE

LE FRUSTRATE sono brava ma non mi viene riconosciuto. La scienza non è neutrale”			
Consapevolezza delle proprie capacità e riconoscimento delle competenze	Percezione dell’ambiente lavorativo	Soddisfazione personale	Consapevolezza Discriminazioni subite
Consapevolezza delle proprie capacità e mancato riconoscimento formale delle competenze	Percezione dell’ambiente lavorativo competitivo, poca fiducia del prossimo. Scarso capitale sociale su cui poter contare.	Bassa soddisfazione personale.	Alta consapevolezza delle discriminazioni di genere. Esperienze di discriminazione dichiarate manifesta o discreta
<i>Fisica: “Io sono soddisfatta del ruolo che svolgo, non mi interessa fare il direttore e mi sarebbe piaciuto esser promossa dirigente di ricerca ma non si può volere tutto dalla vita e c’è gente più brava di me e a volte ci sono delle ingiustizie ma non tanto legate al sesso quanto alle conoscenze, a chi conosce di più ecc.. come è in Italia insomma.”</i>	<i>Matematica: “Mi sono integrata subito con i colleghi, ho un rapporto buono. io ho fatto anche dei co.co.co all’università prima del CNR però comunque sempre sereno e ho sempre beccato ragazzi della mia età con cui ho condiviso gioie e dolori e quello è la situazione all’interno del CNR. (...) Poi forse devi beccare anche il gruppo che produce ricerca e che pubblica bene e che riesce a vincere i bandi e devi essere anche un po’ fortunato in questo perché ti dà la possibilità di essere inserito in un circolo virtuoso di collaborazioni pubblicazioni. È chiaro che più è piccolo il gruppo meno riesci poi, cioè fai più fatica soprattutto se per ogni articolo devi scrivertelo un po’ da sola e devi fare tutto il lavoro da sola, la media delle pubblicazioni insomma, più di uno all’anno non riesci a fare invece se stai in un gruppo grande ti infilano il nome un po’ in tutti i lavori. “</i>	<i>Biologa: “se fosse la mia posizione che ci potessi contare nel tempo direi abbastanza sì. Io non avevo l’aspirazione a diventare dirigente, mi piaceva la ricerca, il laboratorio, fare progetti, seguire gli studenti, in questo senso sì perché non avevo l’aspirazione di essere dirigente, quindi sì. Però mi sembra che oggi non sia più possibile avere neanche questa posizione che anzi si vada verso una cancellazione di questa posizione, o sei giovani e diventi capo o se no lo sei diventato non ci puoi stare”.</i>	<i>Fisica: “Per questo il passaggio dal personale al collettivo è fondamentale perché finché rimani sul personale sei tu forse che non sei all’altezza o che non sei portata o che hai subito una discriminazione poi quando passi a livello collettivo significa che hai fatto un grande passo... Poi mi sono stati molto d’aiuto gli studi di genere in particolare quando ho conosciuto Elisabetta Tonini in cui questo disagio delle donne nel mondo della fisica l’ho sentita più come una questione di genere e non una cosa personale. Non dimentichiamoci che il lavoro di ricercatore nasce come lavoro di riflessione prima e di confronto con gli altri poi, per questo è importante la libertà di poter esprimere se stessi quando e come si ritiene opportuno, anche se questo, per alcuni, possa voler dire lavorare anche nei weekend e/o fuori orario lavorativo fino a tardi. o dal personale al collettivo mi è servito ad imboccare una strada personale (...)</i>

LE IMBROGLIONE

In questa tipologia, come mostra la tabella che segue, si presenta il profilo delle donne **“IMBROGLIONE: Sono un’impostora e non ho meriti. La scienza non è per le donne”**. Si è scelto di sintetizzare questo profilo volendo richiamare e sottolineare una accezione negativa in termini di produttività del lavoro, di riconoscimento delle proprie competenze e scarsissima o nulla soddisfazione personale. Si è scelto di denominare questa categoria delle IMBROGLIONE facendo esplicito riferimento alla nota *sindrome dell’impostore*. Le ricercatrici, infatti che si posizionano in questa categoria ritengono di trovarsi a ricoprire una carica da scienziata sociale, sebbene precarie e con tutte le limitazioni del caso, per fortuna o per casualità e non si ritengono adatte nel ricoprire quel ruolo. Si percepiscono come delle lestofanti, delle impostore e sono portatrici di sentimenti di scoraggiamento, demoralizzazione e avvilitamento. Percepiscono l’ambiente di lavoro come non sicuro, ambiguo e vivono la situazione lavorativa come vaga, fumosa, imprevedibile e pericolosa. Costoro, pur avendo chiaro in mente che le disuguaglianze e i pregiudizi sono frutto di una cultura *male-dominated*, non riescono a guardare con positività al proprio lavoro di ricerca e registrano un’insoddisfazione personale talmente alta da pensare di poter lasciare il lavoro di ricerca.

In questa tipologia sono fortemente presenti sentimenti di inadeguatezza soprattutto riferiti al fatto di pensare di non avere sufficiente preparazione richiesta. Non sono presenti sentimenti orientati al successo, all’assertività o all’autonomia ma si subisce la condizione esterna di precarietà e instabilità scientifica che incide profondamente sulla percezione della propria identità di ruolo.

Come riporta un’intervistata:

Biologa: “Parlo con amaro in bocca, penso sia comune fra i precari di questo ambiente, non vedi la fine che andrebbe bene, mi sta bene anche lavorare sempre con contratti ma pensare sempre che ce ne saranno sempre. Invece qui sembra sempre che non ce ne siano per l’anno dopo, non ci sia niente e dopo un po’ di anni uno si stanca.”

Biologa: “Ho pensato di lasciare questa carriera molte volte, quando ho fatto il passaggio di venire qui mi son data un’altra chance perché rispetto all’uni ho visto un altro tipo di mondo che volevo vedere e poi in questi ultimi anni diverse volte.”

Nel campione delle intervistate solo una minoranza di loro rientrano in questa tipologia.

Tab.4.5 Rappresentazione tabellare delle **IMBROGLIONE**

LE IMBROGLIONE			
“Sono un’impostora e non ho meriti. La scienza non è per le donne”			
Consapevolezza delle proprie capacità e riconoscimento delle competenze	Percezione dell’ambiente lavorativo	Soddisfazione personale	Consapevolezza Discriminazioni subite
Sottovalutazione delle proprie capacità e mancato riconoscimento formale delle competenze	Percezione dell’ambiente lavorativo come inquietante e che non rassicura. Scarso o nullo capitale sociale su cui poter contare.	Scarsa o nulla soddisfazione personale. Possibilità di abbandono della carriera scientifica	Buona consapevolezza delle discriminazioni subite. Esperienze di discriminazione dichiarate subdola e discreta.
<i>Biologa: “No non sono soddisfatta perché sono da tanti anni precaria e nel frattempo ho fatto diverse cose, diverse pubblicazioni, son riuscita a vincere un progetto, e sono nella condizione in cui potrei prendere delle persone ma non ho me stessa e nessuno mi supporta. (...) anche perché questo impatta in maniera forte sulla qualità della ricerca che fai quindi no non sono soddisfatta questo intacca anche sulla passione perché poi alla fine c’è un limite a tutto.”</i>	<i>Biologa: “Non ci sono prospettive che mi fanno sperare che questo mio contratto si trasformi in tempo indeterminato, c’è una prospettiva al contrario perché i soldi al momento non ce li abbiamo e quindi chi non ha il posto a tempo indeterminato deve trovarsi i soldi per pagarsi lo stipendio. Io penso possano esserci dei problemi per il rinnovo perché allo stato attuale non abbiamo soldi per quella data lì poi se voglio mantenere un contratto a tempo determinato. Ci vogliono diversi soldi oppure tornare indietro, tornare a un assegno. Però allo stato attuale non vedo, a meno che non vengano vinti dei progetti ma allo stato attuale non vedo soluzione.”</i>	<i>Biologa: “Ora mi spinge a perseverare solo il fatto che ho preso l’impegno per questo progetto e che comunque poi con le mie colleghe mi trovo benissimo e il lavoro mi piace tantissimo ma onestamente non so quanto questo vale la pena se ci sarà qualcos’altro o se dovrò cercare qualcos’altro. Non lo so se andrò avanti, son abbastanza stanca. Mi sento demotivata dal non vedere mai una carriera che va avanti.”</i>	<i>Fisica,35: “poi so che un’ amica in un laboratorio in cui il ricercatore capo doveva scegliere chi tenere ha tenuto tutti uomini ma penso che sia per una questione di merito cioè perché loro li trovava più bravi no direi perché le altre erano donne. Non penso che il problema del genere sia un problema, non lo percepisco come tale, non penso che sia più di altri ambiti.... Nel senso che è una conquista un po’ più recente per le donne avere accesso all’istruzione... Nei compagni con lavori di gruppo, quando è capitato io mi son trovata bene con donne però capitava più spesso di lavorare con uomini perché eravamo in minoranza ma mi trovavo bene lo stesso... non è che era un disagio studiare con i compagni maschi... ecco magari la mia percezione personale è che io ero un po’ meno portata rispetto a molti miei compagni... era una percezione veramente netta che ero meno portata, non era nei risultati.. non lo so, sai nella velocità di imparare le cose o capire in profondità certe cose, io ho pensato che almeno il primo anno dipendeva dal fatto che avevo fatto il classico e i miei compagni che avevano fatto lo scientifico è normale fossero più veloci ed abili però si un po’ questa cosa mi è rimasta. Uno dei motivi per cui ho un po’ lasciato fisica, nel</i>

sensò che comunque non mi sentivo così talentuosa.”

