

ALLA RICERCA DEL TEMPO PERDUTO

dall'inclusione all'empowerment

Rapporto GETA



a cura di

Sveva Avveduto

con contributi di:

Giovanna Avellis, Sveva Avveduto, Francesca Brezzi, Marco Cellini,
Loredana Cerbara, Barbara De Micheli, Barbara Kenny, Daniela Luzi,
Nicolò Marchesini, Serenella Molendini, Fabrizio Pecoraro,
Sabina Pellizzoni, Costanza Piciollo, Lucio Pisacane,
Giuliana Rubbia, Serena Tagliacozzo

REPORT

ALLA RICERCA DEL TEMPO PERDUTO dall'inclusione all'empowerment

Rapporto GETA

a cura di Sveva Avveduto

con contributi di:

Giovanna Avellis, Sveva Avveduto, Francesca Brezzi, Marco Cellini,
Loredana Cerbara, Barbara De Micheli, Barbara Kenny, Daniela Luzi,
Nicolò Marchesini, Serenella Molendini, Fabrizio Pecoraro,
Sabina Pellizzoni, Costanza Piciollo, Lucio Pisacane,
Giuliana Rubbia, Serena Tagliacozzo

ALLA RICERCA DEL TEMPO PERDUTO dall'inclusione all'empowerment
Rapporto GETA 2023, pp. 160
Cnr Edizioni 2023

Il testo è accessibile online: <https://www.cnr.it/it/editoria>

Editing e grafica: Cristiana Crescimbene

Foto in copertina: Carlo Soldatini

La stampa del rapporto rientra tra gli obiettivi di promozione e sensibilizzazione del Piano di Parità di Genere del CNR, supportata dalla GEO Ilaria Di Tullio.

Nello specifico:

PILASTRO B: Formazione, Sensibilizzazione e Comunicazione

B.3.2 Produrre documentazione formativa e di sensibilizzazione da diffondere a tutto il personale mediante i canali ufficiali dell'Ente su discriminazioni, molestie e mobbing.



Citare come segue:

Sveva Avveduto (a cura di). (2023). Alla ricerca del tempo perduto dall'inclusione all'empowerment.

Roma: CNR Edizioni 2023.

© Cnr Edizioni, 2023

P.le Aldo Moro 7, 000185 Roma

www.edizioni.cnr.it

ISBN 978-88-8080-584-7 versione cartacea

ISBN 978-88-8080-585-4 versione elettronica



Indice

Introduzione

Sveva Arveduto 5

LE STRATEGIE, LE PROSPETTIVE

Attività e proposte di Women20 dalla presidenza indonesiana a quella indiana

Sveva Arveduto, Gianna Avellis, Giuliana Rubbia 11

I gender equality plan: opportunità e limiti

Barbara Kenny, Barbara De Micheli 27

La certificazione di genere: una prospettiva concreta per un cambio effettivo, autentico e duraturo di paradigma nell'organizzazione del lavoro verso la parità di genere

Serenella Molendini 41

In attesa delle Dee

Francesca Brezzi 65

I DATI, LE RICERCHE, LE ANALISI

Misure di parità negli EPR: il caso di CNR e INFN

Loredana Cerbara, Nicolò Marchesini, Sabina Pellizzoni 77

Divari di genere nelle scienze della terra: uno sguardo preliminare

Giuliana Rubbia 87

Il contributo degli assegni di ricerca nella produzione scientifica del CNR

Fabrizio Pecoraro, Daniela Luzi, Marco Cellini 95

Il Gender Mentoring Programme INFN: una <i>best practice</i> dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare per promuovere l'equità di genere nella ricerca scientifica <i>Sabina Pellizzoni</i>	109
Un'analisi di genere della percezione del rischio Covid-19 e dei comportamenti preventivi in una organizzazione di ricerca: risultati preliminari di un'indagine sul personale CNR <i>Nicolò Marchesini, Serena Tagliacozzo</i>	119
L'impatto del Covid-19 sulla parità di genere nell'ambito della ricerca e innovazione <i>Lucio Pisacane, Costanza Piciollo</i>	141
 AUTORI	 151
COMPOSIZIONE GRUPPO GETA	153

Introduzione

Sveva Avveduto

Per anni si è parlato e scritto di inclusione. Nulla di male, anzi qualcosa di necessario: più donne nella forza lavoro, meno *gender pay gap*, azioni contro il *gender digital divide*, più ragazze iscritte nelle facoltà STEM, maggior numero di ricercatrici nell'Accademia e nella ricerca pubblica e privata.

La Commissione europea così come l'Unesco e l'Ocse, tanto per citare alcune tra le maggiori istituzioni inter e sovranazionali, hanno battuto fin dagli anni '90 su questa necessità. Nel 2005 l'Ocse ha dedicato un gruppo di lavoro e ha pubblicato un volume proprio sul tema¹ per definire come 'liberare' il potenziale costituito dal capitale umano femminile, la cui mancata valorizzazione rappresenta uno spreco di risorse intellettuali, di investimenti sociali ed economici, con il conseguente indebolimento della competitività dei paesi.

Ancora quest'anno, in occasione della ricorrenza dell'11 febbraio (*International Day of Women and Girls in Science*), nel suo messaggio² il Segretario Generale delle Nazioni Unite, Antonio Guterres, ha ribadito l'importanza dei numeri dicendo: "*we highlight a simple equation: more women and girls in science equals better science,*" affermando inoltre con un passaggio quali-quantitativo, ma ancora legato alla numerosità delle presenze, che "Le donne e le ragazze apportano diversità alla ricerca, ampliano il pool di professionisti scientifici e forniscono nuove prospettive alla scienza e alla tecnologia, a vantaggio di tutti"³.

Se è innegabile che i numeri contano, è altrettanto vero che contano le posizioni nelle quali le donne sono immesse e presenti nell'impresa scientifica, non basta averne un congruo numero *tout court*, serve un congruo numero nelle stanze che contano, nei tavoli che definiscono la politica della scienza e della ricerca e in tutte le posizioni di vertice che possono influenzare le scelte.

¹ Oecd, *Women in scientific careers: unleashing the potential*, Oecd Parigi 2005.

² <https://thailand.un.org/en/219064-international-day-women-and-girls-science-%E2%80%94-secretary-generals-message-11-february-2023>.

³ Mia traduzione.

Dopo dieci anni di negoziati e discussioni la Commissione Europea ha varato nel novembre del 2022 la direttiva volta a migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali aziendali nelle maggiori società quotate dell'UE⁴. Sulla scia di tale iniziativa sia prima che dopo si sono affiancate altre scelte simili pur se in altri settori, l'ultima, in termini temporali, quella del Senato indiano che, a valle del G20 tenutosi quest'anno in India, ha varato nel settembre 2023, una legge che prevede una quota minima del 33% di presenza delle donne nelle due Camere.

La stessa Commissione ha rafforzato il sostegno all'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione con l'introduzione del nuovo criterio di ammissibilità nel programma Horizon Europe che prevede, a partire dal 2022, che gli enti pubblici, gli organismi di ricerca e le Università debbano disporre di un piano per l'uguaglianza di genere per poter richiedere i finanziamenti europei.

La Commissaria europea per l'innovazione, la ricerca, la cultura, l'istruzione e la gioventù, Marija Gabriel, spostando decisamente il discorso dalla quantità alla qualità, in occasione dell' 8 marzo 2022 ha detto che: "l'*empowerment* delle donne e delle ragazze è al centro dei nostri valori e obiettivi europei. In tutto il mio portfolio si mira a promuovere ambienti che aiutino le donne ad avere successo e a essere leader nei rispettivi campi"⁵.

Seppur lentamente qualcosa si muove in questa direzione, di certo più ai livelli internazionali che locali che tuttavia ne vengono influenzati, ma molto ancora resta da fare in termini di uguaglianza di genere e attenzione alle diversità quindi di intersezionalità tra genere e altre categorie sociali e motivi di discriminazione, quali etnia, disabilità o orientamento sessuale, di lotta agli stereotipi, d'integrazione delle dimensioni di genere nella ricerca, la cosiddetta *gendered innovation* e molto altro.

Sembra giunto il momento di recuperare il tempo perduto e fare il necessario salto dall'inclusione all'*empowerment* per le 'fanciulle' della scienza non necessariamente solo quelle 'in fiore'.

Il nostro Rapporto, il quarto dell'Osservatorio Genere e Talenti del CNR (GETA), prende in esame vari aspetti che ci sono sembrati rilevanti e presenta i risultati di alcune ricerche condotte nell'area.

⁴ Direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 novembre 2022 riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381&from=EN>

⁵ Mia traduzione, qui il testo originale https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/international-womens-day-eu-support-women-research-science-and-education-2022-03-08_en

La prima parte del volume presenta le strategie e le prospettive, la seconda è dedicata ai dati, alle ricerche, alle analisi nelle aree di interesse.

Sveva Avveduto, Gianna Avellis e Giuliana Rubbia presentano attività e proposte dell'*Engagement Group* del G20 denominato Women20, che quest'anno è passato dalla presidenza indonesiana alla quella indiana, soffermandosi in particolare su due aree di sicuro interesse e di grande impatto di genere: il divario digitale e il cambiamento climatico. Nel contributo è inoltre riportata la parte delle conclusioni del G20, contenute nella *Leaders Declaration*, che riguarda direttamente le questioni di genere ed è stata ripresa in gran parte dal *Communiqué* del W20.

Barbara Kenny e Barbara De Micheli fanno il punto su uno strumento diventato ormai familiare alle Università e agli Enti di ricerca: i Gender Equality Plan. Il saggio propone un'ampia ed esaustiva analisi prendendo in esame le finalità dei GEP, la loro predisposizione e applicazione discutendo anche dei loro limiti, delle potenzialità e criticità ricorrenti così come degli elementi necessari per la buona riuscita dei GEP.

Dopo un esame della situazione della parità di genere in vari contesti lavorativi e sociali, in Italia e non solo, Serenella Molendini affronta con dovizia di particolari la questione della certificazione della parità di genere in ambito aziendale, uno strumento che potrebbe provare a ribaltare la situazione di forte disuguaglianza tra i generi dato che mira a promuovere una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro, per migliorare la coesione sociale e territoriale e per la crescita economica del Paese.

Francesca Brezzi presenta un saggio che analizza la situazione della prestigiosa Accademia Nazionale dei Lincei con un taglio di genere. Quante lincee? In che posizioni e in quali ambiti disciplinari? Quali prospettive? Nell'Olimpo dell'Accademia le 'dee' vanno introdotte e incentivate per 'costruire nuove competenze e fondare nuove attitudini promuovendo una redistribuzione equitativa di conoscenze, responsabilità decisionali, modelli organizzativi, strumenti per operare' così l'autrice conclude il suo contributo.

La sezione del volume dedicata alle analisi e ai dati, si apre con il saggio di Loredana Cerbara, Nicolò Marchesini e Sabina Pellizzoni che ci conducono nel tema parità di genere analizzando con dovizia di dati, la situazione nei due maggiori enti di ricerca pubblica, il CNR e l'INFN. Sia l'uno che l'altro ente, in base all'analisi presentata, stanno registrando parziali positivi cambiamenti che vanno monitorati attentamente per capire se si tratta di fenomeni strutturali o contingenti. Sarà quindi necessario disporre di più tempo affinché gli indicatori comincino ad evidenziare e confermino un cambiamento stabile verso la parità.

Partendo dalla presentazione di molti dati sulla distribuzione di genere del personale nell'ambito delle scienze della terra nel settore dell'alta formazione in

Italia e all'estero, Giuliana Rubbia ci offre un'approfondita e completa analisi della situazione delle scienziate nel settore delle scienze della terra nell'INGV ma anche in altri enti pubblici, quali CNR, OGS, ISPRA studiandone i pattern per rilevare differenze e similitudini.

Fabrizio Pecoraro, Daniela Luzi e Marco Cellini analizzano una serie di dati molto originali e raramente presi in considerazione, data anche la difficoltà nella raccolta: il contributo degli assegnisti di ricerca alla produzione scientifica, nel nostro caso in particolare del CNR, valutando se e in che misura vi siano delle differenze di genere. Essi effettuano anche un'analisi degli autori e delle pubblicazioni per genere, livello e dipartimento. Il contributo, ricchissimo di dettagliati valori, rileva come tendenzialmente la produzione di articoli tra assegniste e assegnisti sia piuttosto stabile negli anni e sostanzialmente paritaria.

Sabina Pellizzoni presenta uno studio sul *Gender Mentoring Programme* dell'INFN, che si ripropone di essere trasformativo, cercando non solo di sostenere i percorsi di carriera delle giovani ricercatrici e dei giovani ricercatori, ma soprattutto di avviare un processo di crescita e di consapevolezza sulla dimensione di genere che coinvolga l'intera istituzione. Il saggio riporta una dettagliata analisi dell'organizzazione e degli obiettivi del programma di *mentoring* offrendo schemi di azione e strumenti adottati.

Nicolò Marchesini e Serena Tagliacozzo presentano un'analisi della percezione del rischio Covid-19 con un taglio di genere e rendono conto dei risultati preliminari di un'indagine sul personale CNR che ha per oggetto anche i comportamenti preventivi messi in atto in quella istituzione di ricerca, muovendo il focus sull'aspetto relazionale della scienza e studiando, in una prospettiva di genere, come la partecipazione a momenti (informali) di scambio della conoscenza possa essere influenzata dalla percezione del rischio.

Anche Lucio Pisacane e Costanza Piciollo si concentrano sugli effetti che la pandemia Covid-19 ha avuto sul mondo della ricerca, allargando però lo sguardo all'intera Europa e riportando temi e riflessioni derivati dal recente rapporto della Commissione Europea *The Covid-19 Impact on Gender Equality in Research and Innovation* pubblicato nel marzo 2023. Sono analizzate, con un taglio di genere, le varie implicazioni non solo nella sfera lavorativa ma anche in quella sociale.

LE STRATEGIE, LE PROSPETTIVE

Attività e proposte di Women20 dalla presidenza indonesiana a quella indiana

Sveva Avveduto, Gianna Avellis
e Giuliana Rubbia

1. Introduzione

Il Women 20 (W20) è un gruppo di interesse ufficiale del G20, creato al termine del vertice del G20 in Australia nel 2014, dopo aver constatato la scarsa rappresentazione e rappresentatività delle donne nei vertici internazionali del G20, e stabilito durante la presidenza turca nel 2015. Ha l'obiettivo di assicurare che le considerazioni di genere siano incorporate nelle discussioni del G20 e tradotte nella Dichiarazione dei Leader del G20 come politiche e impegni che favoriscano l'uguaglianza di genere e il cosiddetto empowerment economico delle donne.

È stato fondato sull'idea che le iniziative interne dei vari paesi dovevano essere incorporate in una strategia internazionale per poter ottenere cambiamenti apprezzabili nei progressi verso l'uguaglianza di genere considerati fino ad allora troppo lenti e marginali.

Le indicazioni fornite al riguardo in occasione della Presidenza italiana nel 2021 "People, Planet, Prosperity" sono state in parte riassunte nel Rapporto Geta 2021 (Avveduto, Avellis, Rubbia 2022a). La Presidenza indonesiana del W20 per l'anno 2022 ha concentrato le sue attività su diversi obiettivi a seguito del claim "Recover Together, Recover Stronger", partendo dal presupposto che la pandemia di Covid-19 ha minato l'uguaglianza di genere creando oneri più pesanti per le donne in termini di lavoro domestico e assistenza non retribuita e, inutile, in termini di salute per tutti ma in particolare per i più fragili. L'obiettivo

è stato: “creare una base inclusiva e sostenibile per la crescita, mettendo le donne e le ragazze in tutta la loro diversità al centro della strategia di ripresa”.

Il W20 ha effettuato la sua analisi annuale e preparato il Comunicato presentato ai leader del G20 nel luglio 2022, e ha quindi identificato alcuni temi comuni, denominati fattori abilitanti trasversali, quali: istruzione, digitale, trasparenza dei dati, infrastrutture e servizi, e cinque questioni prioritarie 1: Non discriminazione e uguaglianza 2: MPMI (Micro, Piccole e Medie Imprese) di proprietà e guidate da donne per raggiungere la crescita economica e l'inclusione 3: Risposta sanitaria di genere equa 4: Donne rurali 5: Donne con disabilità (Avveduto, Avellis, Rubbia 2022b).

L'India, sotto la leadership di Shri Narendra Modi ha fatto uno sforzo enorme nell'assicurare un ambiente abilitante per le donne. Il W20 Indiano si è adoperato per portare avanti la visione del Primo Ministro indiano facendola propria nella presidenza del G20 rendendola inclusiva, ambiziosa e action-oriented. L'India ha avuto come obiettivo, tra gli altri, di assicurare che il G20 agisca come “primo attore” per concepire nuove idee e accelerare azioni collettive in questo anno come quelle proposte dal Primo Ministro Indiano.

La visione di W20 India è di ‘creare un mondo di uguaglianza e equità dove ogni donna possa vivere con dignità e la sua missione è di rimuovere tutte le barriere per uno sviluppo guidato dalle donne e assicurare un ambiente e un ecosistema abilitante per le donne per prosperare, trascendere e trasformare le loro vite così come quelle di altre donne’. Una visione forse utopistica e che di certo non potrà essere messa in pratica nel giro di pochi anni. Tuttavia il compito del G20 è non solo di trovare soluzioni concrete immediate ma anche di fornire una visione di lungo corso.

Il W20 della Presidenza indiana del G20, con una fitta agenda di Sviluppo Guidato dalle Donne si è focalizzato su cinque aree prioritarie, rispettivamente:

1. Leadership femminile di Base
2. Imprenditorialità Femminile
3. Colmare il Divario Digitale di Genere
4. Educazione, Sviluppo di Abilità e Partecipazione al Mercato del Lavoro
5. Cambiamento Climatico

Le principali stakeholder indiane sono donne grassroots (occupate cioè in attività di base), donne in aree tribali, rurali, urbane, donne in agricoltura, donne artigiane e come per esempio quelle che operano con il telaio a mano, in settori informali, imprenditrici, e così via.

Il W20 India ha lavorato a stretto contatto con istituzioni accademiche e di ricerca per programmi di sensibilizzazione di studenti e studentesse e per

sviluppare prodotti di conoscenza come documenti informativi quali white paper, documenti politici e documenti di ricerca. Si sono inoltre attivate collaborazioni con forum internazionali e nazionali della società civile e delle donne, ONG locali, agenzie delle Nazioni Unite, l'ILO, l'OECD, le camere di commercio ecc. come parti interessate.

