

## **ROSSELLA PALOMBA**

### **Rafforzare la parità tra uomini e donne nella scienza – misurare le disuguaglianze**

Vorrei condividere con voi alcune considerazioni sul problema che è al cuore di questa conferenza e di questa sessione: la mancata valorizzazione delle competenze femminile nella scienza in Italia e in tutti gli altri paesi d'Europa. Nelle strutture complesse come quelle lavorative, dove sono indispensabili cambiamenti profondi nelle pratiche collettive perché si eliminino o si riducano le discriminazioni, spesso parlare di disuguaglianze di genere è ancora un tabù molto forte. E' ovvio che qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, non debba trovare posto nella scienza, ma è molto difficile per chi lavora nel mondo scientifico ammettere che questa discriminazione esista e che è necessario individuare e affrontare le forme di esclusione istituzionalizzata, ai fini di migliorare la qualità della scienza e della tecnologia e in nome della giustizia sociale e della democrazia nel mondo scientifico.

Oggi, all'inizio del ventunesimo secolo, esistono ancora discriminazioni tra uomini e donne in vari campi della scienza. Queste discriminazioni sono di vario genere: orizzontale, poiché le donne sono concentrate in alcuni campi scientifici, come le scienze biologiche e mediche, o in settori specifici all'interno di discipline più vaste; verticale, poiché in tutte le istituzioni scientifiche pubbliche le donne, pur costituendo in molti casi più della metà del personale scientifico, sono comunque presenti in misura molto ridotta tra i dirigenti e praticamente assenti ai vertici decisionali degli Enti pubblici di ricerca. Inoltre, l'ingresso nel mondo scientifico viene spesso preceduto da un periodo di collaborazione negli Enti di ricerca sia nella forma di borse di studio che nella forma contratti a breve termine, indicati con il termine «precariato» delle carriere di ricerca, in cui le donne permangono per tempi molto più lunghi. Si può determinare così un'ulteriore forma di segregazione, quella di tipo contrattuale. La scienza e la tecnologia sono dunque ambiti in cui l'appartenenza di genere pesa molto.

Uno sguardo anche superficiale alla composizione per sesso degli organismi di governo delle istituzioni scientifiche nazionali, ai tavoli delle presidenze di conferenze, a membri di commissioni di studio e valutazione, sarebbe sufficiente ad insinuare quantomeno il dubbio che i meccanismi e le regole che operano all'interno del mondo scientifico non siano neutre dal punto di vista di genere. Questo sguardo, però, interviene raramente e finora sono stati pochissimi gli studi – quasi esclusivamente ad opera di ricercatrici – che hanno affrontato il tema dell'appartenenza di genere e delle carriere scientifiche.

Questa sessione è dedicata alla misura delle ingiustizie e delle differenze di genere nella scienza e agli indicatori più adatti per metterla in luce e per controllarne l'andamento nel tempo. Politici, attori sociali ed economici, cittadini hanno costante bisogno di informazioni per fare scelte, stabilire priorità, valutare costi e benefici, controllare nel tempo le azioni intraprese. Per questo motivo tutti i paesi destinano risorse alla raccolta, produzione e pubblicazione di dati statistici. Questi dati hanno un particolare valore sociale e politico, quando sono in grado di evidenziare e monitorare la situazione di particolari sottogruppi di popolazione che per varie ragioni e in vari modi necessitano attenzione. Questo è il caso delle donne nella scienza, la cui situazione nel mondo della ricerca è stata per anni trascurata in nome della neutralità della scienza stessa, che escludeva per ipotesi ogni possibilità di discriminazione e impediva alle pari opportunità nella scienza di diventare una priorità politica a livello europeo. Oggi la situazione è cambiata, il livello di sensibilizzazione dei decisori e di promozione della componente femminile nella ricerca è aumentato; le informazioni di genere disponibili a livello europeo sono cresciute.

Nel nostro paese, sulla spinta di direttive europee, tutte sottoscritte anche dal governo italiano, e di iniziative europee c'è stato un impegno molto forte a produrre informazioni sulle discriminazioni di genere nella scienza. Tra tutti ricordo il primo rapporto sulle carriere scientifiche femminili, Figlie di Minerva (PALOMBA, 2000) che ci ha fornito dati su cui poggiare con consapevolezza azioni e interventi politici. Sappiamo ad esempio che entrare nel mondo scientifico determina una prima divaricazione tra uomini e donne. Infatti, l'aumento della presenza femminile nella ricerca non è proporzionale al balzo in avanti che le donne hanno fatto nel campo formativo. Se le donne sono più brillanti e capaci dei colleghi maschi durante gli studi universitari, le nuove assunzioni di personale scientifico non sembrano tenere conto di queste capacità, con una palese discrasia tra quanto accade nel mondo della formazione universitaria, in cui le donne eccellono per capacità e competenza, e gli ingressi nel mondo scientifico in cui sono gli uomini ad ottenere risultati migliori.

Se guardiamo ai vertici della gerarchia scientifica gli uomini si trovano in una situazione di quasi monopolio. Le ricercatrici una volta riuscite ad entrare nelle istituzioni scientifiche fanno carriera con maggiore lentezza rispetto agli uomini. E' stato infatti calcolato (PALOMBA, 2000; MICALI, 2001) che il solo fatto di essere donne dimezza la probabilità di venire promosse ai concorsi e questo a parità di altri fattori, come l'anzianità di servizio, la disciplina o il numero di pubblicazioni.