Nella figura sottostante sono riportati le tre tipologie: AFFERMATE, FRUSTRATE, IMBROGLIONE in relazione alle variabili che sono state prese in considerazione per la creazione dei profili stessi. In rosso si segnalano le variabili che in ogni tipologia sono assenti o scarsamente presenti, viceversa, in verde, la presenza delle variabili in oggetto.

A seguito delle interviste effettuate, dopo aver svolto l’analisi dei dati empirici e dopo aver effettuato un’attenta rilettura dei racconti attraverso le strutture delle classi tipologiche create, si è proceduto con la seguente collocazione: 9 intervistate sono state posizionate tra le “AFFERMATE,”, 6 tra le “FRUSTRATE” e 4 tra le “IMBROGLIONE”.

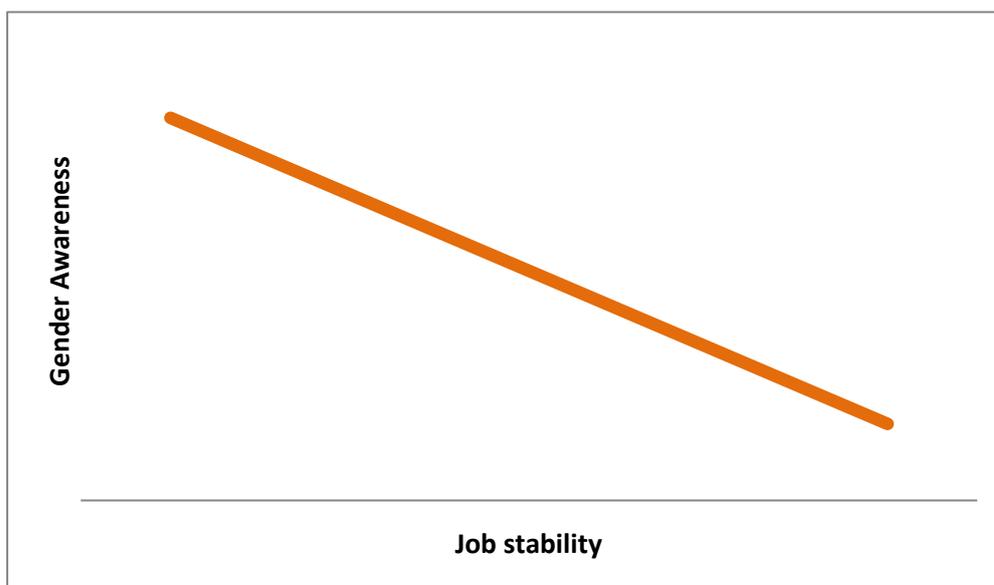
Tab..4.6 Rappresentazione tabellare della posizione di ciascuna intervistata all’interno delle tipologie

	<i>AFFERMATE</i>	<i>FRUSTRATE</i>	<i>IMBROGLIONE</i>
<i>Consapevolezza delle proprie capacità</i>	+	+	-
<i>Percezione dell’ambiente lavorativo</i>	+	-	-
<i>Soddisfazione personale</i>	+	-	-
<i>Consapevolezza Discriminazioni</i>	-	+	+
	9	6	4

Da questa analisi sembrerebbe dunque esistere una forte correlazione tra l’averè un posto di lavoro stabile e una bassa consapevolezza dell’esistenza delle discriminazioni *gender-based*. Di contro, chi vive o ha vissuto l’esperienza del precariato e del mancato riconoscimento formale delle competenze tende ad essere più propensa a guardare con occhio critico cosa accade intorno e a porsi interrogativi che esulano dall’ottica della *gender fatiguè*.

Nell’immagine sottostante si è operato il tentativo di rappresentare figurativamente la correlazione negativa tra *gender awareness* e *job stability*.

Fig.4.7 Rappresentazione grafica della relazione tra gender awareness e job stability



Questo risultato può essere interpretato prendendo a riferimento il concetto della gender blindness, ovvero di quell'atteggiamento di cecità nei confronti delle problematiche di genere all'interno dell'ambiente scientifico. Questo atteggiamento si traduce in un'attività eliminativa della consapevolezza di genere e lascia spazio al controllo da parte di strutture culturali e organizzative che puntano sul gender neutral (Merriman, 2009), ovvero su quelle pratiche che spersonalizzano e oggettivizzano la realtà delle istituzioni presupponendo che non siano invischiate in strutture latenti discriminatorie di genere (Acker, 1992). Infatti, come dimostra la testimonianza di un'intervistata, quando si è ignari delle dinamiche latenti alle strutture di genere si tende a non mettere in discussione le scelte dei decisori, anche quando sarebbero opinabili: es.: *Fisica: "Non penso che il problema del genere sia un problema, non lo percepisco come tale, non penso che sia più di altri ambiti... era una percezione veramente netta che ero meno portata, non era nei risultati (...)in un laboratorio in cui il ricercatore capo doveva scegliere chi tenere ha tenuto tutti uomini ma penso che sia per una questione di merito cioè perché loro li trovava più bravi no direi perché le altre erano donne"*.

Par. 4.4 I fattori di attrattività e repulsione

Per provare a rispondere alla domanda su coloro che, pur manifestando insoddisfazione e mancanza di gratificazione verso la professione che svolgono, scelgono di non lasciare il loro lavoro e continuare, si è tentato di produrre una lista di fattori di attrazione (*push*) e di repulsione (*pull*) verso il lavoro di ricerca in STEM.

Se, come dimostrano i dati di una ricerca condotta recentemente (Toscano et al, 2014) solo il 6,7% dei ricercatori ottiene una posizione stabile in università, allora la domanda che ci si pone è perché perseverare? Da un lato la ricerca viene vista come vocazione (Worthington, 2005; Clarke, 2012) e come un vero e proprio lavoro per amore (Gill 2009) e dall'altro perché ci si trova invischiati in dinamiche di sottesa subordinazione per cui si viene spinti ad essere sempre disponibili per il professore di turno (Busso e Rimetti, 2014) il quale in cambio si impegna a prendersi carico del ricercatore non appena avrà fondi disponibili. Questo meccanismo, detto anche *della promessa* (Bascetta, 2016) fa sì che i soggetti lavorino senza limiti e senza retribuzioni in virtù di promesse più o meno esplicite sulle prospettive future nella speranza di essere ricordati una volta ottenuto il finanziamento. Si tratta di una relazione asimmetrica che non si basa sul ricatto ma sulla manipolazione della soggettività (Murgia, 2017). Sembra quindi che questo sia il primo costo iniziale per un futuro lavoro riconosciuto (Graziano e Ferreri, 2014).

Nella figura sottostante si è elencato una serie di fattori di attrazione e di repulsione che soggiacciono alla scelta di proseguire con una carriera nella ricerca. Alcuni di esse sono generici e generalizzabili all'intero settore della ricerca, altri sono più specifici per la ricerca in STEM.

Si è tentato di suddividere questi fattori in oggettivi, laddove si faccia riferimento a situazioni o circostanze che oggettivamente veicolano e producono sentimenti di attrazione e/o repulsione e in fattori soggettivi laddove si ritiene che alcuni sentimenti siano insiti nella sfera personale di ognuno di noi.

Tab.4.8 Fattori di attrattività e repulsione per l'attività di ricerca

	Attrazione	Repulsione
Oggettivi	Presenza di forti <i>role models</i>	Assenza di <i>role models</i> di riferimento
	Forte capitale sociale	Scarso capitale sociale di sostegno
	Riconoscimento delle competenze	Mancato riconoscimento delle competenze
	Lavoro indeterminato e certo	Precarietà
	Possibilità di seguire i propri interessi di ricerca	Richiesta di grande mobilità
	Opportunità di avere collaborazioni internazionali ed europee	Continua richiesta di aggiornamento
	Ambiente di lavoro familiare e rassicurante	Ambiente di lavoro stressante e altamente competitivo
	Flessibilità lavorativa	Orari rigidi e stressanti
	Possibilità di far carrier	Leaky pipeline
Soggettivi	Alta <i>self-efficacy</i>	Stereotypical identity
	Gratificazione/soddisfazione	Perdita di motivazione
	Opportunità di dare sfogo alla propria creatività	Rigidità e aridità nei temi di ricerca
	Sentimento di servire l'umanità	Centralità cultura male-dominated
	Prestigio sociale	Sindrome dell'impostore

CONCLUSIONE

“Somehow, in the transformation of what had always appeared to me an essential personal problem into a political problem, my anger had become depersonalized, even defused, and a remarkable sense of clarity emerged.”