2. Le Task Force di Women20

Le task force del W20 India sono state individuate nelle seguenti aree:

1. Women Led Development
2. Education, Skill Development, and Labour Market Participation
3. Climate Change
4. Women Entrepreneurship
5. Women & Law
6. Gender Digital Divide
7. Grassroots Women Leadership

Gli obiettivi delle Task Force sono riportati qui di seguito:

- Discutere e deliberare sulle Aree Tematiche
- Produrre dei draft di position paper e policy recommendations
- Produrre draft sulle Buone Prassi nell'Area Tematica dei paesi del G20
- Documentare storie e trasformazioni di successo
- Contribuire al Comunicato finale del W20

Si darà conto, come precedentemente accennato, solo delle attività di due task force nelle aree del digitale e dell'ambiente.

3. Task Force su Colmare il Divario Digitale di Genere

Questa Task Force ha messo in evidenza l'importanza di promuovere l'empowerment delle donne e ha identificato le difficoltà che queste devono affrontare nell'accesso e uso delle tecnologie e strumenti digitali. Inoltre essa ha proposto suggerimenti al G20 perché intraprenda una serie di azioni coordinate e efficaci verso l'empowering delle donne e assicuri una loro partecipazione equa al futuro digitale.

Le sfide da affrontare sono individuate come segue.

Le tecnologie digitali offrono benefici significativi sia agli individui che alla società. Il Digital Divide Report di United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) ha mostrato che c'è una forte correlazione tra l'indice di diffusione dell'ICT in un paese "ICT diffusion index (ICTDI)" il suo prodotto interno lordo/reddito e il livello di diffusione di sviluppo umano come misurato da Human Development Index (HDI) dell'United Nations Development Programme (UNDP). Secondo questo rapporto una persona in un paese ad alto reddito è più di 22 volte possibile che sia un utente Internet di una in un paese a basso reddito. Il costo dei servizi Internet in un paese a basso reddito è più alto di quello di uno ad alto reddito. L'accessibilità di Internet è 150 volte più grande in un paese ad alto reddito che in uno a basso reddito

Tuttavia, esiste ancora un gender gap nel digitale che ha bisogno di essere studiato per assicurare che le donne non siano lasciate indietro in questo campo (GSMA, 2023).

L'inclusione e l'empowerment delle donne nel digitale forniscono loro accesso a informazione, servizi e opportunità che possono migliorare le loro vite, portare benefici alle loro comunità e contribuire all'economia. Tuttavia, la partecipazione delle donne nella Società dell'Informazione è limitata da due fattori. Primo, molte donne si scontrano col problema di accedere e usare le tecnologie digitali e secondo, solo poche donne sono coinvolte nel disegno, sviluppo, produzione e governo delle tecnologie digitali.

Secondo le ultime stime dell'Unione Internazionale delle Telecomunicazioni del 2022, su scala globale¹, il 69% degli uomini utilizza Internet, rispetto al 63% delle donne. Ciò significa che nel 2022 ci sono 259 milioni di uomini in più rispetto alle donne che utilizzano Internet. Inoltre, un recente studio della GSMA (GSMA, 2023) mostra che le donne nei paesi a basso e medio reddito hanno il 26% in meno di probabilità di utilizzare Internet mobile, che è il principale mezzo di accesso a Internet in molte parti del mondo. È cruciale mettere in grado le donne di accedere e usare dispositivi mobili come i cellulari, specie in paesi a basso e medio reddito per affrontare meglio le trasformazioni economiche e sociali portate dalla pandemia, dal cambiamento climatico e dalle altre crisi globali. Per quelli che possiedono un cellulare sono evidenti i benefici; come descritto nel GSMA report del 2021 (GSMA, 2021) tra il 66% e il 97% di donne e uomini che dispongono di dispositivi mobili hanno riportato come avere un cellulare li aiuta nelle loro attività giornaliere e li rende, soprattutto le donne, più sicuri, inoltre consente loro di ricevere e ricevono accesso a informazioni utili che non otterrebbero altrimenti. Secondo il rapporto GSMA (GSMA, 2023) le

¹ <https://www.itu.int/itu-d/reports/statistics/2022/11/24/ff22-the-gender-digital-divide/>

donne hanno ridotto il loro uso di mobile internet nel 2022 specie quelle che vivono nelle aree rurali e sono meno istruite. In tutti i paesi analizzati in (GSMA, 2023), le donne tendono inoltre a usare i cellulari solo per un ristretto insieme di attività e li usano in maniera meno regolare degli uomini. Il gender gap nel possesso di smartphone è stazionario. Per gli utenti mobile che conoscono già internet mobile, la barriera più alta è ancora la affordability (prima di tutto dei dispositivi mobili) literacy e abilità digitali e safety e sicurezza. Milioni di donne in più rispetto agli uomini affrontano queste barriere perché sono spesso disconnesse. Le donne inoltre tendono a subire queste barriere in maniera più acuta a causa delle norme sociali e delle ineguaglianze strutturali, come una più bassa formazione e un più basso reddito.

Le donne sono spesso sottorappresentate nelle posizioni apicali anche nei settori ad alta tecnologia, compreso il settore digitale. Inoltre, esiste un significativo divario di genere nelle competenze, nei posti di lavoro e nelle carriere che coinvolgono scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (materie STEM) sia nei paesi ad alto reddito che in quelli a basso reddito. Tale divario è dovuto anche ad un pregiudizio di genere che inizia nella scuola primaria e persiste nelle scelte di istruzione superiore e sul posto di lavoro.

È improbabile che il divario digitale di genere si colmi senza interventi mirati da parte di tutte le parti interessate. Le cause alla base di questo divario sono guidate da un complesso insieme di barriere sociali, economiche e culturali che richiedono un'azione concertata e la cooperazione tra tutte le parti interessate.

Gli Stati membri del G20 hanno già un ruolo significativo nella trasformazione e nello sviluppo digitale, sostenendo gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goal - SDG). Attraverso un'azione coordinata e la collaborazione con altre parti interessate, gli Stati membri del G20 possono affrontare il divario digitale di genere e garantire che le donne non siano lasciate indietro nell'era digitale (Avveduto, Avellis, Rubbia 2023).

3.1 Azioni Necessarie per Affrontare il Divario Digitale

Sono state identificate le seguenti azioni per colmare il divario digitale delle donne:

1. Garantire la raccolta di dati disaggregati e rappresentativi di genere che riconoscano e includano le donne in tutta la loro diversità e promuovano e facilitino l'uso di questi set di dati per la formazione, lo sviluppo e l'uso delle tecnologie digitali esistenti ed emergenti, compresi i sistemi di IA. Monitorare i progressi raccogliendo dati periodici dagli Stati membri del G20 supportati da organizzazioni internazionali che possono facilitare l'accordo su una metodologia e

indicatori che si traducano in un rapporto annuale sull'uguaglianza di genere digitale del G20.

2. Entro il 2030, dimezzare il divario di accesso, adozione, utilizzo e accessibilità al digitale e all'intelligenza artificiale, riducendo gli ostacoli alla fornitura di ICT accessibili e convenienti attraverso partenariati pubblico-privato.
3. Stanziare fondi specifici nel bilancio nazionale per iniziative di alfabetizzazione digitale e finanziaria mirate a sostenere le ragazze e le donne per assicurarsi che non siano escluse dall'economia digitale alimentata dall'intelligenza artificiale garantendone la preparazione, l'occupabilità, lo sviluppo professionale equo e la crescita professionale.
4. Costruire le capacità e i meccanismi istituzionali per monitorare, indagare e perseguire le denunce di abusi e molestie online, come i commissari nazionali per la sicurezza elettronica e /o comitati o commissioni del Council for Internet Safety o AI Ethics, per garantire che i diritti umani e le libertà fondamentali delle ragazze e delle donne e la loro sicurezza e integrità non siano violate .
5. Affrontare gli stereotipi e i pregiudizi di genere radicati nelle tecnologie digitali ed emergenti come l'intelligenza artificiale, garantendo la diversità, l'inclusione e l'equità attraverso una partecipazione di genere equilibrata in tutto l'ecosistema digitale, compresa la rappresentanza nelle posizioni dirigenziali, nei consigli di amministrazione e nei gruppi di ricerca nel campo digitale.

4. Cambiamento climatico

Uno dei problemi più sentiti nell'ultimo decennio è quello relativo al cambiamento climatico. La questione investe la stessa esistenza dell'intero pianeta e si riverbera in moltissimi aspetti della vita economica e sociale, basti pensare ai complessi effetti diretti e indiretti che si producono a causa del suo impatto con l'ambiente, gli oceani, il paesaggio, la sicurezza alimentare, l'energia. Il cambiamento climatico tuttavia non colpisce con i suoi effetti negativi in egual misura aree sociali diverse, ci sono soggetti più indifesi e vulnerabili per disuguaglianza socio-economica per i quali questi effetti sono molto più immediati e di maggiore portata, tra questi soggetti si trovano certamente le donne.

L'UNDP stima che l'80% delle donne ne sarà colpita direttamente e in modo sproporzionato, danneggiando direttamente i risultati di equità sociale e di genere raggiunti nella storia recente. Uno degli obiettivi principali del W20 è fornire una risposta efficiente, femminista e green al problema assumendo un approccio di contrasto al cambiamento climatico che includa la possibilità di ottenere finanziamenti verdi, energia pulita e uguaglianza sociale.

4.1 Donne e ragazze come motore di trasformazione nell'azione per il clima

Cambiamento climatico e genere sono strettamente collegati e affrontare le disuguaglianze di genere è essenziale per azioni efficaci per il clima.

Le donne e le ragazze sono risorse sottoutilizzate che potrebbero aiutare i paesi del G20 a raggiungere i loro obiettivi di riduzione dei gas serra (Greenhouse Gases GHG). Dato che i membri del G20 sono responsabili del 75% delle emissioni di gas serra e le politiche e gli obiettivi attuali sono inadeguati per limitare il riscaldamento globale a 1,5°C, dovrebbero essere implementati nuovi approcci che sfruttino il potenziale inutilizzato delle donne e delle ragazze. L'impatto del cambiamento climatico diventa ogni anno più evidente.

Le donne e le ragazze di tutto il mondo affrontano un onere sproporzionato dell'impatto delle crisi climatiche poiché rimangono socialmente, politicamente ed economicamente emarginate; sono particolarmente a rischio donne e ragazze nei Paesi a basso reddito, e in Paesi che non dispongono delle infrastrutture e delle capacità necessarie per adattarsi e mitigare gli effetti negativi di crisi climatiche, degrado ambientale, perdita di biodiversità, eventi meteorologici estremi, disastri naturali e altri problemi ambientali.

Le donne e le ragazze dovrebbero essere al centro della giustizia climatica, grazie all'applicazione di politiche efficaci che consentano e autorizzino le donne in tutta la loro diversità a svolgere un ruolo di primo piano in tutti i processi decisionali e nelle strategie per l'azione collaborativa e il cambiamento sistemico sulle questioni ambientali e climatiche, e grazie all'assunzione di una prospettiva di genere in tutte le attività di coinvolgimento e consultazione delle parti interessate (Avveduto, Rubbia, 2023).

4.2 Azioni per affrontare il cambiamento climatico

Il W20, rappresentando metà della popolazione, chiede ai leader del G20 di:

1. Garantire la partecipazione piena, equa e significativa e la leadership delle donne in tutti gli aspetti del processo decisionale e delle strategie per l'azione collaborativa e il cambiamento sistemico sulle questioni ambientali e climatiche, compresa una prospettiva di genere in tutte le consultazioni e il coinvolgimento delle parti interessate.
2. Raccogliere, utilizzare e investire in un approccio intersezionale e sensibile al sesso e al genere per la generazione, la raccolta, l'analisi, la diffusione e l'uso di dati disaggregati, in linea con gli impegni e le azioni concordate nel programma

di lavoro rafforzato sul genere di Lima², e il piano d'azione sulla parità di genere, rilevante per tutte le parti ai sensi dell'accordo di Parigi e concordato alla COP25.

3. Attuare politiche sul cambiamento climatico sensibili al genere così come piani tattici, strategie e azioni. Garantire che l'elaborazione delle politiche climatiche nazionali attraverso i contributi determinati a livello nazionale sia sensibile al genere e sia supportata da consulenti tecnici finanziati in materia di genere e clima. Le politiche devono essere redatte considerando le donne complessivamente e tenendo conto di regione di provenienza, stato economico ed età. I responsabili politici dovrebbero garantire che le donne e le ragazze emarginate e sottorappresentate così come i gruppi emarginati e sottorappresentati di tutti i paesi abbiano pari voce in capitolo in qualsiasi considerazione politica, anche come decisori.
4. Creare e implementare obiettivi misurabili per i paesi in modo da aiutare a guidare più donne e ragazze verso studi e lavoro collegati alle STEM. Fornire sostegno alle donne che lavorano per uscire da quelle industrie che stanno invecchiando per passare alle nuove economie, verde, blu e circolare che stanno sostenendo la transizione alle energie rinnovabili per de-carbonizzare e, più in generale, per risolvere le sfide climatiche. Identificare le competenze che possono essere trasferite nelle nuove economie e incoraggiare il settore privato a sostenere lo sviluppo di innovazioni e competenze attraverso iniziative sia pubbliche che private. Garantire ulteriormente il coinvolgimento delle donne negli sforzi di transizione energetica sarà fondamentale per consentire una distribuzione dei benefici che sia equa per tutti.
5. Proteggere i mezzi di sussistenza delle donne che lavorano o sostengono le comunità rurali e costiere in aree come l'agricoltura e la pesca che sono colpite da condizioni climatiche avverse. Un primo passo sarebbe lo sviluppo di uno strumento di misurazione globale accurato e in grado di identificare i contributi economici e sociali delle donne in queste industrie al fine di individuare adeguatamente i lavoratori invisibili, in modo da aiutare i governi a identificare la maniera giusta per compensare coloro che ne sono colpiti. Integrare una prospettiva di genere nella progettazione di politiche di riduzione del rischio da disastri, nell'implementazione di sistemi di allerta precoce, e nella formazione di un numero crescente di donne sui meccanismi di risposta ai disastri e sulla guida all'evacuazione.

² The Enhanced Lima Work Programme on Gender.
<https://unfccc.int/topics/gender/workstreams/the-enhanced-lima-work-programme-on-gender>

6. Creare forum multi-stakeholder per sostenere le organizzazioni femminili di base a condurre iniziative legate al clima. Garantire un impegno inclusivo e riconoscere l'importanza fondamentale della conoscenza delle comunità indigene e locali nell'adattare e mitigare l'impatto dei disastri naturali e delle condizioni climatiche avverse e, in particolare, riconoscere il ruolo dei diritti delle donne, della giustizia di genere, delle organizzazioni guidate da donne nelle comunità emarginate e delle organizzazioni che forniscono sostegno a donne e ragazze, che sono spesso in prima linea nell'affrontare l'impatto dei cambiamenti climatici.
7. Affrontare la migrazione climatica nell'ambito del diritto internazionale sui diritti umani, attuando politiche migratorie più eque per coloro che sono colpiti negativamente dai cambiamenti climatici e dai disastri, in particolare donne e ragazze, al fine di contrastare i rischi maggiori quali la perdita dell'istruzione, dei mezzi di sussistenza e della terra, la mancanza di accesso all'assistenza sanitaria, compresi i servizi per la salute sessuale e riproduttiva (Sexual and reproductive health and rights –SRHR), l'aumento della violenza sessuale e di genere (Sexual and gender-based violence - SGBV), lo sfruttamento, la tratta di esseri umani, il lavoro forzato e in generale la schiavitù moderna.
8. Garantire che la spesa per gli obiettivi “Net Zero” sia giusta ed equa e includa benefici diretti per donne e ragazze. Favorire le imprese a conduzione femminile. Promuovere l'imprenditorialità femminile nei settori verdi attraverso lo sviluppo delle capacità, il tutoraggio e l'accesso a programmi di finanziamento agevolati. Promuovere e sostenere l'alfabetizzazione finanziaria delle donne in materia di clima e la gestione aziendale per consentire una migliore comprensione delle opportunità per mitigare l'impatto finanziario dei disastri naturali e delle condizioni climatiche avverse.
9. Sostenere politiche e approcci di finanziamento nella finanza climatica che promuovano partenariati pubblici e privati e forniscano finanziamenti diretti a progetti climatici guidati da donne e soluzioni climatiche giuste per il genere. Dare priorità ai finanziamenti per il clima sensibili al genere rivolti all'adattamento e alla resilienza di donne e ragazze in tutta la loro diversità, comprese quelle che dipendono dalle risorse naturali per il loro benessere e sostentamento. Risarcire le perdite e i danni con una forte attenzione al genere e impegnarsi a porre fine alla crisi del debito sovrano per garantire spazio fiscale per un'azione per il clima giusta per il genere. (Rafforzare gli investimenti incentrati sulle donne nella resilienza al clima e alle catastrofi dal piano d'azione del gruppo di lavoro per lo sviluppo del G20).

10. Garantire una transizione giusta in termini di genere facilitando l'accesso ai posti di lavoro nelle economie verdi e blu e sostenere le donne e le ragazze ad espandere le proprie competenze e far crescere queste economie.

Si ritiene che le raccomandazioni di cui sopra possano tutte contribuire allo sviluppo di piani robusti per garantire alle donne e alle ragazze in tutta la loro diversità un ruolo visibile nell'azione per il clima, e per sostenere il G20 a rispettare gli impegni esistenti in materia di giustizia climatica.