Esistono due modelli di carriera, convergenti verso un unico risultato, che è quello della presenza maggioritaria e soverchiante degli uomini ai vertici. Il primo, «la rincorsa impossibile», caratterizza le discipline di tipo più strettamente tecnico o le cosiddette scienze «dure» e consiste sostanzialmente in una impossibilità per le donne di riguadagnare lo svantaggio iniziale dato dalla loro minoranza numerica a livello formativo e di accesso alla professione o quanto meno di mantenerlo senza ulteriori penalizzazioni. Il secondo, invece, il «sorpasso», è caratteristico delle discipline dove le donne partono con un vantaggio anche considerevole rispetto agli uomini, e vede le ricercatrici perdere progressivamente terreno fino a finire in minoranza numerica e percentuale nei posti apicali. Ad esempio, le donne laureate in discipline di tipo sociale, economico o biologico partono con vantaggio al momento della assunzione, ma già nel secondo gradino della carriera sono superate dai colleghi maschi, che finiscono per essere la assoluta maggioranza nel livello della dirigenza. Ancora peggio va per le donne laureate in discipline umanistiche che rappresentano la schiacciante maggioranza a livello iniziale, ma la cui presenza si riduce progressivamente fino ad arrivare ad una situazione finale addirittura più penalizzante che non negli altri settori scientifici (PALOMBA, 2000).

Disporre di queste informazioni non ha prodotto un circolo virtuoso a livello di politiche scientifiche italiane. Sappiamo tutti che il sistema ricerca nel nostro paese è stato profondamente riformato sia per la parte accademica che per gli Enti Pubblici di Ricerca. La riforma, che non sto qui in nessun modo a commentare, è avvenuta per migliorare l'efficienza del sistema e evitare sprechi di denaro pubblico. In nessun modo e in nessun momento questa riforma ha tenuto conto delle pari opportunità nella scienza e del *mainstreaming* di genere, che si dovevano porre come uno dei punti qualificanti e centrali della riforma stessa. Il risultato è che in presenza di un restringimento dei posti di responsabilità di finanziamenti pubblici ridotti le donne sono quasi del tutto scomparse. Ad esempio, le donne direttore al CNR sono state quasi azzerate (prima erano 16 su 300, oggi 2 su 100) e così nello stesso Ente le donne tra i decisori dove non ci sono donne. Tra gli esperti, nominati in organismi e in commissioni nazionali e internazionali dal MIUR, il loro numero è esiguo e in alcuni casi la loro assenza totale, come nella cabina di regia per il VI programma quadro, dove su 41 membri non c'è neppure una donna.

In realtà, gli organismi politici per trovare esperti di alta qualificazione da inserire nelle strutture decisionali e nelle alte gerarchie degli Enti ricorrono alla rete di conoscenze: è il cosiddetto *old-boys-network*, il gruppo di amici che si conoscono da sempre, si scambiano favori, che segnalano nomi, propongono esperti, gestiscono il nostro mondo scientifico. Sono loro i guardiani delle porte del «soffitto di cristallo», che impediscono alle donne brave e meritevoli di essere premiate.

Il Summit UE di Lisbona del 2000 ha riconosciuto la necessità di aumentare la competitività europea, rilanciando la ricerca scientifica. Questo è stato ribadito al Summit di Barcellona nel 2002 in cui il Consiglio della UE ha deciso di aumentare gli investimenti in ricerca e sviluppo e che, per raggiungere l'obiettivo molto ambizioso di aumentare del 50% il *talent pool*, cioè la disponibilità di competenze e professionalità scientifiche, era necessario un migliore sfruttamento del *unused potential* in termini di personale di ricerca. Non c'è dubbio che le donne rappresentano la grande maggioranza di questo potenziale umano inutilizzato.

In linea con le decisioni della Commissione Europea, e consapevoli delle potenzialità negate nel nostro paese, questa conferenza potrebbe chiudersi con indicazioni politiche chiare su come procedere. Ad esempio il Ministro Letizia Moratti potrebbe decidere di introdurre una quota di donne nei posti di responsabilità e decisioni scientifiche, di introdurre il criterio della visibilità e rappresentanza femminile tra quelli di *benchmarking* delle istituzioni scientifiche, potrebbe lanciare e finanziare progetti in cui le competenze femminili siano altamente rappresentate, potrebbe in tanti modi cominciare a introdurre il criterio di *mainstreaming* di genere all'interno delle politiche scientifiche. Potrebbe, le informazioni e i dati ci sono, le competenze femminili ci sono, le ragioni per farlo – al di là della semplice ma eticamente inattaccabile volontà di correggere comportamenti non equi, ingiusti – ci sono anche in termini economici (e l'economia è importante lo sappiamo). Potrebbe, e se lo facesse, se ci fosse un segnale di una inversione di tendenza, questo potrebbe creare un circolo virtuoso: non a vantaggio delle donne, ma a vantaggio del buon funzionamento del nostro sistema scientifico, a vantaggio di tutti.

### *Bibliografia*

MICALI A. (2001), *Donne all'università*, Bologna, Il Mulino.

PALOMBA R. (a cura di), (2000), *Figlie di Minerva*, Milano, Franco Angeli.