Evelyn Fox Keller

Nonostante siano stati compiuti numerosi progressi in ambito scientifico in termini di numerosità femminile nelle discipline STEM, questo studio, in linea con recenti studi in materia, conferma la necessità di guardare in prospettiva critica il rapporto donne-scienza che solo apparentemente può reputarsi superato. I concetti di *gender blindness e gender neutral* mascherano il problema e producono degli effetti indesiderati per cui il sistema diseguale si riproduce sotto-forma di una naturalizzazione dei ruoli e degli status sociali.

Benché i risultati di questo studio non possano essere generalizzati, hanno lo scopo di fornire approfondimenti e focus su questioni più di dettaglio che solo attraverso i racconti delle protagoniste si possono esplorare. Questa indagine, focalizzandosi sulle problematiche di chi lavora in questo campo, contribuisce ad un avanzamento delle conoscenze e testimonia che, al fine di rendere più appetibile e familiare la carriera di ricerca in STEM, è necessario guardare al contesto culturale e sociale di riferimento. Le problematiche di genere sono insite nelle pratiche e nei processi, nelle immagini e nelle ideologie, così come nella distribuzione del potere, nei vari ambiti della vita sociale e quindi anche nelle organizzazioni e nelle istituzioni. La legge, la politica, lo stato, l'università e l'economia sono istituzioni che storicamente sono state sviluppate da uomini e ancora di dominio per lo più maschile soprattutto nei ruoli di leadership. Di converso, le istituzioni sono sempre state caratterizzate nel tempo per la mancanza di donne, la cui presenza è stata ed è tuttora centrale nella famiglia (Acker, 1992). Inoltre, nelle istituzioni è l'interazione tra individui uomo – donna a riprodurre il sistema di funzionamento istituzionale, quindi, le strutture di genere (West e Zimmerman, 1987). Come ha mostrato uno studio della Miami University (Diekman et al., 2010) le donne percepiscono le carriere STEM come incompatibili con l'orientamento femminile del prendersi cura degli altri e quindi le vedono come antitetiche al loro modo di intendere il mondo in maniera olistica, quindi non stupisce che scelgano di intraprendere altri percorsi professionali. È importante dunque avvicinare le donne al mondo della ricerca scientifica affinché esse lo percepiscano come importante ai fini umanitari.

Come riporta una ricercatrice intervistata: *Fisica*, 52: “*poi una questione che riguarda la ricerca scientifica in sé che viene ancora percepita come indipendente dal soggetto che la compie. L’educazione è il primo passo, si pone di fronte a una questione da indagare con un suo vissuto, ognuno porta con sé le sue domande, se non cambia l’idea di concepire la scienza possiamo fare tutte le buone prassi che vogliamo ma deve cambiare l’educazione del metodo scientifico...*”

Questo studio, partendo dalle più intime motivazioni interne degli attori, esplora come pregiudizi e radicalizzazioni ideologiche sortiscono un effetto a valanga negativo che allontana le donne dalla ricerca scientifica. Questo perché, si ritiene, esista una stretta correlazione tra self-efficacy (Bandura, 1977) e successo ottenuto e soddisfazione personale.

Un primo passo, dunque, è la conoscenza del contesto in cui la ricerca opera e quindi la necessità e l’importanza di conoscere il dato statistico e ciò che esso rappresenta.

Come si è evinto dall’analisi statistica di dati amministrativi forniti dall’ufficio statistico del CNR ed esposti nel cap.2, gli investimenti in ricerca rimangono ancora molto contenuti in Italia. Infatti se la media OCSE si aggira intorno allo 2,4%, la percentuale italiana è dello 1,33%. Questo è molto importante perché uno scarso investimento in ricerca fa sì che ne risenta tutto il comparto e, poiché il CNR, per numerosità di dipendenti rappresenta i 2/3 di tutto il personale di ricerca dipendente (ANVUR, 2016) ha scarsa capacità di valorizzare la ricerca e promuoverla. Questo, contribuisce a generare un clima di sfiducia che nuoce fortemente all’attività di ricerca che, per sua natura, ha bisogno di creatività e di entusiasmo. Inoltre, la mancanza di finanziamenti comporta una defezione nella politica di procedure concorsuali di assunzioni, ed innesca un malcontento che depaupera le potenzialità dei ricercatori e quindi della ricerca stessa.

A risentirne maggiormente in questo clima di sfiducia e di mancanza di prospettive sono certamente le donne che già partendo da una situazione di svantaggio in termini di numerosità in alcuni settori disciplinari delle STEM, si ritrovano a dover fare i conti con una prospettiva lavorativa precaria e che forse le porterà a scegliere tra l’essere madri o donne lavoratrici. I campi di ricerca STEM sono ritenuti attraenti per il finanziamento su scala nazionale e una scarsa presenza femminile è un danno e uno spreco di talenti. Inoltre, si ritiene necessario avere una maggiore presenza femminile nel ricoprire posizioni di leadership perché questo renderebbe più appetibile e più familiare per le altre donne l’avvicinarsi a determinate professioni. Avere dei leader che siano vicini alle problematiche di genere significa avere qualcuno che possa giocare un ruolo di potere nello sviluppo dello scenario lavorativo e questo è importante perché, come emerso dalla International Conference on Women in Physics (IUPAP): “*not simply as the opportunities for exercising leadership that occur at all stages of a career, but rather as formal position with control over allocation of human and financial resources and over the research agenda*” (Williams et al., 2005).

Inoltre, come sostengono Jean et al. (2015), è importante poter registrare una maggiore presenza femminile nei settori della ricerca scientifica perché:

1. Hanno competenze e skills per lavorare e avere successo in questo settore e quindi possono contribuire all'avanzamento delle conoscenze
2. Offrono diverse prospettive nel problem solving e con diversi modi di approcciare ai problemi possono spingere verso l'innovazione
3. Avere più donne in STEM significa creare nuovi modelli di riferimento per le generazioni future.

In mancanza di ciò, si innesca un circolo vizioso nel quale le donne si trovano a ricoprire posizioni marginali e questo va a scapito dell'intero sistema di ricerca.

Analizzare i dati statistici permette di conoscere la situazione del personale all'interno delle organizzazioni in maniera dettagliata rispetto alle problematiche che sono oggettivamente rilevabili. Consente di inquadrare i problemi, produrre ipotesi interpretative, valutare l'efficacia delle politiche messe in atto. Attraverso un costante monitoraggio e una regolare analisi si possono conoscere i cambiamenti e capire come evolve il personale. Come conseguenza, un'appropriata analisi dei dati favorisce la possibilità di rispondere a delicate domande di ricerca e di fornire risposte utili per l'ideazione e l'implementazione delle politiche pubbliche. “*No data no problem, no policy*” recitava lo slogan della sociologa inglese Hilary Rose alla prima conferenza organizzata dalla Commissione Europea “*Women and science*”. L'obiettivo principale dunque di una seria raccolta di dati è di accrescere consapevolezza sia tra i *decision makers*, che esistono una serie di problemi che possono essere messi in discussione attraverso delle adeguate politiche.

D'altra parte la conoscenza del dato è solo lo *starting point* se si vuole giungere ad una consapevolezza più approfondita del problema. Si ritiene infatti necessario approfondire l'informazione statistica attraverso indagini qualitative (interviste, focus group, osservazione diretta e indiretta) che in profondità rilevino opinioni e atteggiamenti.

Grazie a questo studio è stato possibile analizzare in maniera più approfondita aree tematiche sensibilmente vicine all'universo femminile della ricerca e, i risultati emersi, sono in linea con i numerosi studi prodotti in letteratura riguardo il rapporto donne e scienza.

Passando in rassegna le diverse aree di indagine che sono state esplorate nel corso delle interviste qualitative semi-strutturate si conferma che il contesto culturale di riferimento, la socializzazione primaria e secondaria condizionano significativamente i processi di costruzione identitari e quindi di costruzione della propria self-efficacy (vd. cap.1) (Bandura, 1994, 1997, 2002).

Le influenze culturali suggestionano sensibilmente il comportamento di un individuo e possono inficiare sul raggiungimento dei risultati. Questo aiuta a rispondere alla domanda sul perché siano ancora così poche le donne della scienza e perché è da ritenersi un problema di tipo culturale. Infatti già all'accesso e nel corso della carriera poi, possono instillarsi sentimenti di frustrazione che, nella maggior parte dei casi fanno sì che non ci si senta a proprio agio nel ruolo che si ricopre e che si possa assoggettare quella posizione al caso e alla fortuna (*sindrome dell'impostore*). Inoltre, il

mancato riconoscimento dei meriti (*effetto San Matteo*) e lo scarso riconoscimento formale delle competenze, concorre inevitabilmente ad instillare un clima di sfiducia e di insicurezza.