Il W20 Communiqué 2023³, rilasciato nel giugno 2023, le riassume così:

- Garantire una rappresentanza paritaria e una partecipazione significativa delle donne nei meccanismi decisionali sul clima, ad esempio COP 28 e seguenti, e un approccio sensibile al genere in tutte le politiche sul cambiamento climatico, inclusi i contributi determinati a livello nazionale (NDC).
- Impegnarsi affinché il Fondo delle Nazioni Unite per perdite e danni (COP27) e il finanziamento dell'adattamento abbiano una maggiore attenzione al genere per fornire spazio fiscale per azioni e infrastrutture per il clima giuste dal punto di vista del genere, compresa la gestione della riduzione del rischio di disastri climatici.
- Sfruttare il Green Climate Fund e destinare finanziamenti diretti a progetti guidati da donne, come investire nell'imprenditoria climatica e nelle tecnologie a sostegno degli obiettivi net zero.
- Proteggere e sostenere le donne e i bambini colpiti dai cambiamenti climatici e dalle migrazioni indotte dai cambiamenti climatici e dalle conseguenze sui loro diritti umani e tenere traccia dell'impatto.
- Imporre strategie di genere per la pianificazione delle infrastrutture energetiche e il processo decisionale per garantire l'accesso all'energia rinnovabile per tutti per consentire una giusta transizione energetica

5. Conclusioni – Come sostenere l'imprenditorialità femminile e la leadership di base

Le donne imprenditrici contribuiscono in modo significativo all'espansione del PIL, alla creazione di posti di lavoro e alla fornitura di beni e servizi necessari, che è ciò che spinge le economie nazionali. Ciononostante, le donne continuano

³ W20 Communiqué 2023. <https://w20india.org/wp-content/uploads/2023/06/W20-Communiqué-2023.pdf>

ad affrontare numerosi ostacoli e la mancanza di accesso ai finanziamenti e ai servizi finanziari, soprattutto nelle comunità rurali e indigene.

Pertanto, le raccomandazioni del W20 sono le seguenti:

1. Facilitare, promuovere e incentivare l'accesso ai mercati (domestici e internazionali), tra cui: appalti pubblici e aziendali, commercio nazionale e internazionale, commercio elettronico, accesso al valore aziendale e alle catene di fornitura e nuove tecnologie; con particolare attenzione ai settori sostenibili ed emergenti (tecnologie spaziali, blu, verdi, circolari, digitali) [rif: The World Bank. "The Global Findex Database 2021". <https://www.worldbank.org/en/publication/globalfindex>].
2. Aumentare l'accesso ai finanziamenti, alle garanzie e al capitale per le donne imprenditrici e incentivare gli investitori privati, istituzionali e pubblici a investire in opportunità attraverso una lente di genere (UNCDF 2022).
3. Promuovere quadri politici ed ecosistemi per l'imprenditorialità femminile che possano accelerare la crescita delle MPMI gestite da donne in tutte le fasi, incoraggiare ogni paese a creare e finanziare centri d'impresa per le donne, facilitare alle donne imprenditrici il passaggio da settori informali a quelli formali al fine di stimolare la crescita e aumentare le entrate fiscali.
4. Incoraggiare i programmi di appalti pubblici sensibili al genere (GRPP) nei paesi del G20 e stabilire i propri obiettivi nazionali per gli appalti per le MPMI gestite e gestite da donne; aumentare gli appalti di genere di almeno un punto percentuale all'anno con un obiettivo del 20% entro il 2030.
5. Assegnare un minimo del 5% della nuova imposta minima globale sulle società, approvata dall'OCSE e dal G20 nel 2021, per finanziare le MPMI gestite e gestite da donne nei settori in crescita.
6. Implementare il Codice finanziario per le donne imprenditrici di We-Fi; creare e sfruttare meccanismi di finanza mista per le donne come la Global Blended Finance Alliance; continuare a fornire il finanziamento rimanente per l'impegno di 350 milioni di dollari nel 2022 a favore di We-Fi.

È fondamentale che le donne diventino leader, guidino lo sviluppo e abbiano il ruolo di agenti di cambiamento, anche a livello di base, e che la società abbracci quella mentalità e il cambiamento sistemico necessari affinché le donne possano esercitare tale leadership. Women20 suggerisce le seguenti azioni:

- Promuovere la leadership femminile applicando una quota minima di un terzo della rappresentanza femminile a tutti i livelli di governo e decisionali, con un'enfasi ai livelli di base e una progressione di carriera sostenuta.

- Garantire che tutte le raccomandazioni/benefici per le donne si estendano e siano adattati alle aree remote, rurali e indigene; settori particolarmente importanti sono: istruzione, assistenza sanitaria, infrastrutture contro la violenza di genere (anche online), cambiamento climatico, agricoltura, alfabetizzazione finanziaria e digitale.
- Garantire che il meccanismo annuale di rendicontazione e revisione del G20 per la leadership femminile includa le donne a livello di base (grassroot level) soprattutto provenienti dalle aree rurali di ciascun paese.

Al termine del G20 di New Delhi è stata emessa, come di consueto (questa volta con qualche difficoltà maggiore data la situazione geo-politica) la cosiddetta Leader's Declaration⁴ che riassume il lavoro fatto dai capi di Stato e di Governo in base a quanto emerso dalle varie riunioni e, soprattutto, dal lavoro fatto dagli Engagement Groups durante l'anno.

La Declaration di quest'anno ha raccolto, più di quelle degli scorsi anni molti punti elaborati da Women 20 ed ha inoltre previsto la costituzione di uno specifico Working Group on the Empowerment of Women che inizierà i suoi lavori durante la presidenza brasiliana nel 2024.

Qui di seguito si riportano le parti della Dichiarazione che riguardano direttamente le questioni di genere.

5.1 Uguaglianza di genere ed empowerment di tutte le donne e le ragazze⁵

Il G20 riafferma che la parità di genere è di fondamentale importanza, così come gli investimenti nell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze ed ha un effetto moltiplicatore nell'attuazione del Agenda 2030.

Rafforzare l'empowerment economico e sociale

Incoraggiamo lo sviluppo guidato dalle donne e rimaniamo impegnati a valorizzare la partecipazione piena, equa, effettiva e significativa delle donne come decisori per affrontare le sfide globali in modo inclusivo e contribuendo come partecipanti attive in tutti gli ambiti della società, in tutti i settori e a tutti i livelli dell'economia, il che non è cruciale solo per raggiungere l'uguaglianza di genere, ma anche contribuire alla crescita del PIL globale.

⁴ Leader's Declaration, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/09/09/g20-new-delhi-leaders-declaration/>

⁵ Nostra traduzione.

A tal fine, Noi:

1. Riaffermiamo il nostro impegno a raggiungere l'obiettivo di Brisbane per ridurre il divario nella partecipazione alla forza lavoro e attuare la G20 Road Map verso e oltre il Brisbane Goal "25 by 25" e chiedere all'ILO e all'OCSE di riferire annualmente sui progressi compiuti.
2. Garantire la parità di accesso a un'istruzione economicamente adeguata, inclusiva, equa, sicura e di qualità dalla prima infanzia attraverso l'istruzione superiore fino all'apprendimento permanente e al sostegno della maggiore iscrizione, partecipazione e leadership di tutte le donne e ragazze, comprese persone con disabilità, nei campi STEM e nelle tecnologie digitali emergenti.
3. Adottare misure per promuovere la piena e significativa partecipazione delle donne al mondo del lavoro in transizione consentendo un accesso inclusivo alle opportunità di occupazione, con particolare attenzione alla riduzione del divario retributivo di genere e alla garanzia per le donne della parità di accesso al lavoro dignitoso e a posti di lavoro di qualità.
4. Promuovere gli investimenti per ottenere maggiore disponibilità e accessibilità alla protezione sociale e alle infrastrutture assistenziali a prezzi accessibili per affrontare la distribuzione iniqua tra cura e lavoro domestico retribuiti e non retribuiti e promuovere la partecipazione continua delle donne all'istruzione e occupazione.
5. Impegnarsi a eliminare la violenza di genere, compresa la violenza sessuale, le molestie, la discriminazione e abusi contro donne e ragazze sia online che offline, e garantire luoghi di lavoro sicuri a questo riguardo.
6. Promuovere l'inclusione delle donne nel sistema finanziario formale rafforzando il loro accesso alle risorse economiche, in particolare attraverso la finanza digitale e la microfinanza.
7. Eliminare gli stereotipi e i pregiudizi di genere e cambiare norme, atteggiamenti e comportamenti che perpetuano la disuguaglianza di genere.

Colmare il divario digitale di genere

Ci impegniamo a dimezzare il divario digitale di genere entro il 2030. A tal fine dichiariamo di voler:

1. Affrontare le norme di genere e gli ostacoli all'accessibilità, alla disponibilità, all'adozione e utilizzo delle tecnologie digitali.
2. Promuovere politiche di regolamentazione che consentano a tutte le donne e le ragazze di agire attivamente partecipare alla formulazione e all'attuazione delle strategie digitali nazionali, compreso il miglioramento dell'alfabetizzazione e delle competenze digitali.

3. Identificare ed eliminare tutti i potenziali rischi a cui vanno incontro le donne e le ragazze con una maggiore digitalizzazione, comprese tutte le forme di abuso online e offline, incoraggiando l'adozione di approcci safety-by-design negli strumenti e tecnologie digitali.
4. Promuovere e attuare politiche attente al genere per creare un ambiente abilitante, inclusivo e un'economia digitale non discriminatoria per le imprese gestite e possedute da donne, comprese le MPMI.
5. Incoraggiare e sostenere iniziative identificando, finanziando e accelerando le comprovate soluzioni, migliorando così i mezzi di sussistenza e la sicurezza del reddito delle donne.
6. Accogliere con favore le iniziative a sostegno dell'emancipazione delle donne nell'economia digitale.

Promuovere un'azione climatica inclusiva di genere

Riconoscere che l'impatto del cambiamento climatico, della perdita di biodiversità, della desertificazione e dell'inquinamento colpiscono con un impatto sproporzionato tutte le donne e le ragazze, e quindi ribadire la necessità che l'azione per il clima abbia al centro l'uguaglianza di genere. A tal fine, noi intendiamo:

1. Sostenere e aumentare la partecipazione, la partnership, il processo decisionale delle donne e la loro leadership nella mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici e nell'adozione di strategie e politiche per la riduzione del rischio di catastrofi e quadri ambientali.
2. Sostenere soluzioni attente al genere e resilienti all'ambiente, tra cui la sanificazione dell'acqua, e l'adozione di soluzioni igienico-sanitarie (WASH), per rafforzare la resilienza all'impatto del cambiamento climatico e del degrado ambientale.

Sicurezza alimentare, nutrizione e benessere

La sicurezza alimentare e la nutrizione sono la pietra angolare dello sviluppo dell'individuo e della comunità in quanto pongono le basi per la salute delle donne, così come per quella dei suoi figli, per il benessere della famiglia e in generale della comunità. A tal fine provvederemo a:

1. Incoraggiare gli investimenti in un'agricoltura e in sistemi alimentari inclusivi, sostenibili e resilienti. Sostenere alimenti accessibili, convenienti, sicuri e nutrienti e diete sane nei programmi di ristorazione scolastica. Promuovere

- l'innovazione per catene di valore agricolo inclusive e sistemi da e per le donne agricoltrici.
2. Sostenere un'alimentazione e un sistema alimentare attento al genere e all'età facendo leva su strumenti di finanziamento innovativi e sistemi di protezione sociale per porre fine alla fame e alla malnutrizione.

Creazione di un gruppo di lavoro sull'empowerment delle donne

Concordiamo sulla creazione di un nuovo Gruppo di Lavoro sull'Empowerment delle Donne per sostenere la Ministeriale delle donne del G20. Il primo incontro di tale Gruppo avverrà durante la presidenza brasiliana del G20.

Bibliografia

- Avveduto S, Avellis G, Rubbia G. (2022a). La presidenza italiana del G20, attività, iniziative e proposte di Women20. In “Eppur si muove. Nuovi e rinnovati impegni per la parità di genere”, S. Avveduto (a cura di), Rapporto Geta 2021 CNR Edizioni pp.11-43 <http://hdl.handle.net/2122/15684>
- Avveduto S, Avellis G, Rubbia G. (2022b). Women20 for co-sharing expertise and responsibilities to tackle gender equality: experiences from the Italian presidency of G20. Proceedings of the 2022 International Conference on Sustainable Development (ICSD), held September 19 – 20, 2022 online https://icsd.org/2022/11/10/proceedings-from-icsd-2022/?mc_cid=609e7f43fe&mc_eid=e33570d893
- Avveduto S, Rubbia G. (2023). W20: proposte per l'ambiente. Ora Legale Magazine <https://www.oralegalenews.it/topics/w20-proposte-per-lambiente/20538/2023/>
- Avveduto S, Avellis G, Rubbia G (2023). Engage scientists, politicians, and grassroots women in the W20 framework to face global challenges. International Conference on Sustainable Development 2023, 18-19 September 2023, virtual. <https://virtual.oxfordabstracts.com/#/event/4228/submission/604>
- Demirgüç-Kunt, Asli, Leora Klapper, Dorothe Singer, and Saniya Ansar (2022). The Global Findex Database 2021: Financial Inclusion, Digital Payments, and Resilience in the Age of COVID-19. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1897-4 <https://www.worldbank.org/en/publication/globalindex>

- GSMA (2021). The Mobile Gender Gap Report 2021 <https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/programme/connected-women/the-mobile-gender-gap-report-2021/>
- GSMA (2023). The Mobile Gender Gap Report 2023, <https://www.gsma.com/r/gender-gap/>
- UNCDF (2022). Delivering Financial Health Globally: A collection of insights, approaches and recommendations
<https://www.uncdf.org/article/7008/delivering-financial-health-globally-a-collection-of-insights-approaches-and-recommendations/>
- UN WOMEN (2023), Revolutionizing STEM to bridge access gaps and uphold digital rights, <https://www.unwomen.org/en/news-stories/feature-story/2023/03/revolutionizing-stem-to-bridge-access-gaps-and-uphold-digital-rights/>
- UNICEF East Asia & Pacific (2021). What we know about the gender digital divide for girls: A literature review. <https://www.unicef.org/eap/media/8311/file/What%20we%20know%20about%20the%20gender%20digital%20divide%20for%20girls:%20A%20literature%20review.pdf/>
- Watson S, Gardner J (2022). ILO Blog. Breaking the bias for better gender data. <https://ilostat.ilo.org/breaking-the-bias-for-better-gender-data/>

I gender equality plan: opportunità e limiti

Barbara Kenny, Barbara De Micheli

In questo articolo proviamo a fare un punto su uno strumento di policy, il Gender Equality Plan, dal punto di vista di un'organizzazione che ha partecipato al processo che ha portato alla sua definizione, test e validazione, un percorso durato più di dieci anni per uno strumento oggi fondamentale per l'accesso al principale fondo europeo di finanziamento della ricerca in

I Gender Equality Plan (GEP) sono oggi molto conosciuti dalle organizzazioni che si occupano di ricerca scientifica in Europa. Tale popolarità è in costante crescita da quando, nel gennaio 2022, la Direzione generale per la ricerca della Commissione Europea ha introdotto l'obbligo di dotarsi un GEP approvato e pubblicato per tutte le organizzazioni (università e centri di ricerca, pubblici e privati) che vogliono richiedere fondi al programma Horizon, la principale fonte di finanziamento per la ricerca e l'innovazione in Europa.

I GEP sono documenti che definiscono la strategia di un'organizzazione per l'uguaglianza di genere e contemplano, nella maggior parte dei casi, un'analisi di genere dell'organizzazione, l'identificazione di priorità ed obiettivi di intervento, la definizione di azioni puntuali e di indicatori di raggiungimento di tali obiettivi, un orizzonte temporale e delle risorse dedicate. I GEP sono uno strumento tipico di *Gender mainstreaming*, nella misura in cui prevedono l'integrazione della prospettiva di genere nella preparazione, progettazione, implementazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure e programmi dell'organizzazione, con la prospettiva di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere la discriminazione.

L'obiettivo del gender mainstreaming, infatti, è considerare le differenze tra i modelli di vita degli uomini e delle donne e usarli come punto di partenza per tutte le azioni, muovendosi verso l'obiettivo della trasformazione delle strutture

e delle organizzazioni istituzionali e sociali inique in strutture giuste e egualitarie sia per gli uomini che per le donne.

Per essere in linea con gli standard definiti dalla Commissione Europea, il GEP deve rispettare alcune caratteristiche formali e prevedere interventi in alcuni ambiti ritenuti prioritari.

I requisiti formali comprendono: la *pubblicazione* (deve trattarsi di un documento formale pubblicato sul sito web dell'istituzione e firmato dal top management); la predisposizione di *Risorse dedicate* (deve contenere un impegno ad allocare risorse e personale competente in materia di parità di genere per realizzare il piano); la *Raccolta di dati ed il monitoraggio* (deve prevedere la raccolta di dati disaggregati per sesso e/o genere e la definizione di un rapporto annuale basato su indicatori); la *Formazione* (deve prevedere interventi di sensibilizzazione sulla parità di genere e sui pregiudizi inconsci di genere per il personale e i responsabili delle decisioni).

Dal punto di vista degli ambiti prioritari di intervento, la DG research raccomanda che GEP affronti le seguenti aree, utilizzando *misure e obiettivi concreti*: equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa;

equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale; Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera; integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento; misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Un GEP efficace dovrebbe basarsi su un modello di cambiamento che identifica i problemi che cerca di affrontare, le loro cause, i risultati desiderati e i destinatari previsti. Dovrebbe dettagliare sia le attività necessarie per raggiungere gli obiettivi che gli indicatori per monitorare i progressi.

Se il requisito dell'obbligatorietà per l'accesso al finanziamento del programma Horizon ha reso i GEP noti anche a chi non si era mai posto il problema di superare i divari di genere nella ricerca scientifica, la riflessione sulla necessità di promuovere il cambiamento organizzativo come strategia per superare le discriminazioni di genere nella scienza non è nuova per chi da tempo si occupa di genere e di ricerca scientifica.

La consapevolezza che per ottenere una maggiore e migliore presenza delle donne nella scienza non siano sufficienti le iniziative rivolte alle donne stesse, con l'obiettivo di potenziare capacità spesso già eccellenti, nasce oltre 15 anni fa dall'osservazione, comune a numerose associazioni di donne e scienza, che senza un intervento di sistema, che metta in discussione la natura patriarcale delle dinamiche di potere nelle organizzazioni, la presenza ed il ruolo delle donne sono

destinati a non mutare. Il cosiddetto “grafico a Forbice” del report “Shefigures”¹, che da anni ripropone la fotografia di un mondo accademico e della ricerca in cui, pur crescendo il numero di ragazze che studiano materie scientifiche, non aumenta la loro presenza nelle posizioni di leadership ne è una evidente dimostrazione. Come dice con grande chiarezza Londa Schiebinger² non sono le donne che vanno “aggiustate” ma sono le organizzazioni che devono essere analizzate e messe in discussione, se davvero l’Europa vuole che la ricerca e l’innovazione generate nel continente siano di *qualità*.