Causa e conseguenza di ciò è quello che viene considerato il principale ostacolo nella carriera di un ricercatore in Italia: la precarietà. Questo fattore incide all'accesso e si potenzia con l'andare avanti della carriera quando, parallelamente con l'aumentare dell'età, si necessita di una maggiore stabilità ma, è noto, affliggere di più le donne che, da sempre sono più propense ad accettare passivamente un lavoro precario (Busso e Rivetti, 2014).

Dalle interviste è emerso inoltre come le problematiche al rientro connesse ai periodi di mobilità all'estero (come la paura di aver perso il posto in cui si stava) siano fortemente deterrenti nel percorso formativo e professionale di una ricercatrice. Questo genera un effetto perverso, indesiderato e non voluto, che si può sintetizzare in questo modo: la paura di perdere il posto in cui si lavora e i rapporti che si sono instaurati, frena la spinta a formarsi all'estero, che invece servirebbe per accrescere le proprie competenze e aumentare le proprie *skills*. Quindi ci si ritrova a rimanere ancorate allo stesso posto e ad essere disposti ad accettare qualsiasi cosa.

Un altro aspetto riguarda la conciliazione vita-lavoro. Il tempo biologico spesso non corrisponde al tempo della ricerca e l'andare in maternità comporta un'interruzione dell'attività lavorativa proprio nel periodo in cui si è maggiormente produttivi perché si è maturata esperienza e allo stesso tempo si ha ancora l'entusiasmo di sperimentare. Le problematiche che ruotano intorno ai congedi parentali sono molteplici e riguardano tutte le ricercatrici che, prima e dopo la maternità, vedono cambiare i comportamenti dei colleghi o la considerazione del capo.

Questi fattori si riverberano inevitabilmente sulla progressione di carriera nel corso della quale le donne fanno estrema fatica non solo a mantenere lo status quo pregresso ma anche ad avanzare (*leaky pipeline*). Sono numerose le cause dietro il fenomeno del *leaky pipeline* emerse da questo studio e confermate dalla copiosa letteratura di riferimento in questo campo e possono essere così sintetizzate:

- *Unconscious bias* nei processi selettivi (Castilla e Benard, 2010)
- Radicati meccanismi di *old boys network* (McDonald, 2011)
- *Overlap* tra orologio biologico e l'avanzamento di carriera (Greenhaus et.al., 1985)
- Ambiente lavorativo e soddisfazione personale (Birimoria et al. 2006; Campbell, 2014).
- *Role models* (Cheryan et al., 2011; Watt et al., 2012)

A tal proposito è importante disporre di un capitale sociale (Bourdieu, 1980) necessario alle donne soprattutto al rientro dalla maternità, dove si tende a pensare che ci possa essere stato un calo di interesse nei confronti del lavoro e che le priorità della donna riguardino solo la famiglia. Purtroppo questo può innescare un circolo vizioso per in sociologia può essere tradotto teorema di Thomas ovvero il concetto secondo il quale "una situazione percepita come reale diventa reale nelle sue conseguenze" (Thomas, 1928). Infatti, se le donne si trovano a vivere in un contesto in cui cambiano le aspettative nei loro confronti (i colleghi non si aspettano più che siano produttive come

una volta o che possano viaggiare come una volta) loro saranno più portate a mettere in atto comportamenti conformi alle nuove aspettative di ruolo attribuitegli dall'esterno.

Un network di supporto può servire, invece, ad appianare paure e sentimenti di inadeguatezza che possono maturare al rientro dal periodo di congedo. È necessario ribadire l'importanza di politiche *family friendly*. "Tempo e maternità" appaiono come due costrutti sociali, degli artefatti organizzativi che veicolano specifici modelli di genere che non sembrano legittimare la cittadinanza della maternità all'interno delle organizzazioni (Gherardi e Poggio, 2003).

Il passaggio astrattivo dal percepire le discriminazioni sul posto di lavoro come discriminazioni di genere e non "personale" è di fondamentale importanza perché aiuta a destreggiarsi e a reagire in modo da non inficiare negativamente il proprio percorso formativo.

Senza questa consapevolezza si rischia di cadere nella formazione di euristiche di giudizio che, come delle scorciatoie mentali e, basate sulla cultura dominante, ci portano più semplicemente a pensare che una donna non sia in grado di ricoprire un ruolo da scienziata sociale.

Parlando dell'importanza di acquisire consapevolezza delle dinamiche di genere che soggiacciono a meccanismi discriminatori più o meno latenti è così che un'intervistata racconta il suo percorso: Fisica: *"è da questa inquietudine che avevo di estraneità nei confronti di una fisica che veniva appunto vissuta in alcuni ambienti accademici, ho cercato un percorso di elaborazione che ha condizionato sia il mio percorso professionale al CNR nella selezione dei temi di scelta e dell'approccio da seguire ai miei temi di ricerca sia più politico attraverso l'associazione donne e scienza"*.

Il modo in cui si pensa e si fa genere all'interno delle organizzazioni è parte di un discorso civico e fa parte del processo stesso di civilizzazione (Gherardi e Poggio, 2003).

Dall'indagine è emerso un quadro fortemente preoccupante per ciò che concerne l'attenzione che il CNR dà alle problematiche di genere: infatti la stragrande maggioranza delle intervistate ritiene che l'ente abbia poca o nulla sensibilità riguardo alle problematiche di genere, e che il CUG ha nulla visibilità tanto che la quasi totalità di loro non lo conosceva.

Questo risultato è allarmante e dovrebbe fungere da indicatore sul perché e sul per come un ente preposto alle pari opportunità non comunichi con i ricercatori. Inoltre, dal punto di vista della sensibilizzazione dell'ente dovrebbe essere un punto di partenza che indirizzi all'autoanalisi e alla valutazione delle politiche da intraprendere che supportino azioni mirate e aiutino a rilevare e scardinare pregiudizi sedimentati e radicati che incidono sui comportamenti delle donne.

Nel 1942 Robert Merton (Merton, 1942) ha formulato un set di caratteristiche ideali, di imperativi per la scienza moderna che dovrebbero riverberarsi nelle università e nei centri di ricerca. Il set di norme CUDOS prevede che ogni organizzazione si fondi sui seguenti 4 imperativi:

- a. Universalismo: la validità scientifica è indipendente dallo status sociopolitico o dagli attributi personali dei suoi attori.

- b. Communalismo: i beni della scienza devono essere di proprietà di tutta la comunità scientifica al fine della divulgazione e della promozione della collaborazione collettiva e quindi per assolvere alle funzioni sociali della scienza.
- c. Disinteresse: le istituzioni scientifiche devono agire per il bene della comunità scientifica piuttosto che per il raggiungimento di obiettivi personali
- d. Scetticismo organizzato: teorie e affermazioni scientifiche devono essere sottoposte a uno scrutinio critico prima di essere accettate dalla comunità: sia per il rispetto della prassi metodologica sia per il codice personale di condotta.

“The ideal scientist would practice on equal terms with all scientists around the world, where selection was only based on an organized scepticism of scientific results and a disinterestedness in worldly matters”.

Il problema del “Chilly Climate” (Britton, 2016) quindi persiste ed è una questione che merita di essere affrontata in maniera pedissequa e in osservanza delle numerose raccomandazioni che, sia da questo studio, sia dai numerosi studi presenti in letteratura, sono emerse.

Aiutare le donne, dal punto di vista politico ad ottenere le carte in regola per poter affrontare una carriera da scienziata, come riporta un’intervistata, *Ingegnera: “Se uno ha tutte le carte in regola, sicuramente quando viene giudicato ha anche in mano delle carte che nessuno può contestare”*; significa stimolare una serie di iniziative e azioni volte a promuovere l’integrazione e il successo.

Tra i suggerimenti emersi:

- Supporto all’inizio della carriera,
- Mentoring all’accesso e in progressione,
- Opportunità di ottenere una posizione stabile in meno tempo,
- Possibilità di essere “mobili” virtualmente,
- Sostegno al momento dell’arrivo di un figlio,
- Reintegrazione al rientro della maternità,
- Meno Colpevolizzazione se sussiste incapacità di portare avanti famiglia e carriera,

Sebbene ci sia ancora un dibattito in corso rispetto alle politiche di integrazione e sostegno delle donne nel mercato del lavoro, si ritiene importante considerare il ruolo di programmi di *positive discrimination*. Infatti, sebbene all’inizio della carriera non c’è ferrata consapevolezza che esitano meccanismi di discriminazione di genere, le cose cambiano con il tempo. Alcuni atteggiamenti discriminatori sono subdoli e difficili da portare alla luce e sul lungo periodo instillano sentimenti di grande insicurezza. Le azioni positive sono inoltre molto importanti per la *tenure track* delle posizioni. Integrare una prospettiva di genere nelle politiche pubbliche significa eliminare lo spreco di talenti perché utilizzando tutte le risorse umane si ha come risultato la promozione dell’innovazione che è da considerarsi un prerequisito per la crescita economica e lo sviluppo sostenibile (Kamberidou, Fabry, 2012). Come ha sentenziato il direttore del dipartimento di ingegneria della Utah State University Bruce Bishop nel già lontano 2002: *“we are at a point now*

where we have to think of the problem is a national crisis” parlando di come rendere più attrattive le scienze STEM per le ragazze.

In linea con gli obiettivi della Commissione Europea sulla necessità di realizzare Gender Equality Plan in tutti i Paesi dell’Unione, questo studio può contribuire all’avanzamento delle conoscenze per la realizzazione di politiche pubbliche di sostegno e promozione per l’uguaglianza di genere, poiché fornisce una raccolta di testimonianze orali che sono cruciali per l’ideazione, la realizzazione e l’implementazione delle politiche.

Si ritiene necessario proseguire nella direzione di indagini quali-quantitative che, avvalendosi di questionari semi-strutturati e di scale di atteggiamenti appropriate per la rilevazione della *self-efficacy*, così come di *focus group* mirati, possano produrre risultati ancora più di dettaglio in grado di aiutare i decisori politici a progettare *policies* in grado di affrontare efficacemente il problema culturale della discriminazione di genere all’interno dei luoghi di lavoro.

Riferimenti Bibliografici

- Abrams, 1983, p. 334-335
- Acker J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: a theory of gendered organizations. *Gender and society*, vol. 4 no. 2, pp. 139-158
- Acker J. (1992) From sex roles to gendered institutions. *Contemporary sociology*, vol. 21, no.5, pp. 565-569
- Alper J. (1993) The pipeline is leaking women all the way long. *Science*, 260 [5106]409-411
- Andrè N. (2006) Good fortune, luck, opportunity and their lack: How do agents perceive them?. *Personality and Individual differences* 40 (2006) 1461 - 1472
- ANVUR (2016) Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca. Disponibile:
http://www.anvur.org/attachments/article/1045/ANVUR_Rapporto_INTEGRALE_~.pdf
- ANVUR (2016) Rapporto biennale sullo stato dle sistema universitario e della ricerca. Disponibile:
http://www.anvur.org/attachments/article/1045/ANVUR_Rapporto_INTEGRALE_~.pdf
- Arthur, M.B., Claman, P.H. and DeFillippi, R.J. (1995) Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academic of management executive*, 9 (4),7-22
- Arthur, M.B., Claman, P.H. and DeFillippi, R.J. (1995) Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academic of management executive*, 9 (4),7-22
- Ashcraft K.L.E.E.(2001) Organized dissonance: feminist bureaucracy as hybrid form. *Academic of management journal* 44(6)
- Bagnasco A. (2012), *Taccuino sociologico*, Ed. Laterza, Bari
- Bagnasco, A. (2012) *Taccuino sociologico*. Ed. Laterza, Bari
- Bagnasco, Barbagli, cavalli (2007) *Corso di Sociologia*. Il Mulino
- Bagnasco, Barbagli, Cavalli, (2007) *Corso di Sociologia*, Il Mulino (cap. VI, Identità e socializzazione)
- Bandura, A. (1977) Self-efficacy: toward a unifying theory pf behavioural change. *Psychological review*, 84 (2), 191-215. Disponibile:
<https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1977PR.pdf>. [Acceduto il 5/03/2017]
- Bandura, A. (1977) Self-efficacy: toward a unifying theory pf behavioural change. *Psychological review*, 84 (2), 191-215. Disponibile:
<https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1977PR.pdf>. [Acceduto il 5/03/2017]
- Bandura, A. (1977) Self-efficacy: toward a unifying theory pf behavioural change. *Psychological review*, 84 (2), 191-215. Disponibile:
<https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1977PR.pdf>. [Acceduto il 5/03/2017]
- Bandura, A. (2002) *Autoefficacia: teorie e applicazioni*. Trento: Erickson Editore. Trad. Lo Iacono, G., Mazzeo, R.,(prima ed.1997)
- Bandura, A., (1994) Self-efficacy. *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, 71-81). New York: Academic Press.
- Barba D., D'Ambrosio M., *Donne e ricerca: "fare" genere nell'ambito scientifico* (2015) *Scienze e Ricerche*. Supplemento al n.5, marzo 2015

Baruch, Y., Rosenstein, E. (1992) Career planning and managing in high tech organizations. *International Journal of Human resource management*, 3 (3), 477-96

Baruch, Y., Rosenstein, E. (1992) Career planning and managing in high tech organizations. *International Journal of Human resource management*, 3 (3), 477-96

Bascetta M., a cura di (2015). *Economia politica della promessa*. Roma: manifestolibri.

Bauman, Z. (2008) *Modernità liquida*. Roma: Laterza Editore

Benshop Y., Boruns M. (2003) Crumbling Ivaory towers: academic organizing and its gender effects. *Gender, work and organization* 10(2): 194-212

Bilimoria D., Perry S.R., Liang X., Stoller E.P., Higgings P., Tylor C. (2006) How do female and male faculty members construct job satisfaction? The roles of perceived institutional leadership and mentoring and their mediating processes. *Journal of technology transfer* 31(3): 355-65

Blackwell L. e Glover J. (2008) Women's scientific employment and family formation: a longitudinal perspective. *Gender, work and organization*. Vol. 15, n. 6, pp. 579-599

Blickenstaff J.C. (2005) Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?. *Gender and Education*

Bocchiaro P., Boca S. (2002) Differenze di genere nelle professioni tecnico-scientifiche: un'analisi sul ruolo dell'autoefficacia e della minaccia indotta dallo stereotipo. *Giornale italiano di psicologia*. Vol. 3, pp. 491-514

Bourdieu P. (1998) *Il dominio maschile*. Milano, Feltrinelli editore

Brandi, M.C. (2006) Portati dal vento. Il nuovo mercato del lavoro scientifico: ricercatori più flessibili o più precari?. *Odradek Edizioni*

Britton D. (2016) Beyond the chilly climate: The salience of gender in women's academic careers. *Gender and society*, vol. 31 no.1 p. 5-27. Rutgers University, USA

Burke R.J. (2007) Women and minorities in STEM: a primer. In Burke R.J. e Mattis M.C. (Eds), *Women and minorities in science, technology, engineering and mathematics: Upping the numbers* (pp.3-27). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, Inc.

Busso, S., Rivetti P. (2014). What's Love Got to Do with it? Precarious Academic Labour Forces and the Role of Passion in Italian Universities. *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 45(2): 15-37.

Butler, J. (2011) *Bodies that matter. On the discursive limits of "sex"*. Londra: Ed. Roudedge (prima ed. 1993). Disponibile al:
[https://books.google.it/books?hl=en&lr=&id=UczySqq19AIC&oi=fnd&pg=PP1&dq=Butler,+J.++\(1993\)+Bodies+that+matter.+On+the+discursive+limits+of+%E2%80%9Csex%E2%80%9D.+Londra:+Ed.+Routledge&ots=sc_NltST6I&sig=Cz0M7Tr1BjPjWg_EJE9Y4zXT0-g#v=onepage&q=Butler%20\(1993\)%20Bodies%20that%20matter.%20On%20the%20discursive%20limits%20of%20%E2%80%9Csex%E2%80%9D.%20Londra%3A%20Ed.%20Routledge&f=false](https://books.google.it/books?hl=en&lr=&id=UczySqq19AIC&oi=fnd&pg=PP1&dq=Butler,+J.++(1993)+Bodies+that+matter.+On+the+discursive+limits+of+%E2%80%9Csex%E2%80%9D.+Londra:+Ed.+Routledge&ots=sc_NltST6I&sig=Cz0M7Tr1BjPjWg_EJE9Y4zXT0-g#v=onepage&q=Butler%20(1993)%20Bodies%20that%20matter.%20On%20the%20discursive%20limits%20of%20%E2%80%9Csex%E2%80%9D.%20Londra%3A%20Ed.%20Routledge&f=false). [Acceduto il 18/03/2017].