Collegare il tema dell’*eccellenza* nella ricerca e nell’innovazione al superamento delle discriminazioni di genere è uno degli elementi innovativi dell’approccio basato sui GEP: una delle principali resistenze accademiche ad affrontare il tema - ovvero che nella scienza vige la qualità e l’*eccellenza* e *quindi* introdurre l’attenzione al genere rischierebbe di minare l’obiettività della valutazione scientifica - viene ribaltato grazie alla lettura in ottica di genere dell’organizzazione che i GEP consentono, insinuando il dubbio che sia l’esistenza di pregiudizi di genere inconsci a favore degli uomini a determinare la loro sovra - rappresentazione nelle posizioni di leadership e non un’inappellabile superiore qualità scientifica.

I GEP consentono quindi di mettere in discussione, dati (di genere) alla mano, le argomentazioni accademiche dell’*eccellenza* e della meritocrazia aiutando le organizzazioni a chiedersi se norme, procedure e criteri di selezione e promozione siano davvero neutri ed “uguali per tutte e tutti” o se, essendo stati concepiti per un ricercatore apparentemente neutro ma che nei fatti -come ci racconta la storia del pensiero delle donne - ha in realtà caratteristiche maschili, favoriscano, anche inconsciamente, gli appartenenti al genere maschile.

In ultima analisi la domanda a cui l’organizzazione dovrebbe cercare di trovare anche grazie ai GEP una risposta è: quale tipologia di organizzazione sostiene e promuove le risorse migliori e garantisce qualità, competitività ed efficienza? In che modo si può generare un contesto inclusivo che eviti discriminazioni e pregiudizi inconsci?

1. L’esperienza della Fondazione Brodolini

Fondazione Giacomo Brodolini ha avuto la possibilità di seguire lo sviluppo dei GEP fin dall’inizio, a partire dalle prime sperimentazioni nell’ambito dei Programmi Quadro di Ricerca e Sviluppo (i predecessori degli Horizon) sin dal 2012.

¹ <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2021>

² <http://genderedinnovations.stanford.edu/what-is-gendered-innovations.html>

Il primo progetto a cui abbiamo lavorato, GENIS LAB³ può essere considerato tra le iniziative pioniere di questo tipo di approccio. All'epoca i piani di sviluppo di genere venivano denominati in modo diverso in ciascuna sperimentazione (in Genis Lab si chiamavano TAP – Tailored Actions Plan) e si concentravano su alcuni ambiti specifici delle dimensioni organizzative. Genis Lab si concentrava sull'identificazione di strumenti per il cambiamento organizzativo in tre aree: Risorse Umane e Genere; Cultura Organizzativa e Stereotipi, Dimensione Finanziaria dell'organizzazione e Gender Budgeting. L'obiettivo generale del progetto era l'introduzione di alcuni cambiamenti strutturali finalizzati al superamento dei fattori che ostacolavano la partecipazione delle donne nel mondo della ricerca nelle sei organizzazioni scientifiche partner.

Anche in assenza di un vero e proprio approccio di sistema, finalizzato a promuovere un cambiamento istituzionale dell'intera organizzazione, e di un adeguato sistema di *monitoraggio* degli interventi, il progetto ha avuto il merito di definire alcuni strumenti che sono stati recuperati e perfezionati nelle sperimentazioni successive.

Ad esempio, la sperimentazione delle tecniche di gender budgeting, una metodologia solitamente applicata ai bilanci delle istituzioni pubbliche e degli enti locali, per fare un *assessment in ottica di genere dell'utilizzo delle risorse* non solo economiche ma anche di *tempo e spazio* nelle organizzazioni di ricerca, ha posto le basi per lo sviluppo di strumenti più sofisticati di *gender assessment*.

Alcuni anni più tardi, è arrivato il progetto TARGET⁴ che aveva un impianto decisamente più maturo che ha consentito di mettere a punto un approccio *ri-flessivo* alla definizione e realizzazione dei GEP. La metodologia proposta da TARGET, infatti, si propone di andare oltre l'adozione formale di una politica di pari opportunità promuovendo un processo interattivo e riflessivo che porti l'istituzione nel complesso a promuovere la parità di genere, anche attraverso la costituzione di *comunità di pratica*, interne alle istituzioni più grandi, territoriali nel caso di istituzioni più piccole. La maturità di questa visione, e degli strumenti predisposti dai partner per metterla in pratica, consiste nel voler creare le condizioni perché il processo di cambiamento maturi e cresca in autonomia, all'interno dell'organizzazione, e nell'ambiente di immediato riferimento per l'azione dell'organizzazione (la comunità regionale di ricerca, la comunità transnazionale degli enti di ricerca del settore). Si tratta quindi non soltanto di definire un piano e realizzarlo ma anche di *avviare un processo di riflessione continuo*, attraverso momenti

³ https://eige.europa.eu/sites/default/files/genis-lab_achieving_gender_ba-ance_top_scientific_research_guidelines.pdf,

⁴ <http://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2022/08/D3.1-GEAT.pdf>

strutturati di riflessione sulle resistenze che il piano incontra, sui possibili alleati, sulle criticità su come condividere e valorizzare i risultati.

Tale approccio include e valorizza anche le attività di monitoraggio e valutazione che, poco sviluppate nelle prime sperimentazioni dei GEP, sono diventate un punto di forza delle metodologie di definizione dei GEP più recenti.

Negli ultimi come gruppo di lavoro abbiamo utilizzato le esperienze e gli strumenti sviluppate nei progetti finanziati in una serie di consulenze alla definizione e realizzazione di GEP in diverse organizzazioni di ricerca e finanziamento della ricerca⁵.

In questo lungo percorso abbiamo potuto osservare i limiti, le potenzialità, le criticità ricorrenti e gli elementi necessari per la buona riuscita confrontandoci con diversi gruppi di lavoro, scienziate, organizzazioni ed esperte. Negli ultimi dieci anni i progetti finanziati dai programmi Horizon hanno permesso di sottoporre a verifica sul campo la validità dell'approccio proposto dai Gender Equality Plan e di identificarne con maggiore chiarezza le opportunità ed i limiti. La metodologia dei Gender Equality Plan è stata sperimentata e perfezionata grazie al contributo di numerosi gruppi in Europa che hanno avviato percorsi sperimentali con il coinvolgimento di team di esperte e di équipes per la promozione del cambiamento all'interno delle università, dei centri di ricerca e delle organizzazioni che finanziano ricerca scientifica. Le organizzazioni di ricerca coinvolte nei progetti finanziati hanno avuto a disposizione il tempo le risorse necessarie per raccogliere i dati, identificare le priorità, definire le azioni ed avviarle, mettere a punto indicatori per il monitoraggio degli interventi. Se le linee guida dell'European Research Area e gli strumenti messi a punto da EIGE (European Institute for Gender Equality) hanno definito l'approccio di massima ed alcuni strumenti utili per la definizione e la realizzazione dei GEP, ciascun gruppo di lavoro si è concentrato su aspetti diversi contribuendo alla messa a punto di un vasto panorama di approcci ed alla condivisione di numerose pratiche ed esperienze. I risultati, come sottolineato dalla stessa Direzione generale per la ricerca in un recente seminario nel marzo del 2023⁶ che ha analizzato i risultati delle sperimentazioni, non sono sempre stati all'altezza delle aspettative e sono stati numerosi i casi nei quali ad un impegno formale di cambiamento non è conseguito un impegno reale a mettere in discussione la struttura dell'organizzazione.

Tuttavia, in tutti i casi, la necessità di impegnarsi per definire un Gender Equality Plan ha permesso di dedicare risorse per costruire una fotografia dell'organizzazione dal punto di vista di genere e per aprire spazi di riflessione,

⁵ <https://www.fondazionebrodolini.it/focus-on/la-nostra-consulenza-gender-equality-plan>

⁶ <https://research-innovation-community.ec.europa.eu/events/3Qjx4x09PWZni0QK9RRReB/overview>

anche con i rappresentanti più in vista della leadership organizzativa, sul valore e sul significato di tale fotografia.

2. L'importanza della raccolta dei dati di genere

Nei vari approcci per la definizione dei Gender Equality Plan il punto di partenza è sempre il *gender assessment*, ovvero una fotografia dell'organizzazione dal punto di vista di genere.

Raccogliere, analizzare e condividere dati disaggregati per genere per i vari ambiti dell'organizzazione – dal personale alle pubblicazioni, dalla partecipazione alle missioni scientifiche ai panel nei congressi, dalla titolarità dei brevetti al genere di chi ricopre posizioni di leadership nei progetti finanziati o nei gruppi di ricerca – è un esercizio molto utile per visualizzare dinamiche di cui si può avere il sospetto ma di cui raramente si ha contezza delle reali delle dimensioni.

Sapere che all'interno di un centro di ricerca ci sono più capi progetto uomini che donne è diverso dal vedere un istogramma su una slide che mostra come al livello immediatamente inferiore le donne siano l'80% del personale ma diventino solo il 20% tra le leader.

La crudezza del dato quantitativo induce a dubitare del buon funzionamento del sistema di selezione e progressione di carriera: un'organizzazione seria non può che chiedersi dove vadano a finire tutte quelle donne e quali siano gli impedimenti ad un loro avanzamento.

Il dato quantitativo è, quindi, il punto di partenza per una riflessione condivisa – all'interno del team che si occupa dell'elaborazione del GEP prima e con gli organi di leadership successivamente - sull'origine di tali dati, le cause e le possibili soluzioni nel breve e nel lungo periodo.

La costruzione del dato, tuttavia, non è banale. Capire quali dati selezionare, come costruire maschere per la raccolta di dati non ancora disponibili, quali dati confrontare o disaggregare richiede competenze specifiche non soltanto di analisi quantitativa – una competenza spesso presente ad ottimi livelli nelle organizzazioni che fanno ricerca scientifica – ma anche di genere e familiarità con la lettura di genere delle organizzazioni e delle organizzazioni che fanno ricerca.

E se la costruzione del dato può essere portata avanti utilizzando una delle numerose guide disponibili online⁷, l'analisi del dato non può prescindere da una competenza di genere e da una familiarità con le pratiche dei GEP. Servono, in

⁷ Vale la pena segnalare il vademecum per la definizione dei GEP nelle Università pubblicato con prontezza dalla CRUI <https://www.cruai.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

pratica, *visione*, intesa come la capacità di orientare l'analisi e *competenza*, intesa come la conoscenza di nodi e criticità di genere.

All'analisi quantitativa si accompagna necessariamente un'analisi qualitativa che consenta di fotografare l'organizzazione da un punto di vista di genere anche con riferimento a codici di comportamento e procedure. Anche in questo caso se la raccolta documentale può essere facilmente realizzata all'interno dell'organizzazione per l'analisi dei documenti - o la definizione formale di prassi e comportamenti spesso informali e/o impliciti - servono competenze specifiche sia di analisi organizzativa che di genere ed organizzazioni.

La presentazione del *gender assessment* costituisce nella maggior parte dei casi il punto di partenza per la riflessione sulle priorità su cui il GEP vuole lavorare in termini di divari di genere che si vogliono colmare con opportune azioni mirate.

Il *gender assessment* è anche un documento importante per vincere le numerose resistenze che emergono inevitabilmente ogni qualvolta si propongano azioni di cambiamento organizzativo e/o si affrontino questioni legate alle dinamiche di genere⁸.

La presentazione della fotografia di genere permette di *vedere* in quali aree dell'organizzazione il divario di genere è più evidente, consentendo di controbattere, numeri alla mano, a chi eccepisca che la questione non è urgente, non è rilevante, può essere ulteriormente rimandata.

3. L'importanza di definire adeguatamente e collegialmente priorità, obiettivi ed azioni

Il passaggio successivo al *gender assessment* è la discussione, all'interno del nucleo di promozione del GEP, volta ad identificare le priorità e gli obiettivi che il GEP si propone di raggiungere, nell'ambito del suo orizzonte temporale - di solito 24 o 36 mesi - e con le risorse a disposizione.

La necessità di definire puntualmente le risorse dedicate al GEP - sia in termini di persone, ruoli e responsabilità sia in termini di investimenti economici necessari - è un altro elemento innovativo ed importante dell'approccio promosso dai GEP.

Come è noto a chi abbia lavorato alla promozione delle pari opportunità di genere nei vari contesti organizzativi - sia della ricerca ma anche delle imprese - uno dei principali limiti dei vari comitati di promozione è sempre stata la

⁸ Si veda il riferimento all'importanza di raccogliere prove e dati per vincere le resistenze a livello individuale ed organizzativa nella guida al cambiamento organizzativo di EIGE Gender Institutional Transformation Guide <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716094enn.pdf>

definizione di obiettivi estremamente ambiziosi a fronte di una disponibilità di budget pressoché nulla.⁹ Il fatto che il GEP, per essere riconosciuto come valido, debba contenere un'allocazione di risorse costituisce un'interessante opportunità – perché implica, all'atto della firma, l'assunzione di un impegno – ma anche un invito a ragionare su priorità ed azioni che siano fattibili, realizzabili e misurabili con opportuni indicatori.

Quest'ultimo punto, che può sembrare ovvio, è anch'esso importante perché obbliga chi partecipa alla definizione del GEP all'individuazione di un *compromesso* tra un'ambizione molto ampia – promuovere il cambiamento organizzativo e *culturale* a partire dalle pari opportunità di genere in organizzazioni che sono molto strutturate e, spesso, integrate in sistemi di ricerca la cui dimensione nazionale e internazionale travalica i confini della singola organizzazione - e una potenzialità di realizzazione i cui limiti vanno identificati e non rimossi nella strutturazione delle azioni di intervento.

Le priorità di intervento devono essere declinate in azioni che siano realizzabili ed in grado di produrre risultati misurabili in tempi relativamente brevi all'interno dell'organizzazione; il riconoscimento del successo del percorso, evidenziato dai risultati e dagli output che è in grado di produrre, ha un effetto di rafforzamento delle motivazioni e del coinvolgimento, indispensabile per chi debba confrontarsi quotidianamente con le resistenze al cambiamento.

È importante far vedere all'interno dell'organizzazione che il GEP, anche se, quando necessario, a piccoli passi, va nella direzione di un cambiamento significativo e duraturo, che porterà ad un miglioramento delle condizioni di lavoro per tutte e tutti, rendendo il contesto di lavoro meno discriminatorio ed inclusivo per tutte e tutti. L'esercizio della definizione delle priorità, degli obiettivi e delle azioni non può che essere un esercizio collettivo, a cui partecipano i diversi stakeholders e nella realizzazione del quale confluiscono diverse competenze.

Si tratta infatti di un esercizio che richiede conoscenza dell'organizzazione (sia in termini di conoscenza delle procedure sia in termini di conoscenza delle dinamiche formali ed informali di potere, utili per identificare la cronologia più opportuna per le azioni da intraprendere), dimestichezza con la fotografia di genere dell'organizzazione stessa, conoscenza delle esperienze e delle pratiche adottate in organizzazioni simili, esperienza nella gestione di processi di cambiamento organizzativo e competenze di genere.

L'esercizio di definizione delle priorità, degli obiettivi e delle azioni del GEP mette in evidenza, ancor più dell'attività di *gender assessment*, quanto sia necessaria

⁹ Sara Ahmed nel suo “vivere una vita femminista” illustra molto bene questo problema raccontando le frustrazioni accumulate nei suoi numerosi anni come responsabile delle politiche di diversity ed inclusion del suo ateneo.

una *gestione collegiale* del processo di definizione e messa in pratica del GEP. Una persona sola, per quanto dotata di potere decisionale o di competenze specifiche, non può riuscire ad animare un processo di cambiamento che, per avere un impatto, deve necessariamente coinvolgere i vari livelli dell'organizzazione.

L'istituzione di *comunità di pratiche* sia interne che esterne all'organizzazione che affronta il processo di cambiamento è stata identificata¹⁰ come una delle risorse dei GEP di maggior successo nell'ambito di diverse sperimentazioni. Il processo di cambiamento, per superare il livello di superficialità, ha bisogno di tempi lunghi e di spazi di confronto e riflessione oltreché di qualcuno che si incarichi, e sia riconosciuto, come agente del cambiamento.

4. Il ruolo e le competenze chiave del Gender Agent

Le diverse sperimentazioni europee si sono trovate concordi nell'identificare la necessità di una figura di riferimento, all'interno dell'organizzazione, che svolga una funzione di promozione e stimolo per la realizzazione delle azioni previste dal GEP¹¹. Il *gender agent* è la persona responsabile della messa in pratica del piano. Si tratta di un ruolo più complesso del semplice management di un piano di azioni perché implica, accanto alle competenze di gestione di un progetto complesso, una forte capacità comunicativa ed una significativa consapevolezza e competenza di genere.

È un ruolo che può essere ricoperto da qualcuno già interno all'organizzazione, a condizione che alla sensibilità per le pari opportunità di genere si accompagni a una competenza specifica in tema di cambiamento organizzativo, pratiche di attuazione dei GEP, dinamiche di gestione di situazioni complesse.

Nei GEP che riescono ad andare oltre un impegno al cambiamento generico e puramente formale, la persona che ricopre il ruolo di *gender agent* ha un contatto diretto con i vertici dell'organizzazione che, per suo tramite, veicolano e trasmettono una reale volontà di cambiamento. Ci sono alcune caratteristiche del ruolo e competenze della persona che sono necessarie: è una persona capace di facilitare il processo e di ricordare, in modo sintetico, non aggressivo, puntuale e

¹⁰ Si veda l'esperienza del progetto TARGET, ed in particolare l'articolo Community of Practice for Gender Equality in the Network of Mediterranean Engineering Schools di Anastasia Zabanidou e altri nel volume collettivo *Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations – A Reflexive Approach to Gender Equality* a cura di Angela Wroblewski e Rachel Palmen. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-80262-119-820221006/full/html>

¹¹ Si veda, ad esempio, il ruolo dell'*implementation manager* e dell'*implementation team* identificato dal progetto GENERA https://genera-project.com/portia_web/D4.2_Roadmap_for_the_implementation_of_customized_Gender_Equality_Plans_rev1.pdf

specifico, le motivazioni del GEP, la ragione per cui sono state individuate alcune priorità e non altre, la necessità e l'urgenza delle azioni selezionate; è una persona che sa gestire situazioni di conflitto – inevitabili in un processo di cambiamento reale – e che ha maturato una profonda consapevolezza delle motivazioni dei processi di pari opportunità di genere; è una persona che conosce pratiche e strumenti ed è capace di attivare reti con altre realtà all'interno dell'organizzazione e con organizzazioni che stanno seguendo un percorso simile.

Nelle organizzazioni più grandi e più complesse il *gender agent* non agisce in solitudine ma collabora con un team che la aiuti a consolidare le relazioni e la partecipazione delle varie anime dell'organizzazione. È importante investire un tempo adeguato per consolidare alleanze, ad esempio con gruppi già esistenti all'interno dell'organizzazione che hanno mission vicine ma non completamente sovrapposti a quelle del GEP (ad esempio i CUG delle università italiane che pre-esistono ai GEP e non sempre sono adeguatamente coinvolti nel processo di definizione del piano, o con i diversity ed inclusion manager per quelle organizzazioni che hanno già attivato questo tipo di figura). Altrettanto rilevante, come abbiamo visto in precedenza, è l'attivazione di reti o la creazione di comunità di pratiche nel territorio – tra organizzazioni che fanno ricerca ed altri stakeholders, inclusi gli enti territoriali- o tra organizzazioni che si occupano di ambiti diversi di ricerca in un determinato territorio.

È altrettanto importante rendere esplicito che il processo di cambiamento non riguarda soltanto alcune componenti – ad esempio il personale coinvolto in ricerca ed attività didattica – ma l'intera organizzazione e che il ruolo del personale tecnico ed amministrativo nella realizzazione di un processo di cambiamento, che implica necessariamente un *modo diverso di svolgere il lavoro* quotidiano, interessa tutte e tutti. Nel processo di avvio del GEP il *gender agent* deve quindi avere cura di definire un processo di comunicazione che consenta di trasferire con immediatezza a tutta l'organizzazione i passaggi del processo in corso, dando evidenza dei risultati e delle varie azioni realizzate.

5. Il ruolo della formazione

Come abbiamo visto, le attività di formazione compaiono come uno dei requisiti del GEP.

Si tratta in primo luogo di formazione di base, rivolta all'intera popolazione dell'organizzazione, su temi quali la comunicazione inclusiva, gli stereotipi di genere e l'interazione molesta tra gli stereotipi di genere e stereotipi legati alla

scienza¹², le micro-aggressioni e le molestie sul luogo di lavoro. Si tratta anche di una formazione più specifica che aiuti ricercatori e ricercatrici a declinare le proprie ricerche inserendo il *genere* come fattore della formulazione della domanda di ricerca e della conseguente sperimentazione.

Aprire le porte ad una formazione diffusa sui temi del genere e a una riflessione su come costruire percorsi di ricerca più attenti alla complessità della società – di cui il genere è uno tra i fattori più rilevanti – è un altro dei meriti dell’approccio dei GEP, pure nei limiti della occasionalità di alcuni dei percorsi formativi realizzati. Al di là dei percorsi formativi proposti e del loro impatto in termini di conoscenze specifiche acquisite dai partecipanti riconoscere la necessità della formazione significa riconoscere un valore specifico alle competenze di genere, superando il malinteso che una sensibilità individuale sia sufficiente per essere esperte/i in materia.

I GEP, quando implementati in contesti accademici, sono utili anche per rivedere i curricula formativi nell’ottica di dare maggiore visibilità ai contributi femminili nei vari ambiti di ricerca e di inserire la prospettiva di genere nel percorso formativo.

Infine, considerare il genere come fattore di qualità della ricerca e opportunità di innovazione è un’altra delle opportunità che a definizione e messa in pratica dei GEP offre.

6. Conclusioni

I GEP costituiscono un approccio al *gender mainstreaming* di grande interesse soprattutto per spinta al cambiamento - *push factor* - che offrono al sistema delle istituzioni di ricerca. Da una posizione di forza, mediante l’inserimento di un requisito di obbligatorietà per l’accesso al principale strumento europeo di finanziamento della ricerca e dell’innovazione, Direzione generale per la ricerca afferma in modo netto che per produrre un impatto significativo volto ad aumentare e migliorare la presenza delle donne nelle organizzazioni di ricerca è necessario mettere in discussione la natura e le dinamiche di potere delle organizzazioni stesse. Una tale di presa di posizione è un riconoscimento formale di un’evoluzione avvenuta negli ultimi vent’anni: si è passati dai corsi di potenziamento (*empowerment*) per donne degli anni Novanta, all’affermazione che non sono le donne *che non vanno bene*, che si devono formare, che devono diventare più assertive e candidarsi con maggior convinzione alle posizioni di leadership

¹² È stato questo uno dei primi ambiti di riflessione nei GEP, come testimoniato dall’articolo di Flavia Zucco e Francesca Molfino, ancora valido nella sua analisi a distanza di oltre dieci anni <https://www.ingenero.it/articoli/scienza-e-pregiudizio-come-uscirne>

ma è l'organizzazione, l'istituzione che *si presenta come imparziale e meritocratica che potrebbe soffrire di bias nella selezione e nella promozione*. Direzione generale per la ricerca afferma quindi, quando chiede alle organizzazioni di dotarsi di un GEP, che per fare ricerca di qualità, per lavorare *meglio* – essere più competitive, più innovative, selezionare i talenti migliori – le organizzazioni che fanno ricerca – o che finanziano ricerca a livello territoriale - devono mettere in discussione il proprio funzionamento. Volendo tracciare una traiettoria dell'evoluzione delle politiche si è passati dal sostegno ai ruppi di donne nella scienza e dalla formazione per le giovani scienziate, ai pacchetti di attività per la parità come premialità nei progetti, al cambiamento organizzativo, al vincolo dei GEP. Questa traiettoria è stata possibile grazie al lavoro congiunto delle scienziate, delle pensatrici e delle esperte, e alla loro capacità di mettere in comune riflessioni e pratiche: si pensi in questo senso al lavoro fondamentale di lobbying e promozione dell'Associazione Donne e Scienza in Italia o di EPWS nel contesto europeo. Dal lato istituzionale questa traiettoria è stata possibile grazie al funzionamento delle politiche di programmazione europee, che di programma in programma ha recepito e promosso lo spostamento concettuale da *fix the women a fix the organization*.

Si tratta di un approccio di grande interesse, in potenza, che tuttavia offre il fianco a critiche da diversi punti di vista.

In primo luogo, il GEP va incontro a quelle critiche tipiche dei detrattori – e delle detrattrici - del *gender mainstreaming* che, pur riconoscendo le potenzialità di un approccio di sistema per un cambiamento a lungo termine, ne mettono in evidenza l'eccessiva ambizione, la difficoltà a definire puntualmente obiettivi e risultati raggiunti, la dispersione delle sempre più scarse risorse. In un momento in cui la necessità di azioni positive mirate – ad esempio e iniziative a sostegno delle donne nella scienza – sono ancora necessarie.

In secondo luogo, nonostante la forza della coercizione - in assenza di un GEP non si può accedere ai finanziamenti di Horizon – il vincolo attuale presenta aspetti di debolezza.

Al momento, infatti, è sufficiente che il GEP sia pubblicato sul sito dell'organizzazione, mentre non è chiaro se e come ci sarà un monitoraggio dell'effettiva applicazione e del raggiungimento dei risultati.

Inoltre, per definizione, il GEP è un piano, un'assunzione di impegno all'azione.

Impegnarsi a mettere in pratica un GEP, anche quando si tratta di un GEP ben strutturato e dotato di tutte le risorse necessarie, non vuol dire essere un'organizzazione attenta alla parità di genere.

E che sia “un buon GEP” lo afferma l’organizzazione che lo definisce e lo approva perché non esistono strutture deputate ad una valutazione – ex ante o ex post – della coerenza tra obiettivi ed azioni proposte nel GEP, né del raggiungimento dei risultati attesi. In questo senso, ad esempio, è stridente il confronto con la prassi Unidpr 125 che introduce in Italia la Certificazione per la Parità di genere e fissa chiari parametri - quantitativi e qualitativi – al di sotto dei quali la certificazione non si ottiene. E anche quando la si ottiene è previsto un monitoraggio per la verifica del mantenimento dei requisiti. Tuttavia, se si considera il livello di rigidità nella strutturazione di molte università e centri di ricerca, il vincolo dei GEP è comunque un vincolo capace di aprire porte, di avviare una riflessione sulle pari opportunità e sull’anti-discriminazione.

Alcune conversazioni in alcune sale riunioni con presidi innervositi dal dovere vedere slides con grafici dei dati disaggregati per genere dei professori ordinari, degli associati e dei ricercatori - con una presenza sempre più rarefatta delle donne nei ruoli apicali - non si sarebbero mai svolte se il vincolo dei GEP non fosse stato attivo.

Non sempre queste conversazioni hanno portato all’effettivo avvio di un processo di cambiamento, ma hanno permesso alle persone (per lo più ricercatrici) che avevano raccolto ed analizzato quei dati di entrare nella stanza e sostenere la conversazione. Una conversazione che si è spesso trasformata in una riflessione sul *funzionamento dell’organizzazione*, al di là della dimensione di genere, una riflessione che raramente avviene, soffocata dal disbrigo delle attività quotidiane.

I GEP, infatti, come già i bilanci di genere, quando fatti con accuratezza, contribuiscono alla *messa in trasparenza* dei meccanismi di funzionamento dell’organizzazione e delle procedure, un processo di *accountability* che ha un impatto positivo per tutti coloro – donne ma non soltanto donne – che non appartengono alle minoranze di potere.

Ma quest’ultima riflessione porta al terzo gruppo di critiche che si trovano a fronteggiare i GEP: se è vero che una messa in trasparenza dei processi ed una maggiore accountability agevola, almeno in teoria, tutti coloro che non appartengono ai gruppi di potere è anche vero che i GEP interpretano, nella maggior parte dei casi, il genere in un’accezione puramente binaria. – maschile/femminile - e tralasciano qualsiasi elemento di intersezionalità. Se possono essere funzionali a promuovere una maggiore e migliore presenza delle donne (bianche) nei ruoli di potere non necessariamente creano contesti lavorativi più inclusivi per tutte e tutti. E se questo approccio è la logica conseguenza di un processo che, come abbiamo visto, nasce dalla lettura dei dati disaggregati per genere e dalla volontà di agire per migliorare la condizione delle *donne nelle organizzazioni che fanno ricerca* è anche vero che sempre di più una maggiore attenzione alle differenze ed alla

creazione di contesti inclusivi per tutte e tutti è una necessità concreta per dare spazio e nuovi diritti e nuove identità che emergono nella società e non possono essere emarginate da chi si occupa di ricerca, innovazione e futuro.

Infine, ed è questa una delle critiche più accese, le organizzazioni lamentano la mancanza di risorse da investire nella definizione e realizzazione dei GEP. Se i pionieri coinvolti nei progetti sperimentali finanziati da Direzione generale per la ricerca hanno avuto a disposizione *tempo* – in genere almeno 24 mesi – *risorse* – il budget di progetto – e *competenze* – i partner tecnici all'interno dei consorzi – per definire e mettere in pratica i GEP, le università ed i centri di ricerca oggi possono contare su alcuni strumenti accessibili e gratuiti (gli output dei vari progetti sperimentali, le guide di EIGE, le guide della CRU, alcuni strumenti messi a punto da ILO) ma quasi mai su sostegno economico da parte delle istituzioni nazionali. In un momento in cui i finanziamenti per la ricerca a livello nazionale sono sempre più scarsi le difficoltà sono evidenti.

Tuttavia, e nonostante il clima di *gender fatigue* che si respira in Europa faccia temere per un rinnovo della condizionalità dei GEP nella prossima edizione del programma Horizon, sarebbe un peccato non proseguire un'esperienza che non soltanto ha permesso di sperimentare approcci e strumenti ma ha anche dato vita ad una comunità di esperti ed agenti del cambiamento nelle organizzazioni che fanno ricerca in tutta Europa.

La certificazione di genere: una prospettiva concreta per un cambio effettivo, autentico e duraturo di paradigma nell'organizzazione del lavoro verso la parità di genere

Serenella Molendini

1. Introduzione

Gli ultimi anni sono stati contrassegnati, a livello globale, da importanti battute d'arresto per la parità di genere dovute alla pandemia prima e alle crisi economiche e geopolitiche poi. Alcune parti del mondo stanno, comunque, recuperando almeno parzialmente i progressi fatti, mentre altre stanno registrando maggiori difficoltà.

In Italia, in particolare, ancora oggi la nostra società è intrisa di sessismo e patriarcato e molte sono ancora le disuguaglianze tra donne e uomini nell'accesso alla salute, all'istruzione, al lavoro, al salario come ci dimostrano i tanti dati internazionali e nazionali.

Eppure la parità di genere è uno dei valori fondanti dell'Unione europea, non è una questione che interessa solo le donne, ma anche gli uomini. È al centro del pilastro europeo dei diritti sociali che mira al raggiungimento della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in tutti i settori, tra cui la partecipazione al mercato del lavoro, le condizioni di lavoro, la progressione di carriera e la retribuzione, è al centro della Strategia 2020-25 ed è riconosciuta dai piani di ripresa e resilienza adottati dai governi degli stati che ne fanno parte.

Tuttavia, come sottolineato dalla *Gender Equality Strategy 2020-25* e dallo stesso Social Pillar europeo con il suo piano d'azione, esiste un legame molto stretto tra il mercato del lavoro e l'organizzazione della famiglia: le differenze di genere sul lavoro hanno origine nella famiglia e nelle norme sociali ancora diffuse che impongono una più o meno rigida divisione dei ruoli tra gli uomini, impegnati nel lavoro e nella carriera, e le donne, prime responsabili del lavoro domestico e di quello di cura. Interventi efficaci per le differenze di genere richiedono quindi, tra gli altri, congedi di paternità e parentali, riconoscimenti delle interruzioni per carichi di cura ai fini pensionistici e flessibilità dell'organizzazione del lavoro.

Ed è chiaro che se questi sono ostacoli reali per tutte le donne, lo sono ancora di più per le donne che vivono quotidianamente la precarietà della vita in generale.

Per scardinare le fonti di disuguaglianza è necessario, quindi, innanzitutto conoscere quali e dove si annidano le fonti della disuguaglianza e successivamente adoperarsi affinché vi sia nel mondo del lavoro, a partire dalle realtà aziendali, un cambio di paradigma nell'organizzazione del lavoro al fine di rendere prioritaria ed essenziale l'inclusione a tutti i livelli del 52,2%, ovvero le donne (ultimo bollettino ISTAT agosto 2023).

2. Qual è la situazione dell'Italia oggi per le Donne. Partiamo dai dati

a. Global Gender Gap Report

Il "Global Gender Gap Report 2023" è giunto alla 17esima edizione. Quest'anno conta l'analisi di 146 paesi nel mondo e fornisce uno strumento utile per la comparazione internazionale sulla parità di genere.

Il benchmark è basato su quattro dimensioni chiave (la partecipazione e l'opportunità economica, l'istruzione, la salute e il benessere e infine l'empowerment politico) che tracciano e delineano la strada da percorrere per il progresso nell'uguaglianza di genere.

Il Global Gender Gap Index misura i punteggi su una scala da 0 a 100 e i punteggi possono essere interpretati come la distanza percorsa verso la parità (cioè la percentuale del divario di genere che è stata colmata). Il punteggio globale del divario di genere nel 2023 per tutti i 146 Paesi inclusi in questa edizione è pari al 68,4%, con un miglioramento di 0,3 punti percentuali rispetto all'edizione dello scorso anno.

Al ritmo attuale, ci vorranno 131 anni per raggiungere la piena parità tra i generi, l'anno di raggiungimento dell'uguaglianza di genere previsto rimane quindi lo stesso dell'edizione dello scorso anno: 2154. Secondo il Global Gender Gap Index 2023 nessun Paese ha ancora raggiunto la piena parità di genere. L'Islanda occupa la prima posizione, a seguire Norvegia e Finlandia. In ultima posizione c'è l'Afghanistan.

E in Italia?

L'Italia è in 79° posizione, perdendo 16 posizioni in un solo anno. Un arretramento secco per la parità di genere che non può lasciare indifferenti.

Nelle prime posizioni, come (quasi) sempre, Islanda, Norvegia, Finlandia, Svezia, Germania.

Per opportunità e partecipazione economica siamo alla 104esima posizione nel mondo.

Per iscrizione delle ragazze nel ciclo di istruzione secondaria in 95esima posizione.

Il differenziale occupazionale tra uomini e donne è di circa 18 punti percentuali (a favore degli uomini), il reddito stimato guadagnato degli uomini è il 24% più alto di quello delle donne (e infatti per questo indicatore siamo in 107° posizione) e nelle posizioni apicali siedono gli uomini per il 43% in più delle donne (e siamo in 107esima posizione).

Per l'area della salute e della sopravvivenza, siamo in 95esima posizione a livello mondiale. E per aspettativa di vita in salute (sempre delle donne) siamo in 105° posizione.

La condizione delle donne nel nostro paese sta peggiorando e non possiamo continuare ad ignorarlo.

b. “The gender snapshot” - ONU

Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze è uno degli obiettivi dell'Agenda 2030. Più precisamente è il quinto dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile da raggiungere nei prossimi otto anni. Sappiamo già, purtroppo, che per raggiungere una piena uguaglianza di genere di anni ne servirebbero ben di più. Infatti, oltre il WEF, anche l'Organizzazione delle Nazioni Unite nel suo “*The gender snapshot*” (istantanea di genere) addirittura scrive che ci vogliono 286 anni se i progressi nella riforma dei diritti fondamentali delle donne continuassero con l'attuale ritmo.

Il Rapporto fa il punto sullo stato della parità di genere nel mondo attraverso l'analisi sia dello specifico Goal 5 sia dei restanti 16 SDGs dell'Agenda 2030, a voler sottolineare le connessioni tra loro. Pubblicato il 7 settembre 2022 da Un

Women e dal Dipartimento degli Affari economici e sociali delle Nazioni unite, il report rivela che le disparità di genere, già presenti da tempo in ogni ambito, si sono aggravate a causa delle crisi globali “a cascata” di cui donne e ragazze sono le principali vittime. Servono più cooperazione internazionale e più investimenti.

c. EIGE e l'indice sull'uguaglianza di genere

Se le previsioni dell'ONU sono globali, c'è un altro indice che analizza la situazione non a livello mondiale ma a livello dell'Unione Europea. È l'indice sull'uguaglianza di genere 2022 dell'Eige, cioè l'European Institute for Gender Equality. L'istituto, fondato nel 2010 per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione europea, ha confermato che pure in Unione Europea la strada per la totale uguaglianza di genere va a rilento.

L'indice sull'uguaglianza di genere costituisce un importante strumento politico per misurare l'evoluzione della parità di genere registrata nell'UE nel corso del tempo. Ogni anno l'indice assegna all'UE e agli Stati membri un punteggio da 1 a 100. Il punteggio di 100 significa che un paese ha raggiunto la piena parità tra donne e uomini.