Cabrera E.F. (2009) Fixing the leaky pipeline: Five ways to retain female telent. *Paole and Strategy*, 32(1), 41 - 45

Castilla, E. J., Benard,S. (2010) *The paradox of Meritocracy in Organizations*. London: Sage Publications. Disponibile: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2189/asqu.2010.55.4.543>. [Acceduto il 1/03/2017]

Celarent, B., (2009) The rise of meritocracy, 1870 – 2033 by Michael Young. *American Journal of sociology*. 115 (1), 322 – 326. Chicago: The University Chicago Press. Disponibile: <http://home.uchicago.edu/aabbott/barbpapers/barbmerit.pdf> . [Acceduto 4/03/2017]

Celarent, B., (2009) *The rise of meritocracy, 1870 – 2033* by Michael Young. *American Journal of sociology*. 115 (1), 322 – 326. Chicago: The University Chicago Press. Disponibile: <http://home.uchicago.edu/aabbott/barbpapers/barbmerit.pdf> . [Acceduto 4/03/2017]

Cheryan S., Siy J.O., Vichayapai M., Drury B.J., Kim S. (2011) Do female and male role models who embody STEM stereotypes hinder women’s anticipated success in STEM? *Social psychological and personality science*. 2(6) 656-664

Cherubini, A.M., Colella, P., Mangia, C. (2011) *Empowerment e orientamento di genere nella scienza. Dalla teoria alle buone pratiche*. Roma: Ed. FrancoAngeli

Cinnamon R.G. e Rich Y. (2002) Gender differences in the importance of work and family roles: implications for work – family conflict. *Sex roles*, 47 (11/12), 531-541

Cipolla, C., (1996) *Sul letto di Procuste. Introduzione alla sociologia della sessualità*. Roma: Franco Angeli editore

Clarke C., Knights D., Jarvis C. (2012). A labour of love? *Academic in Business schools. Scandinavian journal of management*, 28 (1): 5-15

Dahrendorf, R. (1989) *Homo Sociologicus. Uno studio sulla storia, il significato e la critica della categoria di ruolo sociale*. Roma: Armando Editore. (prima ed. 1959).

Darke P.r., Freedman J.L. (1997) The belief in a good luck scale. *Journal of research in Personality*, 31, 486-511

De Beauvoir, S. (2016) *Il secondo sesso*. Milano: Ed. Il Saggiatore. Trad. R. Cantini, M. Adreose (prima ed. 1949).

DeFillippi, R.J. ,Arthur , M.B. (1994) The boundaryless career: a competency-based prospective. *Journal of Organizational Behaviour*, 15 (4), 307-24

DeFillippi, R.J. ,Arthur , M.B. (1994) The boundaryless career: a competency-based prospective. *Journal of Organizational Behaviour*, 15 (4), 307-24

Diekman A.B., Brown E.R., Johnston A.M., Clark E.K. (2010) Seeking congruity between goals and roles: a new look at why women opt out of science, technology, engineering and mathematics careers. *Psychological science* 21(8) 1051-1057

Eagly A.H., Wood W., e Diekman A.B. (2000) Social role theory of sex differences and similarities: a current appraisal. In Eckes T. e Trautner H.M. (Eds), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123 - 174). Mahwah, NJ: Erlbaum

Estetica di vico

European Commission (1997) *Women and science. Mobilising women to enrich European research*. Disponibile: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/g_wo_co_en.pdf. [Acceduto 24/02/2017]

European Commission (2009) *The gender challenge in research funding report*. EUR 23721 EN Disponibile: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/the-gender-challenge-in-research-funding-report_en.pdf . [Acceduto 25/02/2017]

European Commission (2015) *She Figures*

European Commission (2016) *Progress Report 2016. Report from the commission*. Brussels: European Commission. Disponibile: http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2016/era_progress_report_2016_com.pdf . [Acceduto 04/01/2017]

European Commission (2016) *SheFigures 2015*. Brussels: European Commission. Disponibile: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf [Acceduto 01/03/2017]

Faulkner W. (2000) *Dualism, Hierarchies and gender in engineering*. Sage Publications

- Fischhoff B. (1976) Attribution theory and judgement under uncertainty. In J.H. Harvey, W.J. Ickes, R.F. Kidd (Eds.) *New directions in attribution research* (Vol. 1, pp. 419-450)
- Focault, M. (2013) *Storia della sessualità. Vol.1: La volontà di sapere*. Milano: Feltrinelli Editore (prima ed. 1976)
- Focault, M. (2013) *Storia della sessualità. Vol.1: La volontà di sapere*. Milano: Feltrinelli Editore (prima ed. 1976).
- Gargorth L., Kerr A. (2009) *Women and science: what's the problem?*. Oxford University press
- Gherardi S., Poggio B. (2003) *Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere*. Convegno nazionale ed europeo: Che "genere" di conciliazione? *Famiglia, lavoro e genere: equilibri e squilibri*. Dipartimento di Sociologia e ricerca sociale, Università di Trento
- Ghisleni, M., Privitera, W. (2009) *Sociologie contemporanee*. DeAgostini Scuola SpA - Novara
- Giannetti, R. (2001) Il CNR e le politiche per la ricerca e l'innovazione industriale. In Simili, R., Paoloni, G. *Per una storia del consiglio nazionale delle ricerche*. Vol.1. Roma: Laterza Ed. p.232
- Gill R. (2009) *Breaking the silence: the hidden injuries of neo-liberal academia*. In R. Floor, R. Gill, editor, *Secrecy and silence in research process: feminist reflections*. London: Routledge
- Graziano V., Ferreri M. (2014). *The breaking of the spell. Young women and internships in popular television culture*. *Sociologia del lavoro*, 133: 58-70, doi: 10.3280/SL2014-133004.
- Greenhaus J.H. e Beutell, N. J. (1985) *Spurces of conflict between work and family roles*. *Academic of management review*, 10, 76-88
- Greenwald A.G. e Banaji M.R. (1995) *Implicit social cognition: attitudes, self-esteem and stereotypes*. *Psychological review*, 102, 4-27
- Hall R., Sandler B.R. (1982) *The classroom climate: a chilly one for women?* Washington, DC: Project on the status and education of women.
- Handley I.M. , Brown E.R., Moss-Racusin C.A., and Smith J.L. (2015) *Quality of evidence revealing subtle gender biases in science is in the eye of the beholder*. Princeton University edition.
- Hasse, C., Trentemøller, S., (2008) *Break the Pattern! A critical enquiry into three scientific workplace cultures: Hercules, Caretakers and Worker Bees*. Tartu: Tartu University Press.
Disponibile:
http://www.dpu.dk/fileadmin/www.dpu.dk/upgem/publications/subsites_upgem_20081111142604_break-the-pattern-viimane.pdf [Acceduto 06/03/2017]
- Hasse, C., Trentemøller, S., (2008) *Break the Pattern! A critical enquiry into three scientific workplace cultures: Hercules, Caretakers and Worker Bees*. Tartu: Tartu University Press.
Disponibile:
http://www.dpu.dk/fileadmin/www.dpu.dk/upgem/publications/subsites_upgem_20081111142604_break-the-pattern-viimane.pdf [Acceduto 06/03/2017]
- Hempel, C. G., *Fundamentals of Taxonomy*, in HEMPEL, C. G., *Aspects of Scientific Explanation*, Glencoe 1965, pp. 137-154 (tr. in it. *Aspetti della spiegazione scientifica*, Milano 1965).
- Herman C. e Webster J. (2010) *Taking a lifecycle approach: redefining women returners to science, engineering and technology*. *Journal of Gender, science and Technology*.
- Hughes, E.C. (1937) *Institutional Office and the Person*. *American Journal of society*, Vol.(43), 404-13
- Hughes, E.C. (1937) *Institutional Office and the Person*. *American Journal of society*, Vol.(43), 404-13