I punteggi misurano le differenze tra donne e uomini e i traguardi raggiunti in sei domini chiave: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute, nonché nei loro sottodomini. L'indice comprende due ulteriori domini: la violenza contro le donne e le disuguaglianze intersezionali. L'analisi delle disuguaglianze intersezionali esamina in che modo fattori quali disabilità, età, livello di istruzione, orientamento sessuale, paese di nascita e tipologia di famiglia intersecano la dimensione di genere per creare percorsi diversi nella vita di uomini e donne.

Il report 2022 rivela che, rispetto al 2021, c'è stato un aumento di appena 0,6 punti percentuali. La situazione, poi, diventa ancora più chiara se si va a guardare il cambiamento in corso dal 2010. L'aumento in questo caso è stato di soli 5,5 punti percentuali in dieci anni, passando da 63,1 agli attuali 68,6 punti su 100.

Secondo il rapporto, l'Italia si colloca al quattordicesimo posto della classifica, con 65 punti su 100. Esattamente a metà della classifica capeggiata ancora una volta dalla Svezia, con Danimarca e Paesi Bassi a completare il podio. A metà classifica quindi, ma sotto la media europea che si attesta a 68,6 punti. Un dato che ci parla di un'Europa con forti disuguaglianze sotto il profilo delle pari opportunità.

Secondo gli indicatori EIGE, l'Italia è indietro su quasi tutta la linea, l'unico settore nel quale non siamo al di sotto della media europea è quello della salute,

dove si raggiunge un discreto punteggio (89 rispetto agli 88,87 in media dell'Ue), soprattutto per quanto riguarda l'accesso ai servizi sanitari.

Gli ambiti in cui il nostro paese se la cava peggio sono invece lavoro e tempo. L'Italia è infatti ultima in Europa per quanto riguarda la parità di genere nel mondo del lavoro, con un punteggio di 63,2 (la media europea è di 71,76) e un livello di partecipazione femminile al lavoro tra i più bassi (68,1 contro 81,3). Un risultato davvero preoccupante. E non fa meglio per quanto riguarda il tempo dedicato alle attività di cura (di figli, persone anziane e lavoro domestico) che pesa ancora soprattutto sulle donne, tanto da collocare il paese tra gli ultimi sei europei.



d. I dati EUROSTAT

Nell'ambito del suo impegno a promuovere l'occupazione inclusiva, il piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali ha fissato l'obiettivo di ridurre il divario occupazionale di genere. Nel 2022, il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni nell'UE era del 74,6 %. Tuttavia, esiste un divario significativo tra i tassi di occupazione di uomini e donne. Mentre il tasso di occupazione maschile nell'UE era dell'80,0%, il tasso di occupazione femminile nell'UE era del 69,3%, con un conseguente divario occupazionale di genere di 10,7 punti percentuali.

Nove Stati membri dell'UE presentano un divario occupazionale di genere maggiore rispetto a quello dell'UE nel suo insieme. Questi paesi includono Spagna, Irlanda, Cipro, Polonia, Malta, Romania, Italia e Grecia. I divari occupazionali di genere più ampi sono stati osservati in Italia e in Grecia, dove è occupata poco più della metà della popolazione femminile (55,00 % e 55,9 %, rispettivamente), rispetto a circa tre quarti della popolazione maschile (74,7 % e 76,9 %, rispettivamente).

Complessivamente, in tutti gli Stati membri dell'UE, il tasso di occupazione degli uomini è superiore a quello delle donne. Tuttavia, il divario occupazionale di genere è ridotto nei paesi baltici (Lituania, Lettonia ed Estonia) e in Finlandia, con divari di circa 3 punti percentuali o meno.

e. Rapporto ISTAT luglio 2023

“A luglio 2023, dopo sette mesi di crescita, l'occupazione diminuisce di 73 mila unità rispetto al mese precedente. Il numero degli occupati scende a 23milioni 513mila, pur rimanendo superiore di 362mila a quello di luglio 2022, per effetto dell'aumento dei dipendenti permanenti e degli autonomi che ha più che compensato la diminuzione dei dipendenti a termine. Su base mensile, il tasso di occupazione scende al 61,3%, quello di disoccupazione sale al 7,6% e il tasso inattività resta stabile al 33,5%.”

Tassi di occupazione, disoccupazione e inattività per genere

Luglio 2023, dati destagionalizzati

	Valori percentuali	Variazioni congiunturali		Variazioni tendenziali
		(punti percentuali)		
		lug23 giu23	mag-lug23 feb-apr23	lug23 lug22
MASCHI				
Tasso di occupazione 15-64 anni	70,4	-0,2	+0,5	+1,2
Tasso di disoccupazione	6,8	+0,2	-0,3	-0,3
Tasso di inattività 15-64 anni	24,3	+0,1	-0,3	-1,1
FEMMINE				
Tasso di occupazione 15-64 anni	52,2	-0,1	+0,2	+0,9
Tasso di disoccupazione	8,7	+0,1	-0,3	-0,5
Tasso di inattività 15-64 anni	42,7	0,0	0,0	-0,7
TOTALE				
Tasso di occupazione 15-64 anni	61,3	-0,2	+0,3	+1,1
Tasso di disoccupazione	7,6	+0,2	-0,3	-0,4
Tasso di inattività 15-64 anni	33,5	0,0	-0,2	-0,9

Inoltre, i dati del 2022 (Rapporto ISTAT settembre 2023) ci dicono che le donne sono coinvolte in rapporti caratterizzati da una ridotta continuità nel tempo e/o da una bassa intensità lavorativa. In altre parole, contratti a termine e part time involontario. Il 27,7% delle occupate sono lavoratrici non-standard contro il 16,2% degli uomini.

La quota di lavoratori non-standard raggiunge il 45,7% tra le donne giovani (a fronte del 33,9% dei coetanei), il 36,1% tra le residenti nel Mezzogiorno (22,1% gli uomini della stessa ripartizione), il 36,4% tra le donne che hanno al massimo la licenza media (18,6% gli uomini con lo stesso livello di istruzione) e arriva al 40,7% tra le straniere (28,3% tra gli stranieri maschi).

f. Rapporto INAPP

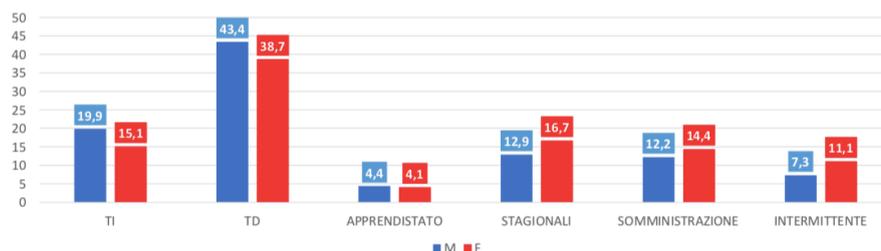
Anche il Rapporto, elaborato per INAPP da Valentina Cardinali (Responsabile Struttura Mercato del Lavoro INAPP), *“Il mercato del lavoro in ottica di genere: cambiamenti apparenti e criticità strutturali”*, mette in evidenza la doppia debolezza dei contratti attivati: Precarietà e Part time. E, nello stesso tempo, emerge dallo studio la presenza delle donne nei settori economici non strategici.

Ecco perché è importante, quando parliamo di aumento dell’occupazione femminile, approfondire la qualità dell’occupazione stessa.

Dallo studio sui dati del 1° semestre 2022

- Stabilità/Precarietà dei nuovi contratti

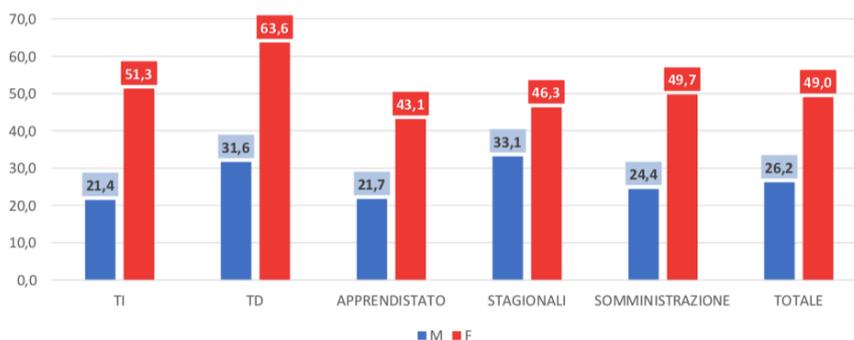
Incidenza % tipologia contrattuale sul totale dei nuovi contratti per genere (15-64 anni)



Fonte: Elaborazione Inapp su Inps, 2022

- Part time

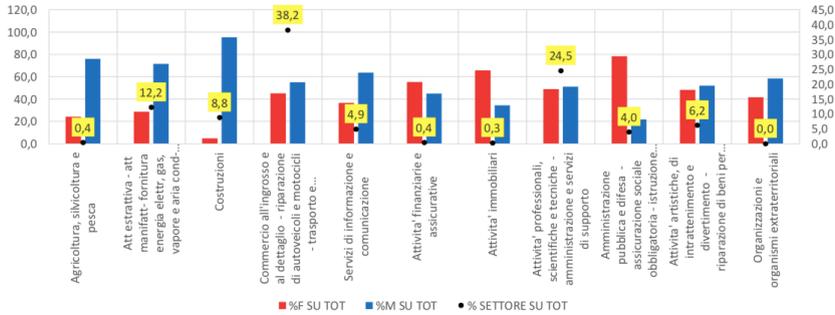
Quota % part time sul totale dei contratti attivati per genere e tipologia- I semestre 2022



Fonte: Elaborazione Inapp su Inps, 2022

- Presenza delle donne nei settori economici non strategici

Incidenza % dei settori sul complesso delle nuove attivazioni contrattuali e composizione di genere dei settori - I semestre 2022



Fonte: Elaborazione Inapp su Inps, 2022

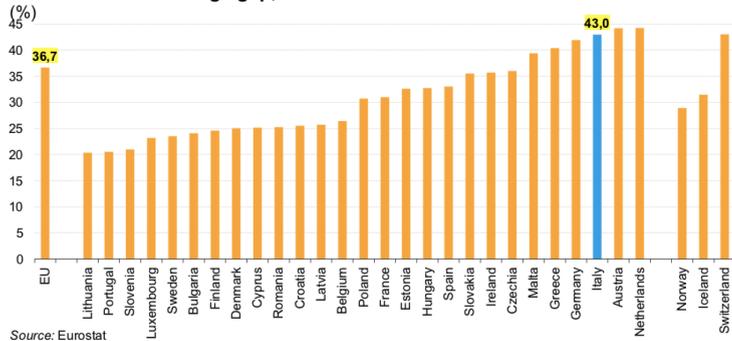
Tutto questo, naturalmente, si riverbera sul differenziale retributivo di genere. Eurostat per fornire una misura più corrispondente al vero differenziale di genere ha sviluppato un indicatore, denominato Gender overall earnings gap che misura l'impatto di tre fattori specifici combinati sul reddito mensile medio di uomini e donne in età lavorativa: retribuzione oraria media, la media mensile del numero di ore retribuite, il tasso di occupazione. Il valore di questo indicatore nel 2018 è risultato pari al 36,2% per l'Europa e al 43% per l'Italia. Mentre con l'indicatore che misurava solo la differenza tra salario orario medio degli uomini e salario medio delle donne, il gender pay gap per l'Italia nel 2019 era al 4,7%.

Il Gender overall earnings gap UE

Misura l'impatto dei tre fattori combinati:

1. la retribuzione oraria media
2. la media mensile del numero di ore retribuite
3. il tasso di occupazione

Gender overall earnings gap, 2018



Source: Eurostat

Fonte: Elaborazione Inapp su Inps, 2022

g. Il Rapporto BES

Un altro “illuminante” Rapporto che fornisce, grazie a un sistema di indicatori del benessere (11 complessivamente), informazioni molto centrate per le politiche, su questioni tutte rilevanti per la vita dei cittadini è il Rapporto BES (benessere equo e sostenibile).

Nel 2022, oltre la metà degli indicatori (53,2%) ha registrato un miglioramento superando, nell'ultimo anno disponibile, il livello del 2019; il 13,8% degli indicatori si mantiene stabile sui livelli pre-pandemici, un terzo si trova invece su un livello peggiore rispetto al 2019.

È il caso, ad esempio, del rapporto tra i tassi di occupazione delle donne tra i 25 e i 49 anni con figli di età inferiore ai 6 anni e delle donne della stessa età senza figli, per il dominio Lavoro e conciliazione, che passa da 75,4 nel 2019 a 72,4 nel 2022.

h. Rapporto Consob sulla corporate governance delle società italiane quotate

La scelta di avere figli grava come un ricatto sulla vita delle donne che lavorano e limita le opportunità di carriera, traducendosi in una scarsa presenza in posizioni decisionali. Con l'introduzione della legge Golfo-Mosca, dal 2020 la gender diversity nella composizione degli organi di amministrazione e controllo delle società quotate ha raggiunto il massimo storico, consentendo all'Italia di fare passi da gigante verso la chiusura di un divario in pochi anni, anziché in svariati decenni. I board italiani sono divenuti negli anni più giovani, con più elevati livelli medi di istruzione e varietà di formazione professionale, come confermato dal Rapporto Consob sulla corporate governance delle società italiane quotate.

Con riferimento agli organi sociali, tra le novità più significative emerge la crescente diversità di genere, che a fine 2022 vede attestarsi al 43% la quota degli incarichi di amministratore delle società quotate esercitata da una donna, per effetto dell'applicazione della quota di genere dei due quinti dell'organo prevista dalla Legge n. 160/2019. In linea con gli anni passati, le donne sono in maggioranza consiglieri indipendenti (73%) e raramente ricoprono il ruolo di amministratore delegato o di presidente dell'organo amministrativo (in 17 e 32 casi, rispettivamente). L'interlocking femminile, inoltre, sebbene sia ancora più marcato di quello maschile, continua a ridursi rispetto al massimo raggiunto nel 2019, quando riguardava il 34,9% delle donne, portandosi al 28,6% a fine 2022.

La cura della famiglia, invece, ricade ancora culturalmente sulle donne nel 71% dei casi, in una linea di continuità tra il ruolo di madre come principale

deputato nella cura dei figli, con quello di ‘cura *tout court*’ per l’intero arco della vita. Gli asili nido non rispettano gli obiettivi europei fissati a Lisbona (dovrebbero essere offerti ad almeno il 33% dei bambini sotto i 3 anni e al 90% dei bambini tra i 3 e 5 anni) e assistiamo infatti al triste fenomeno che costringe il 46% delle donne laureate a lasciare il lavoro dopo la nascita del secondo figlio.

Su tutto, inoltre, grava una situazione di sospensione e di insoddisfazione dovute a ciò che avrebbe dovuto rappresentare in riferimento al PNRR e all’investimento in asili nido, mense aperture delle scuole in orari pomeridiani, ecc... Rischiamo di ridare indietro all’Europa 4,6 miliardi di euro del PNRR di cui 2,4 miliardi riguardano la costruzione di asili nido (fascia di età 0-2 anni) e 600 milioni quella delle scuole dell’infanzia (3-6 anni) e dei poli dell’infanzia (che accolgono anche bambini 0-2 anni).

I nidi, i poli per l’infanzia, come le mense per il tempo pieno, cruciali per il contrasto alle diseguaglianze, per lo sviluppo del Sud, per rafforzare la coesione nazionale, per combattere i gap di genere, la dispersione scolastica sono punti la cui importanza ormai è nota in ambito non solo culturale, civile e sociale ma anche macroeconomico. Come analizzato dal Report del Mulino: con 4,6 miliardi stanziati si prevede l’attivazione di 264.480 nuovi posti tra asili nido e scuole dell’infanzia su tutto il territorio nazionale, si dovrebbe così raggiungere non la luna, ma almeno gli obiettivi minimi posti dal Consiglio europeo di Barcellona 2002: un’assistenza all’infanzia per almeno il 90% dei bambini di età tra 3 anni e l’età dell’obbligo scolastico e per almeno il 33% dei bambini con meno di 3 anni. Attualmente gli asili nido (pubblici e privati) coprono circa il 27% dei bambini in età 0-3, ma con forti disparità territoriali tra Nord e Sud e tra grandi e piccoli comuni.

i. L’Osservatorio delle Consigliere Nazionali di Parità

Dall’Osservatorio delle Consigliere di Parità Nazionali ci sono dati, studi e approfondimenti che ci confermano la situazione di grave discriminazione sul lavoro delle Donne.

Tra questi:

- Le discriminazioni che vengono denunciate agli Uffici delle Consigliere di Parità territoriali.
- I dati sulle dimissioni dal lavoro a seguito di maternità e paternità

Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell’ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e

lavoratrici. Le Consigliere di Parità ai vari livelli - Nazionale, Regionale, Provinciale - nell'esercizio delle loro funzioni sono, infatti, pubblici ufficiali e hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria delle discriminazioni di cui vengono a conoscenza.

Nella loro funzione possono adire in giudizio nel caso vengano a conoscenza di atti/patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere individuale o collettivo. (Dlgs. 198/2006 e seguenti).

A livello nazionale ogni anno le Consigliere territoriali trasmettono un Rapporto sulle discriminazioni che vengono denunciate da donne e uomini nel lavoro. La funzione antidiscriminatoria è dunque il fulcro dell'azione delle Consigliere che può svolgersi con un procedimento informale o con procedimento formale di conciliazione stragiudiziale o di azione in giudizio.

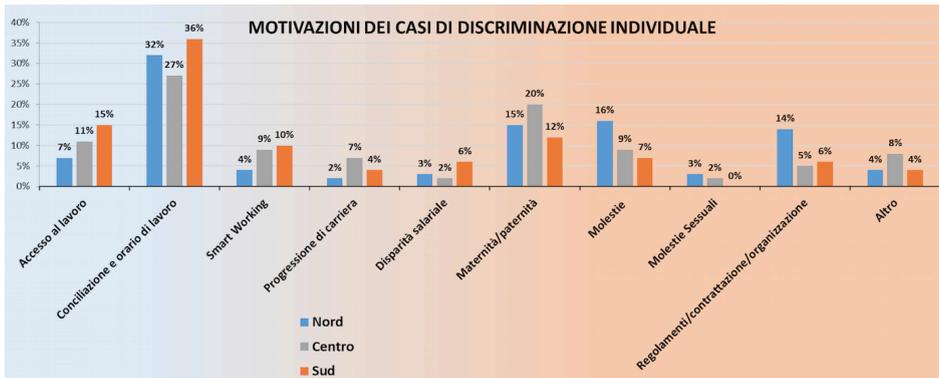
Qui di seguito vengono riportati gli accessi agli Uffici territoriali e le prese in carico negli anni 2019-2022 sia delle azioni individuali sia delle azioni collettive.