- Jones, C. and DeFillippi, R.J. (1996) Back to the future in film: combining industry and self-knowledge to meet career challenges of the 21st century, *Academic of management Executive*, 10 (4),
- Jones, C. and DeFillippi, R.J. (1996) Back to the future in film: combining industry and self-knowledge to meet career challenges of the 21st century, *Academic of management Executive*, 10 (4),
- Juraqulova Z., Byington T e Kmec J.A. (2016) The impacts of marriage on perceived academic career success: differences by gender and discipline. *Gender, science and technology. USA*
- Kamberidou I., e Fabry E. (2012) Redefining professional success and concepts of excellence: integrating a gender perspective presentato al convegno «More Technologies? More Women Entrepreneurs!» » Athens, Nov. 6, 2012. DOI: 10.13140/RG.2.1.1797.8726
- Kelan E. (2010) performing gender at work. Macmillan Publisher/Palgrave Macmillan
- Koppel N.B., Cano R.M., Heyman S.B. (2002) An attractive engineering option for girls. 32nd ASEE/IEEE Frontiers in education conference. November 6-9, 2002, Boston, MA
- Ledin A., Bornmann L, Gannon F., Wallon G. (2007) A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists. *EMBO reports*, vol. 8, n.11, pp. 982-987
- Leslie S. , Cimpian A., Meyer M. , Freeland E. (2015) Expectation of brilliance underlile gender distributions accross academic disciplines, *Science*. 347, 262 (2015).
- Liccardo A., Agodi M.C., Gargano A., Masulla M.R., Picardi I., Pisanti O. (2016) Primo bilancio di genere dell’ateneo fredericiano. Napoli: FedOAPress
- Lind I. (2008) Balancng career and family in higher education – New trends and results. In Grenz S., Kortendiek S., Kriszio B., Lother A. (eds) *Gender equality programmes in higher education. International perspectives*. Wiesbaden, VS Verlag, pp. 193-208
- Lippa R.A. (2005) Subdomains of gender- related occupational interests: do they form a cohesive bipolar M-F dimension? *Journal of personality*, 73(3), 693 - 729
- Madera J.M., Hebl, M.R. e Martin R.C. (2009) Gender and letters of recommendation for academia: agentic and communal differences. *Journal of applied psychology*, 94, 1591-1599
- Maiocchi, R. (2001) Il CNR e la ricostruzione. In Simili, R., Paoloni, G. *Per una storia del consiglio nazionale delle ricerche. Vol.2*. Roma: Laterza Ed. p.12
- Marradi A. (1993) Classificazioni, Tipologie, Tassonomie, In *Enciclopedia delle Scienze Sociali*, vol. II. Roma: Istituto della Enciclopedia Italiana.
- Mavriplis C., Heller R., Beil C., Dam K., Yassinskaya N., Shaw M., Sorensen C. (2010) Mind the gap: women in STEM career breaks. *Journal of technology management e innovation Vol.5*, Issue 1
- McDonald S. (2011) What’s in the “old boys” network? Accessing social capital in gendered and racialized networks. *Social Networks* 33 (2011) 317–330
- Merriman J. (2009) Women have to come a long way. *Reuter*, Nov.2, 2009. Londra
- Merton, R.K. (1949) *Teoria e struttura sociale*, tr.it Marletti C., Oppo A., (2000) Bologna: Il Mulino
- Merton, R.K. (1968) The Matthew effect in science. *Science, New Series*, Vol.159, No.3810, pp.56-63
- MIUR, (2013) Consiglio Nazionale delle ricerche, *ResearchItaly* [Online]. Disponibile da: <https://www.researchitaly.it/mappa-della-ricerca/CNR/>. [Acceduto: 18 Aprile 2017]
- Moss-Racusin C., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham M.J., Handelsman, J. (2012) Science faculty’s subtle gender biases favour male students. *New Yprk: Ed. Princeton University*. Disponibile: <http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full>. [Acceduto il 9/03/2017]

Murgia A. (2017) Senza limiti, ma con passione. Senza riconoscimento ma con ottimismo. *Lavorare con un assegno di ricerca nell'università italiana*. *Sociologia del lavoro*, 1: 184-201

OECD (2015) *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*. Paris: OECD Publishing. Disponibile: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264229945-en>, p. 3 [Acceduto 10/01/2017]

OECD (2017) *Gross domestic spending on R&D (indicator)*. Available from: <https://data.oecd.org/rd/gross-domestic-spending-on-r-d.htm> (Accessed on 05 May 2017) doi: 10.1787/d8b068b4-en

Palomba R. (2008) In the shadow of stereotypes. In Hasse C., Trentemoller S., Sinding A.B. (eds) *Draw the line!*. Tartu University press, pp. 51-56

Paoloni, G. (2001) *Organizzazione e risorse di un ente in formazione*. In Simili, R., Paoloni, G. *Per una storia del consiglio nazionale delle ricerche*. Vol.1. Roma: Laterza Ed.

Paoloni, G. (2001) *Organizzazione e sviluppo: prima e dopo la riforma Polvani*. In Simili, R., Paoloni, G. *Per una storia del consiglio nazionale delle ricerche*. Vol.2. Roma: Laterza Ed. p.12

Paoloni, G., Simili, R. (2013) *Il Consiglio Nazionale delle Ricerche: origini. e sviluppi di un'idea*. In *Consiglio Nazionale delle Ricerche l'impresa scientifica 1923-2013*. CNR Edizioni.

Reale, E. (2013) *Il decreto legislativo del 1999 e il disegno del nuovo cnr*. In *Consiglio Nazionale delle Ricerche l'impresa scientifica 1923-2013*. CNR Edizioni.

Rosenbaum, J.L. (1979) *Tournament mobility: career patterns in a corporation*. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, 221-41

Royal Society (2014) *A picture of the UK scientific workforce. Diversity data analysis for the royal society*. London

Sartori, F. (2009) *Differenze e disuguaglianze di genere*. Bologna: Ed. Il Mulino

Sheller, M. (2011) *Mobility*. *Sociopedia.isa*. Editorial Arrangement of *Sociopedia.isa*. Disponibile al: <http://www.sagepub.net/isa/resources/pdf/mobility.pdf>. Acceduto [24/07/2017]

Silverman D. (2011) *Manuale di ricerca sociale e qualitativa*. Roma, Carocci editori. Tra. It. A. Molle e I. Superti, tit. Orig. *Interpreting qualitative data 3rd ed*. London, Sage publication

Simmel,

Smelser, J. (2011) *Manuale di sociologia*. Bologna: Il Mulino

Steve, G. (2003) *I problemi della ricerca, del CNR e dei suoi ricercatori: ieir, oggi e domani*. *Analysis*. N.2/2003

Strickland E. (2015) *Essere donna e fare scienza in Italia: un'impresa difficile*. *Scienze e Ricerche*. Supplemento al n.5, marzo 2015

Swim, J.K., Cohen L.L., (1997) *Overt, covert, and subtle sexism. A comparison between the attitudes toward women and modern sexism scales*. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 103 Pennsylvania State University. Printed in the United State of America.

Tajfel e Bruner, 1961

Tajfel H., Turner JC (1986) *The social identity theory of intergroup behaviour*, *Psychology of intergroup relations*, eds Worchel S, Austin WG (Nelson-Hall, Chicago), pp 7-24

Tomassini, L. (2001) *Le origini*. In Simili, R., Paoloni, G. (Vol.1) *Per una storia del Consiglio Nazionale delle Ricerche*. Vol.1. Roma: Laterza Ed.

Toscano E., Coin F., Giancola O., Gruening B., Pontacorvo E. e Vitucci F.M. (2014) *RICERCARSI – Indagine sui percorsi di vita e lavoro del precariato universitario*. Web: www.ricercarsi.it

Trescott M.M. (1984) *Women engineers in History: profiles in persistence and holis*. In B.V. Hass, e C. C. Perucci (eds) *Women in scientific and engineering professions*, University of Michigan Press, pp. 181 - 204

- Trix F., Penska C. (2003) Exploring the color of glass: letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse and Society* 14: 191-220
- Wajcman J. (2000) Reflections on gender and technology studies: in what state is the art?. *Social Studies of science*, Vol.30, No. 3, pp. 447-464
- Watt H., Richardson R.W. e Devos C. (2012) How does gender matter in the choice of a stem teaching career and later teaching behaviourism?. *International journal of gender, science and technology* 5 (3), 187 - 206
- Weiner B., Frieze I., Kukla A., Reed L., Rest S., Rosebaum R.M. (1971). Perceiving the causes of success and failure. In E.E- Jones, D.E. Kanouse, H.H. Kelley, R.E. Nisbett, S. Valins e B. Weiner (Eds.), *Attribution: Perceiving the causes of behaviour* (pp.95-120). New York: General learning press.
- West, Candace, Zimmerman (1987) Doing gender. *Gender and society* 1:125-51
- White K.(2014) *Keeping women in science*. Melbourne University press
- Wilensky, H.L. (1964) The professionalization of everyone?. *American Journal of sociology*, Vol.70,137-58
- Williams E.S., Alvarez Diaz L., Gebbie K.B., El-Sayed K.,(2005) Getting women into the physics leadership structure nationally and internationally”, CP795 Women in Physics, 2nd IUPAP International conference on women in physics edited by Berverly Karlplus Hartline and Ariel Michelman-Ribiero. American Institute of Physics
- Worthington F., Hodgson J. (2005) Academic labour and the politics of quality in higher education: a critical evaluation of the conditions of possibility of resistance. *Critical Quarterly*, 47(1-2):96-110
- Yehuda Baruch (2004) *Trasforming careers: from linear to multidirectional career paths*. Norwick: Emerald Group Publishing Limited
- Zoppè M.(2015) La sindrome dell'impostore. In Avveduto S., Paciello, M.G., Arrigoni, T., Mangia, C., Martinelli, L. (a cura di) *Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una scienza che si evolve*. Roma: IRPPS – epub. Disponibile: file:///C:/Users/Ilaria/Downloads/147-501-4-PB.pdf

Appendice

Allegato A: Lettera di richiesta partecipazione all'intervista

Lettera di richiesta per l'intervista Donne Scienziate: uno studio di caso sulle ricercatrici del CNR

Gentile XXX,

sono Ilaria Di Tullio, dottoranda in *Comunicazione, Ricerca e Innovazione* presso Sapienza Università di Roma e assegnista di ricerca presso l'Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali (IRPPS) del CNR. Lavoro sotto la responsabilità scientifica della Dott.ssa Sveva Avveduto, che è anche mia co-tutor di tesi di dottorato insieme al prof. Carmelo Lombardo.

Per la mia ricerca sto conducendo un'indagine sul tema delle Donne Scienziate nelle discipline scientifiche (STEM) che lavorino o abbiano lavorato al CNR. L'obiettivo è di mettere in luce costi e benefici dell'essere donna scienziate, sia in rapporto alla conciliazione vita-lavoro, sia riguardo al ruolo che l'istituzione di appartenenza può svolgere o svolge nel promuovere o inibire l'uguaglianza di genere.

Come parte della metodologia dell'indagine sto conducendo una serie di interviste qualitative rivolte a un campione di donne selezionato sulla base della loro esperienza formativa e lavorativa.

Come (fisica, biologa, etc.) ritengo che il suo contributo possa apportare una stimolante riflessione e una interessante prospettiva al mio studio ed avrei, quindi, molto piacere ad intervistarla.

L'intervista, di stampo qualitativo, durerà non più di 50 minuti e sarà strutturata in modo da permetterle di approfondire temi e questioni che più le sono convenienti e, nel rispetto della legislazione sulla privacy ogni informazione fornita resterà anonima.

Mi auguro che possa accogliere la mia richiesta e, se deciderà di partecipare fisseremo una data e un orario a lei più congeniale.

In attesa di una sua cortese risposta la ringrazio fin d'ora le porgo,

Cordiali Saluti

Ilaria Di Tullio

Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, CNR

Via Palestro 32, 000185 Roma

E-mail: ilaria.ditullio@irpps.CNR.it

Telefono: +39 3661319110

Allegato B: Protocollo di intervista

L'UGUAGLIANZA DI GENERE NELLE DISCIPLINE STEM: UNO STUDIO DI CASO SUI RICERCATORI DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE di Ilaria Di Tullio

--- Protocollo di intervista ---

Nome e cognome dell'intervistato: _____

Affiliazione: _____

Livello/Ruolo _____

—
Data di realizzazione dell'intervista:

Data di nascita: _____

Nazionalità: _____

Paese di nascita _____

Stato

Civile _____

Numero di

figli _____

Note:

—

Diventare una ricercatrice STEM

1. Qual è stato il suo percorso formativo? Il campo disciplinare di laurea/PhD, la sua specializzazione (campo disciplinare dei titoli, anno di conseguimento dei titoli, luogo di conseguimento dei titoli)
2. Quali sono le ragioni, le motivazioni che la hanno spinta ad intraprendere questa carriera? C'è stato un momento in particolare?
3. Come ha reagito la sua famiglia davanti alla tua scelta di diventare una (attuale ruolo dell'intervistata)

Carriera

4. Quale è stato il suo rapporto lavorativo con l'ambiente della ricerca?
5. Come descriverebbe il suo percorso lavorativo? Quando ha iniziato, come ha progredito, come definirebbe il periodo di precariato, e quanto è durato?
6. Rispetto alla sua struttura di appartenenza che ruolo occupa? È soddisfatto del suo attuale contratto?
7. Quali sono stati, se ci sono stati, gli ostacoli più grandi che ha dovuto affrontare?
8. Ha mai pensato di lasciare la carriera di scienziato?

Capitale sociale, network di supporto

9. Da chi ha ricevuto più supporto nel suo percorso professionale? Famiglia, mentore, amici, marito, etc..
10. Da quello che definirebbe il suo mentore, che tipo di supporto ha avuto?
11. Ad oggi ha avuto esperienze di mentorship? Come si relazione a chi viene da lei a chiedere supporto?

Mobilità

12. Come descriverebbe la sua mobilità lavorativa? Ha affrontato periodi di studio/ insegnamento all'estero?
13. Secondo lei quanto è importante per uno scienziato avere flessibilità nello spostarsi?

Tempi di lavoro e tempi di vita

14. Sulla base del suo stato civile, come definirebbe la sua organizzazione nel gestire i tempi di lavoro e i tempi di vita?
Se ha avuto figli
15. Se ha figli, quanti e a che età li ha avuti?
16. Ha ricevuto supporto dal partner nel crescere la prole? Se non dal partner, qualcuno la ha aiutata? O è dovuta ricorrere ad una babysitter?
17. Che impatto ha avuto avere dei bambini sulla sua carriera?
18. Nell'organizzare i tempi di lavoro e i tempi di vita pensa che ne sia stato maggiormente compromesso il suo percorso di carriera o il suo percorso personale?
19. Ha mai pensato di dedicarsi più alla carriera o più alla famiglia?
20. Ha mai goduto dei benefici lavorativi come la possibilità di richiedere un part-time, career breaks, (se ha figli) ha goduto e se sì, per quanto tempo del congedo parentale? (suo marito?)

Lista di domande sull'organizzazione, opinioni, aspettative, soluzioni

21. Nel suo istituto come definirebbe la situazione in termini di numerosità maschile e femminile?
22. A quali ragioni pensa sia imputabile questa sproporzione/proporzione?
23. Nel CNR pensa si dia la giusta importanza all'uguaglianza di genere? e in che misura pensa vengano tutelate?
24. Cosa ne pensa della possibilità di avere dei piani di uguaglianza di genere?
25. Chi pensa abbia la responsabilità di garantire le pari opportunità? Cosa ne pensa del CUG?
26. Conosciamo la necessità di istituire un'adeguata infrastruttura per garantire l'uguaglianza di genere, e sappiamo che i dati sul personale costituiscono uno step primario e fondamentale per valutare nel dettaglio la situazione. Ha idea di come vengono raccolti e/o trattati i dati sul personale?
27. Pensa sia importante, in linea con le leggi sulla trasparenza e sulla privacy, rendere accessibili i dati sul personali

Allegato C: Griglia di rilevazione del dato empirico

Griglia di Analisi delle interviste

Nota strutturata per analisi delle interviste semi-strutturate

La seguente nota si basa sulla registrazione delle interviste. Mira ad essere esaustiva degli argomenti trattati e dettagliata. Contiene le informazioni più importanti emerse dalle interviste. La nota è strutturata in modo da comprendere sia le citazioni delle intervistate, sia l'interpretazione del ricercatore, in modo di non confondere le due cose.

Dati Anagrafici dell'intervistata	
Nome e Cognome	
Data di Nascita	
Luogo di nascita	
Affiliazione	
Situazione contrattuale	
Data intervista	
Modalità intervista e luogo	
Durata intervista	
Cittadinanza	
Stato Civile	
Numero di figli	
Altre note rilevanti	

Dati sulla formazione	
Scuola superiore	
Laurea	
Anno di laurea	
PhD	
Anno conseguimento Phd	
Campo di studi/interesse	
Campo di ricerca	
Interessi di ricerca	
Ruolo	
Tipologia contrattuale	
Altre cariche ricoperte	

Racconto di carriera		
Percorso	Citazioni	Interpretazione
Ragioni, motivazioni		
Approccio all'ambiente di ricerca		
Precariato		
Ostacoli o momenti critici incontrati		
Soddisfazione attuale posizione		
Il più importante supporto ricevuto		

Comparazione con la carriera maschile		
Altre note rilevanti		

Mobilità lavorativa		
Mobilità	Citazioni	Interpretazione
Mobilità nel corso della formazione		
Mobilità nel corso della carriera		
Importanza di essere flessibili		
Quanto è difficile essere flessibili?		
Altre note rilevanti		

Ambiente di lavoro		
Posto di lavoro	Citazioni	Interpretazione
Valutazione sulle condizioni lavorative		
Valutazione sull'ambiente, stressante, collaborative, competitivo		
Flessibilità lavorativa		
Lavoro di gruppo		
Sentimento adeguatezza/inadeguatezza		
Episodi di discriminazione		
Rapporto con i laboratori		
Altre note rilevanti		

Tempi di lavoro e tempi di vita		
Conciliazione vita-lavoro	Citazioni	Interpretazione
Se, quando e quanti figli ha avuto e quanti anni hanno		
Ha ricevuto support dal partner nel crescere I figli?		
Supporto dalla famiglia/babysitter		
Suo marito/compagno lavora nello stesso settore?		
Che impatto ha avuto sulla sua vita/cARRIER avere figli?		
Si è avvalsa di periodi più lunghi oltre il congedo obbligatorio		
Si avvalsa di strumenti come part-time, career breaks, telelavoro		

Persorso di carriera compromesso?		
Valutazione generale nell'organizzazione dei tempi di vita/lavoro		
Altre note rilevanti		

Ruolo del CNR		
Ruolo dell'ente verso GE	Citazioni	Interpretazione
Proporzione uomini/donne nel suo istituto		
CNR dà la giusta importanza al gender equality		
Sa dell'esistenza del CUG? Se si cosa ne pensa		
Pensa debba avere funzioni meno consultive e più esecutive		
Esempi di buone pratiche		
Cosa ne pensa della possibilità di GEP per il CNR?		
Ha idea di come vengono raccolti i dati sul personale?		
Renderebbe accessibili I dati?		
Altre note rilevanti		