***Accessi e prese in carico di casi di discriminazione individuale e collettiva
dalle Consigliere di Parità. Anni 2019-2022***

Azioni individuali	Azioni collettive
2019: 3208 accessi di cui presi in carico 1087	2019: 73 accessi; presi in carico 52
2020: 2705 accessi di cui presi in carico 956	2020: 256 accessi; presi in carico 1682
2021: 1560 accessi di cui presi in carico 463	2021: 128 accessi, presi in carico 121
2022: 2407 accessi di cui presi in carico 1177	2022: 266 accessi, presi in carico 219

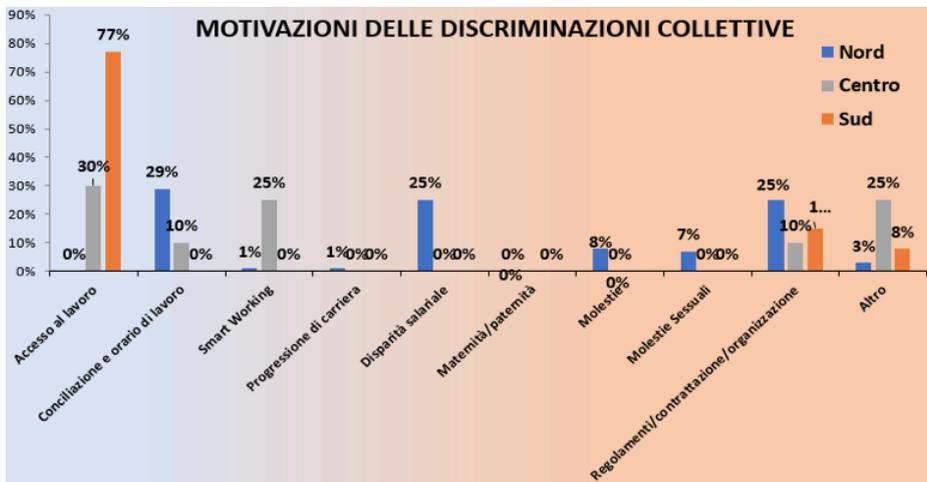
- **Motivazioni dei casi di discriminazione individuale**

L'80% dei casi di discriminazioni che arrivano all'Ufficio delle Consigliere di parità riguardano lo stato di gravidanza/maternità, spesso ostacolo al rinnovo dei contratti (purtroppo anche normativo per i contratti precari), conciliazione vita lavoro negata, organizzazione del lavoro rigida, carriere interrotte, trasferimenti, licenziamenti e recentemente sono in aumento le segnalazioni di molestie sessuali. Comportamenti che le Consigliere hanno dovuto affrontare chiamando i responsabili delle violazioni con azioni stragiudiziali o in giudizio, così come previsto dal Dlgs.198/2006.



- **Motivazioni dei casi di discriminazione collettiva**

Nelle motivazioni delle discriminazioni collettive il tema dell'accesso al lavoro appare in tutta la sua evidenza in particolare al Sud. Mentre al Nord ritroviamo la conciliazione vita lavoro la disparità salariale, le molestie e le molestie sessuali.

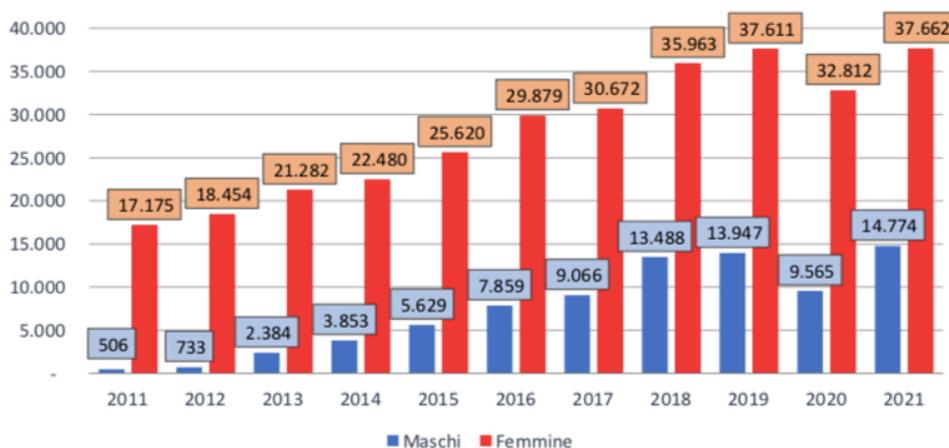


Molte sono state le azioni in giudizio portate avanti dalle Consigliere di Parità con sentenze che hanno costituito giurisprudenza. Importante è stata anche la modifica, con la Legge 162/2021, del Codice Pari Opportunità che ha modificato, specificato e ampliato le definizioni di discriminazione diretta e indiretta recependo così anche esiti delle sentenze di azioni in giudizio delle Consigliere di Parità (art. 25 del dlgs 198/2006 e succ. modifiche e integrazioni).

Risulta, perciò, chiaro che uno dei temi più rilevanti sia quello della “cura”, della conciliazione vita lavoro, come risulta anche dal Rapporto 2021 dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro sulle dimissioni e sulle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell’art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151¹.

La relazione analizza il fenomeno delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri nei primi 3 anni di vita della prole in funzione del genere, delle classi di età dei genitori e del numero dei figli, della cittadinanza, delle condizioni professionali, dei settori economici, della dimensione aziendale e delle modalità di articolazione dell’orario di lavoro.

Dai dati INL relativi alle convalide per tipologia, emerge che nel corso del 2021 il numero delle convalide complessivamente adottate su tutto il territorio nazionale è stato pari a 52.436 di cui di queste: 37.662 (il 71,8%) si riferiscono a donne; 14.774 (28,2%) a uomini, in aumento rispetto al 2020 (una diminuzione attesa rispetto al 2019, visto che il 2020 è stato un anno in cui si è vissuto come in una bolla, tra cassa integrazione, blocco licenziamenti, home working).

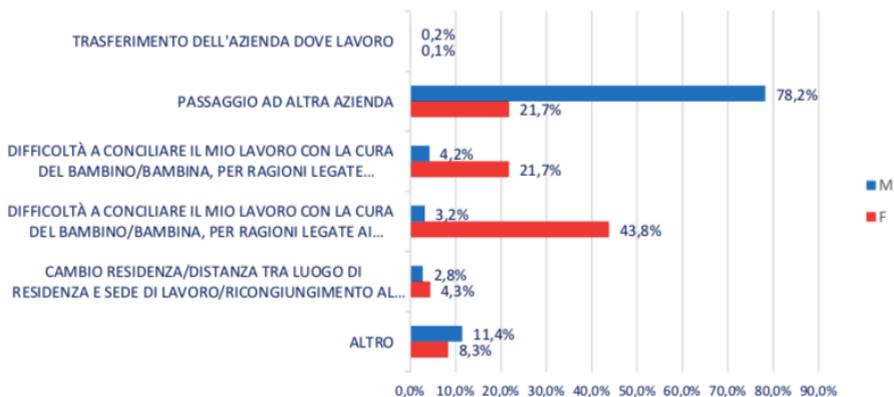


Sul totale delle convalide, la motivazione più frequente per le donne continua ad essere la difficoltà di conciliazione dell’occupazione lavorativa con le esigenze di cura della prole sia per ragioni legate alla disponibilità di servizi di cura che per ragioni di carattere organizzativo riferite al proprio contesto lavorativo. Esiste, tuttavia, una profonda differenza di genere nel dato relativo alle motivazioni:

¹ Si dà qui conto delle dimissioni relative al 2021, perché non sono state ancora rese note, dall’INL le dimissioni relative al 2022.

la causale del recesso individuata nella difficoltà di esercizio della genitorialità in maniera compatibile con la propria occupazione, nelle diverse articolazioni proposte, è quasi esclusivamente femminile.

La motivazione principale per gli uomini, che copre circa il 77% dei provvedimenti emanati, è il passaggio ad altra azienda. Ciò conferma che, in presenza di figli, la partecipazione maschile al mercato del lavoro aumenta e che, anche in periodo di pandemia o crisi economica, l'uomo adatta il suo ruolo di care giver ricorrendo a strategie diverse dalle dimissioni che invece diventa l'unica alternativa per le donne. È utile qui ricordare lo studio della sociologa Michelle Buding, dell'Università di Massachusetts del 2015, in cui viene ribadita la tesi secondo cui la *paternità dei dipendenti viene considerata un vantaggio* premiato con un bonus dai datori di lavoro (*paternal bonus*), mentre la *maternità una debolezza* (*maternal trap*), perché “le donne lavorano di meno e si distraggono di più per problemi familiari legati ai figli e alla gestione del ménage familiare”.



Rapporto INL 2021

3. Quali strumenti per migliorare la situazione

La presentazione di questi dati fa emergere con chiarezza che, purtroppo, l'esplosione della crisi economica, le disuguaglianze strutturali di genere ancor più amplificate dalla pandemia, pregiudizi, stereotipi ancora duri a morire, stanno segnando in modo doloroso le donne.

Molteplici sono stati i segni fertili di speranza pre e post pandemici per ridurre i tanti gap di genere: la nuova direttiva europea 1158/2019 su congedi, la Strategia europea per la parità di genere, la Convenzione n° 190/2021 per combattere violenza e molestie sui luoghi di lavoro, le Conclusioni del Consiglio Europeo

del 2 dicembre 2020 in cui si invitano la Commissione e gli Stati membri a intensificare gli sforzi per ridurre il divario retributivo di genere e il divario di genere nell'assistenza e a combattere gli stereotipi di genere, utilizzando tutte le misure disponibili e la successiva proposta della Commissione Europea del 4 marzo 2021 sul Gender Pay Gap, approvata poi nel 2023, il Next Generation EU (NGEU) con la sua dotazione di 750 miliardi di euro, finalizzato a sostenere una ripresa sostenibile, uniforme, inclusiva ed equa attraverso i pilastri del sostegno agli Stati membri per la realizzazione di investimenti e riforme e del rilancio dell'economia. Ma anche le tante iniziative legislative italiane: il Family act, la Strategia Nazionale per la parità di genere, il recepimento della Convenzione ILO del 2021, il recepimento della Direttiva 1158/2019 sui congedi, il PNRR con la scelta di assumere come *trasversale* la priorità di genere, il gender procurement, il W20 in Italia, la Legge 162/2021.

Abbiamo creduto fortemente di poter opporre alla She-cession, la She-covery, il rilancio post crisi al femminile, come aveva rilanciato Chiara Corazza, Direttrice generale del Women's Forum for the Economy & Society, che affermava che è “necessario un totale cambio di paradigma che metta le donne al cuore dell'economia, della scienza e della società, così da assicurare che i Recovery Plan siano costruiti nel pieno rispetto del Sustainable Development Goal Numero 5” (“Raggiungere l'Eguaglianza di Genere e l'empowerment per tutte le donne e le ragazze”).

Abbiamo percepito, dalla pandemia in poi, inoltre, un'energia positiva, un desiderio di riscatto, una grande mobilitazione che attraversava tutto il Paese con soggetti femminili istituzionali, come le 130 Consigliere di Parità che hanno continuato ad essere “sentinelle” nei territori per contrastare le discriminazioni di genere, ma anche reti di donne, associazioni, come Donne e Scienza o CREIS, e movimenti strutturati e non che hanno deciso di riprendersi la parola, di presidiare i luoghi delle decisioni e di essere presenti nei media.

Purtroppo, oggi, con i tanti dati a nostra disposizione ci rendiamo conto che è necessario più che mai continuare a impegnarci, a costruire reti e relazioni e riprendere la parola pubblicamente.

La parità di genere, infatti, è fondamentale per stabilire se e come cresce la società e l'economia. Garantire l'occupazione e il pieno sviluppo della metà della popolazione influisce in modo significativo sulla crescita, la competitività e la disponibilità futura delle economie e delle imprese in tutto il mondo.

Più donne occupate non è solo un obiettivo di sviluppo e uguaglianza, ma di crescita economica, poiché i talenti, il capitale umano e la produttività delle donne hanno il potenziale di trasformarsi in valore economico. Lo stesso accade quando le posizioni di *leadership* sono bilanciate per genere: la qualità delle

istituzioni e delle organizzazioni è migliore, i processi decisionali e le decisioni stesse sono più innovative, meno conflittuali. In tempi di bassa crescita e abbondante talento femminile, la riduzione dei differenziali di genere dovrebbe essere una priorità del Paese.

4. Il Sistema di certificazione della parità di genere

Tuttavia ci sono degli strumenti che potrebbero provare a ribaltare la situazione di forte disuguaglianza tra i generi. Tra questi il “Sistema di certificazione della parità di genere”, che rientra nella Missione 5, Componente 1 “Politiche attive del lavoro e sostegno all’occupazione” (Investimento 1.3), mira a promuovere una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro, per migliorare la coesione sociale e territoriale e per la crescita economica del Paese. Il Sistema, che prevede un Tavolo di lavoro permanente per il monitoraggio del processo di certificazione², dà attuazione alla Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, con l’obiettivo di ottenere l’incremento di 5 punti nella graduatoria del Gender Equality Index (EIGE). Il PNRR ha inoltre fissato precise scadenze temporali: entro fine 2022 l’entrata in vigore del Sistema di certificazione (traguardo raggiunto) ed entro giugno 2026 la certificazione di almeno 800 imprese (di cui almeno 450 micro e PMI) e almeno 1000 imprese certificate accompagnate con l’assistenza tecnica di enti di consulenza convenzionati.

Il Sistema della certificazione di genere è stato poi ulteriormente rafforzato inserendolo nella Legge 162 del 2021 con gli articoli 4 – Certificazione della parità di genere e 5 - Premialità di Parità, (inserito come art. 46-bis nel d.lgs 198/06), rendendolo sinergico con gli altri articoli previsti dalla stessa legge: l’ampliamento del concetto di discriminazione di genere (art. 2 della l.162/ 2021, che va a modificare e a implementare l’art. 25 del D.lgs. n. 198/2006), la previsione di estendere alle aziende con oltre 50 dipendenti l’obbligo di presentare il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, divenendo con il nuovo formulario un utilissimo strumento di monitoraggio/diagnosi aziendale (art. 3 della l.162/2021 che modifica l’art. 46 del D.lgs. n. 198/2006) e con la previsione di esoneri contributivi e premialità per le aziende certificate (art. 5 della l.162/2021).

² Il 3 maggio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta ufficiale il decreto del 5 aprile 2022 firmato dalla Ministra delle Pari Opportunità e della famiglia E. Bonetti che istituisce il Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese presso il Dipartimento per le pari opportunità. La costituzione del tavolo con i componenti è avvenuta con decreto il 19 luglio ‘22. Il Tavolo (di cui fa parte anche la scrivente) si è riunito la 1^ volta il 13 settembre 2022.

Per questo motivo la certificazione di genere, già prevista nel PNRR, è davvero un elemento importante per il passaggio da una visione culturale esclusivamente sanzionatoria nei confronti delle aziende ad una visione premiante che potrebbe stimolare un cambiamento effettivo, autentico e duraturo verso la parità di genere lavorativa e retributiva. Insomma, non una misura di facciata, né un ulteriore orpello burocratico amministrativo, ma il riconoscimento che la promozione di politiche per l'empowerment femminile va a beneficio dell'intero nostro Paese.

La certificazione è volontaria ed è pensata come un impegno al miglioramento continuo.

Certificazione anzitutto vuol dire misurazione, la consapevolezza di dove si è rappresenta il primo passo, per poi costruire una strategia verso l'inclusione adatta alla propria realtà organizzativa. È un processo di maturazione organizzativa che avvicina il mondo delle risorse umane a quello dei sistemi di gestione, superando così un'organizzazione del lavoro a compartimenti stagno per mettere ordine nelle politiche aziendali e nei piani strategici, partendo proprio dalla consapevolezza della situazione di partenza.

La certificazione è quindi anche un'occasione per mettere a sistema le tante iniziative e buone pratiche intraprese dall'azienda, formalizzandole, dandole senso e coerenza e valutandone l'impatto e l'efficacia a supporto dell'occupazione femminile e del superamento del divario retributivo.

Tutte le aziende sia piccole sia grandi possono accedere alla certificazione di genere che può essere rilasciata esclusivamente dagli organismi accreditati Accredia e si pone come finalità quella di promuovere prassi gestionali e organizzative che adottino comportamenti consapevoli attraverso policy attente alla parità di genere.

Le aziende sono misurate attraverso la UNI/PdR 125:2022³ “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere” che definisce i criteri, le prescrizioni tecniche e gli elementi funzionali alla certificazione della parità di genere nelle imprese, prevedendo un sistema basato sull'adozione di KPI (Key Performance Indicator) ovvero indicatori quantitativi o qualitativi che fanno riferimento a 6 aree di valutazione: cultura e strategia, governance, processi human resources, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ciascuna di queste aree ha un peso percentuale (il totale è 100) e include degli indicatori di performance qualitativi o quantitativi che in alcuni casi verranno

³ Il 24 marzo 2022 è stata presentata la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione di genere.

applicati secondo un principio di proporzionalità in base a quanto è grande l'azienda che richiede la certificazione. Il sistema infatti si applica dalle micro-organizzazioni (1-9 dipendenti) fino alle multinazionali.

Tali parametri e il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, sono stati recepiti dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri firmato il 29 aprile e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 1° luglio 2022.

Per accedere alla certificazione di parità di genere l'impresa deve avere un punteggio minimo del 60%. La certificazione ha validità triennale con un audit di controllo annuale dei processi avviati e degli eventuali progressi.

Le organizzazioni con l'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, che potrà portare anche alla "Certificazione di parità di genere" si impegnano a recepire i principi di gender equality, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo, ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità, dell'inclusione e dell'empowerment⁴.

La PDR evidenzia inoltre alcuni elementi specifici che possono determinare gli aspetti più critici del comportamento delle organizzazioni nei confronti del lavoro femminile.

- Retribuzioni e carriere
- Genitorialità e cura della famiglia (cui la PDR dedica ampio spazio)
- Bias gestionali e processi di gestione

Promuovere una cultura aziendale inclusiva e sostenibile porta a dei molteplici vantaggi:

- Miglioramento dell'immagine aziendale. Ottenere la certificazione dimostra l'engagement dell'azienda verso l'uguaglianza di genere, migliorando la reputazione dell'azienda e attirando i talenti motivati proprio dal rispetto della diversità.

⁴ Da PDR 125/2022 pag. 9.

- Riduzione delle discriminazioni. La certificazione di genere spinge l'azienda a eliminare le discriminazioni nei processi di selezione/assunzione, negli aspetti retributivi e nella promozione di una leadership femminile.
- Crescita della produttività. Un ambiente di lavoro inclusivo, basato sulla differenza, favorisce la creatività e l'innovazione, portando così ad una maggiore produttività e competitività aziendale.
- Aumento della fiducia dei clienti. I consumatori sono sempre più attenti alle pratiche etiche delle aziende. Una certificazione di genere può attrarre clienti che condividono questi valori.

Certo ci sono anche sfide culturali e possibili ostacoli:

- Cambiamento culturale. La certificazione richiede un cambiamento profondo all'interno dell'azienda a partire dai vertici.
- Resistenza interna. Alcuni dipendenti potrebbero opporsi al cambiamento temendo la perdita di posizioni o privilegi.
- Costi iniziali. L'implementazione di politiche e programmi di uguaglianza di genere comporta certamente dei costi iniziali. Tuttavia in questa fase di avvio sono stati previsti finanziamenti nazionali (solo per le PMI) e regionali (come in Lombardia e Puglia) per sostenere il percorso pre-certificazione e quello di certificazione vera e propria.

È chiaro che sensibilizzazione e formazione diventano i pilastri per un cambiamento autentico, perché la certificazione è solo l'ultimo atto di un percorso di miglioramento.

La "Certificazione della Parità di Genere" riconosce (art. 5 della Legge 162/2021) alle imprese certificate diversi benefici, tra cui sgravi contributivi e premialità in sede di valutazione dei bandi pubblici.

Con il conseguimento della Certificazione sulla Parità di Genere, l'azienda può:

- risparmiare fino all'1% sui contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda;⁵
- ottenere un maggiore punteggio e, dunque, un miglior posizionamento in graduatoria nei bandi di gara per l'acquisizione di servizi e forniture;

⁵ Il 4 gennaio 2023 è stata pubblicata sul sito dell'INPS la circolare n. 137 del 27 dicembre 2022 relativa alle modalità di accesso all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro delle aziende che abbiano conseguito la certificazione di genere entro il 31 dicembre 2022. Si tratta di un importante atto con cui si dà concretezza all'incentivo previsto per le imprese che si certificano.

- ottenere un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti;
- migliorare la reputazione e l'immagine aziendale.

Con la Legge di conversione del DL 51/2023 (GU n.155 del 5 luglio 2023) recante disposizioni urgenti in materia di amministrazione di enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà sociale, è stata inserita una norma – precedentemente contenuta nel DL 57/2023 – relativa ai meccanismi premiali nell'ambito del codice appalti, che riguardano gli operatori economici in possesso della certificazione della parità di genere.

Nello specifico, si prevede che le stazioni appaltanti indichino nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese impegnate nell'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere, comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere.

Questa disposizione, che parte del “vecchio” Codice Appalti (D.Lgs. 50/2016), in un primo momento era stata espunta dal nuovo Codice (D.Lgs. n. 36/2023). Grazie anche alle molte rimostranze da parte delle Consigliere di Parità e Associazioni, con la pubblicazione della legge di conversione, si ripristina definitivamente il richiamo a tale certificazione come strumento per dimostrare l'adozione di politiche volte a ridurre il gender gap.

Per accompagnare e facilitare le piccole e medie imprese a ottenere la certificazione di parità sono stati messi in campo 5,5 milioni dei dieci complessivamente destinati dal PNRR a tutto il sistema. I fondi servono a erogare contributi fino a 12.500 euro, Iva compresa, alle PMI che otterranno la certificazione. I contributi sono destinati sia a supportare servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione sia a sostenere i costi di certificazione.

Gli aiuti saranno distribuiti in base al numero di addetti e al numero di giornate di audit necessarie a rilasciare l'attestazione. Le risorse non vanno versate direttamente alle aziende, ma agli organismi di certificazione, sotto forma di “rimborso” per il lavoro svolto.

Proprio per questo il Dipartimento delle Pari Opportunità ha già emanato un primo bando che è servito a raccogliere entro il 30 giugno le candidature degli organismi accreditati interessati ad aderire alla misura di agevolazione delle micro, piccole e medie imprese prevista dal PNRR, che sono stati inseriti in un elenco ad hoc. La gestione dell'elenco è affidata a Unioncamere che supporterà il Dipartimento anche nell'erogazione dei pagamenti, per i costi di certificazione della parità di genere ad almeno 450 PMI. Inoltre, curerà l'assistenza tecnica e

l'accompagnamento alla certificazione per mille imprese (obiettivi da raggiungere entro giugno 2026).

Ad oggi, Accredia, l'Ente italiano di accreditamento che abilita gli organismi a rilasciare la certificazione, rivela che l'attestato è stato attribuito 2771 sedi aziendali o siti produttivi nel territorio: una catena retail o un'azienda con diversi stabilimenti possono, infatti, chiedere l'attestazione non solo per la sede centrale ma anche per singole filiali o siti produttivi nel territorio. Gli organismi accreditati a rilasciare la certificazione alle aziende sono 37 (dato di luglio 2023).

Ma le prospettive sembrano essere interessanti. Emanuele Riva, vice direttore generale e direttore del dipartimento certificazione e ispezione di Accredia ha, recentemente, affermato che «l'approccio "gentile" che è stato adottato dalla prassi di riferimento è positivo, infatti c'è un interesse crescente per l'accreditamento che rivela l'interesse delle aziende per la certificazione di parità».

5. Conclusioni: siamo sulla buona strada del cambiamento?

Chi scrive è da più di vent'anni Consigliera di Parità (provinciale, poi regionale e infine nazionale) e ha partecipato a diverse iniziative di certificazione o attribuzione di marchi di genere.

Era il 2007, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, On. Cesare Damiano e la Sottosegretaria On. Rosa Rinaldi, tra le iniziative previste nel Piano Nazionale di Azione per l'Anno Europeo 2007 - Pari Opportunità per tutti, avviarono un progetto nazionale per contrastare le discriminazioni professionali tra uomini e donne. Il progetto Bollino Rosa SONO era una certificazione di qualità di genere per contrastare i differenziali retributivi, favorire il passaggio delle donne dal lavoro precario a quello stabile e sostenere le politiche di conciliazione. L'acronimo S.O.N.O., che significa Stesse Opportunità, Nuove Opportunità, sintetizza questi obiettivi. I dati già allora indicavano che la precarietà era donna. La Sottosegretaria al Lavoro, Rosa Rinaldi sottolineava, in un Convegno nazionale il 12 luglio 2007 (a cui ero presente in veste di Consigliera Provinciale di Parità), che «il bilancio dell'efficacia delle politiche di parità, dove le condizioni delle donne che lavorano restano, nel complesso, profondamente discriminatorie, era molto insufficiente, tant'è che «una donna su cinque fa un lavoro che richiede una formazione inferiore a quella di cui è in possesso, che le retribuzioni nette delle donne sono ancora significativamente inferiori a quelle dei colleghi uomini che in media percepivano redditi superiori a quelli delle donne in tutte le accezioni contrattuali: un 23% in più delle donne nel lavoro dipendente, un 40% in più in quello autonomo, ed un 24% in più per quanto riguarda

le collaborazioni. E infine, che erano note le impari condizioni di accesso al lavoro. La nascita di un figlio toglieva, già allora, più di 1 donna su 10 dal mondo del lavoro.

Tutto questo avveniva in un quadro contrattuale e normativo che formalmente vietava le discriminazioni in base al sesso ed era stata già delineata normativamente la funzione della Consigliera di Parità a presidio delle discriminazioni di genere (erano infatti stati emanati due importanti decreti che recepivano direttive europee antidiscriminatorie: il dlgs. 196 del 2000 e il dlgs 198 del 2006). Al progetto avevano dato la propria adesione le associazioni degli enti locali, la Confindustria e i sindacati. Il Bollino Rosa, già proposto e sperimentato in alcune realtà locali, avrebbe dovuto essere assegnato ad aziende, istituzioni, associazioni che aderivano al progetto del Ministero, adottando strategie aziendali antidiscriminatorie nell'organizzazione del lavoro. Erano state messe a punto procedure specifiche, indicatori e modelli di certificazione, per condurre un test selettivo nel 2007 e aprire dal 2008 la fase di diffusione della certificazione, accompagnata da un sistema premiante e di incentivi in fase di studio. E tuttavia, a parere di chi scrive, il processo era davvero molto complesso e farraginoso. Comunque, la caduta del Governo Prodi nel gennaio 2008 bloccò la prosecuzione del progetto.

Nel 2009, però, la Fondazione Sodalitas lanciò un altro strumento: la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro, una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese e Pubbliche Amministrazioni di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

Le Diversity Charters erano nate qualche anno prima nelle due principali economie sociali di mercato europee - Francia (2004) e Germania (2006) - come iniziative di gruppi ristretti di imprese all'avanguardia nella promozione delle pari opportunità al proprio interno, partendo dalla constatazione delle difficoltà nel garantire l'effettivo godimento del diritto alla uguaglianza di trattamento sul lavoro, sancito a partire dalle direttive dell'Unione Europea 2000/43 e 2000/78.

Alla Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro aderì nel 2008 anche la Consigliera Nazionale di Parità, partner e promotrice della Carta che attivò una Rete di Consigliere di Parità per la sua diffusione nei territori. La Carta ha avuto una diffusione ampia, hanno firmato e aderito circa 800 tra imprese e Pubbliche Amministrazioni. Naturalmente si tratta di una lettera di intenti, non di una vera e propria certificazione e la maggiore criticità (rilevata dalla scrivente

in qualità di Consigliera Regionale della Puglia) è stato il monitoraggio delle aziende nel tempo e la trasparenza di quest'ultimo.

Un'altra iniziativa interessante è stata quella del marchio "Family friendly" che nasce a Trento, ma poi adottato anche in altre realtà regionali (tra cui la Puglia che aveva messo in cantiere già un marchio di genere per le imprese).

Il marchio è stato istituito dalla Giunta provinciale di Trento, nel 2006, con l'obiettivo di identificare quelle organizzazioni che erogano servizi a favore delle famiglie secondo uno standard predefinito di qualità.

"La Provincia di Trento opera in una logica di Distretto famiglia, all'interno del quale soggetti pubblici e privati, diversi per mission e ambiti di attività, perseguono l'obiettivo comune di accrescere sul territorio il benessere familiare; il Distretto famiglia, infatti, ha come scopo quello di favorire la partecipazione alla rete nel contesto di una crescente responsabilizzazione e attenzione nei confronti del target famiglia, al fine di valorizzare e di contribuire a riconoscere, in un'ottica di circuito su base volontaria, i soggetti che nella propria offerta dimostrano una particolare attenzione alla famiglia."

Il marchio "Family in Trentino" è assegnato facendo riferimento a specifici standard di qualità basati sull'applicazione di criteri puntuali e sulla valutazione complessiva dell'impegno nei confronti delle tematiche prospettate, delle politiche e dei servizi messi in atto dal Soggetto richiedente. Ai fini dell'ottenimento della certificazione, l'Organizzazione richiedente deve infatti garantire il rispetto di una serie di requisiti che, tra obbligatori e facoltativi, devono consentire di totalizzare un punteggio minimo, come indicato all'interno del relativo disciplinare di riferimento."⁶

Qui siamo, dunque, in presenza di un marchio e di una certificazione che però rimane circoscritta al target famiglia e alla conciliazione vita lavoro, sicuramente area importantissima per la promozione dell'occupazione femminile, ma non esaustiva.

In questo breve excursus credo che possa essere evidente la differenza con la certificazione di genere e la Prassi di riferimento UNI che, invece, affronta in modo più complesso il sistema produttivo e quello sociale attraverso alcuni pilastri e la misurazione e monitoraggio delle sei aree precedentemente descritte, per sostenere un percorso sistemico di cambiamento culturale, organizzativo, gestionale e sociale al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

⁶ <https://www.trentinofamiglia.it/Politiche-familiari/Marchi-Family-in-Trentino>

Molto rilevante è stata, a mio avviso, sia la modalità di attuazione sia il proporre indicatori di modalità inclusive “sostanziali” che non contemplano solo azioni specifiche rivolte alle donne, ma che proprio attraverso l’azione generalizzata possono portare nei risultati ad un aumento della partecipazione delle donne al lavoro e ad una maggiore equità, sia provare a sviluppare modelli organizzativi che combinino da una parte l’attenzione alla “sinergia vita – lavoro” e dall’altra a tenere conto delle esigenze di flessibilità, produttività e redditività aziendale in modo da alimentare l’innovazione e la crescita di valore, per tutti.⁷

Mi aspetto, perciò, che il governo implementi e rifinanzi questa importante misura, affinché, insieme al monitoraggio/diagnosi dei Rapporti Biennali sul personale femminile e maschile delle Aziende dai 50 dipendenti in su, si possa davvero segnare una autentica e duratura svolta nel mondo del lavoro, certificandone la sostenibilità e l’adozione di politiche di genere.

Certo la certificazione di genere è il tassello di un più ampio mosaico che comprende anche la scuola, l’università, i servizi di cura per l’infanzia e l’adolescenza, gli anziani, i divari tra nord e sud del paese, le infrastrutture, la trasformazione culturale. Iniziamo, dunque, a crederci fino in fondo nella certificazione della parità di genere, anche con le sue possibili criticità, magari consentendo anche alle Consigliere di Parità territoriali di effettuare un monitoraggio serio grazie ai Rapporti biennali sul personale femminile e maschile, per non sprecare più talenti, sensibilizzando e formando imprenditori/imprenditrici, dipendenti, istituzioni, accelerando così un cambiamento che, se restiamo immobili, non avverrà prima di cento, duecento anni.

⁷ Mastropietro E.: “La sinergia vita/ lavoro una grande opportunità per creare valore. Nuovi modelli e nuove aspettative.” Rivista “L’Esodo” n° 39, agosto 2023
<https://www.esodo.info/agosto-2023/?fbclid=IwAR1ysXC8bRboaNBaMSIdCW-nIxjqxb2kPVFLa6kbLmAjCUUoo-IVqEVMUIJ4>

In attesa delle Dee

Francesca Brezzi

“L’Accademia Nazionale dei Lincei, istituzione di alta cultura, con sede in Roma, ai sensi dell’art. 33 della Costituzione, si dà i propri ordinamenti e assolve i compiti istituzionali nell’osservanza delle leggi dello Stato e nei limiti da queste stabiliti.... Essa ha lo scopo di promuovere, coordinare, integrare e diffondere le conoscenze scientifiche nelle loro più elevate espressioni nel quadro dell’unità e universalità della cultura...”. [Art. 1 dello Statuto]



ACCADEMIA NAZIONALE DEI LINCEI

Iniziamo in maniera un po' solenne, ma il nostro campo di indagine lo richiede: si tratta infatti dell'Accademia dei Lincei fondata nel 1603 da Federico Cesi, la più antica accademia scientifica nazionale del mondo che annoverò tra i suoi primi soci Galileo Galilei. Massima istituzione – e gloria - culturale italiana, e non solo -, ente pubblico non economico, classificata tra gli Enti di primo livello, dal luglio 1992 è consulente scientifico e culturale del Presidente della Repubblica¹.

Notizie che apprendiamo dall'informato e aggiornato sito, al quale rinviamo, (<https://www.lincci.it/it>), ma abbiamo conosciuto direttamente l'eccellenza dell'Accademia partecipando ai numerosi eventi, convegni, seminari di portata internazionale che hanno consentito e permettono una notevole spvincializzazione del patrimonio di conoscenze nazionali, dando voce agli intellettuali più noti del mondo.

Vogliamo ancora ricordare in una panoramica generale che l'Accademia fu riformata dopo l'Unità d'Italia nel 1874, dallo statista e scienziato piemontese

¹ Ringrazio il Presidente dell'Accademia Prof. Roberto Antonelli e la Dott. ssa Marcella Marsili Segreteria del Presidente e Segreteria della Direzione Generale, per avermi fornito tutto il materiale informativo. Il contenuto e le osservazioni sono responsabilità dell'autrice.

Quintino Sella, che mirava a ripristinare lo spirito di Federico Cesi riaffermando l'ideale di una scienza laica, quale primario valore da coltivare nella Roma italiana; pertanto la gloriosa istituzione lincea, fu qualificata come “nazionale” e “reale”. “I Lincei di Cesi avevano rappresentato fin dalla loro nascita lo spirito della libera indagine moderna, combinata “col divino amore” (come si espresse il Fondatore), cioè aperta a una schietta, non dogmatica religiosità, i risorti Lincei di Sella furono figli del Risorgimento italiano, laico, liberale”, come afferma l'attuale Presidente.

Se l'Accademia nacque per investigare “*in naturalibus*”, sostenendo già con Federico Cesi e Galileo l'autonomia e l'indipendenza della ricerca, in tempi allora non propriamente favorevoli, ha mantenuto con fermezza tale prerogativa nella sua storia: nella rigenerazione risorgimentale e dopo, fino a essere chiusa sotto il fascismo, per riaprirsi alle proprie tradizioni con la Repubblica, cui diede un grande presidente, Luigi Einaudi, che al momento della sua elezione era presidente della Classe di Scienze morali, storiche e filosofiche.

La lungimirante visione del Sella, infatti, si realizzò nell'ampliare l'ambito delle scienze lincee, che inizialmente comprendevano solo le scienze fisiche, matematiche e naturali, mentre con la sua riforma si aprì lo spazio per le discipline “moralì” o umanistiche (storia, filologia, archeologia, filosofia, economia, diritto).

Giustamente il Presidente Roberto Antonelli coglie come una delle caratteristiche fondamentali dell'identità lincea sia rappresentata proprio dalla presenza unitaria di entrambe la classi: è un patrimonio che si deve custodire con cura, anche perché rende esplicite concretamente le tre missioni dell'Accademia stessa, e delle grandi Accademie scientifiche nazionali: la scienza per la scienza, la scienza per la politica e la società, la scienza per la cooperazione internazionale e per la diplomazia.

Riteniamo importante rilevare come le tre missioni esprimano altresì la presenza nell'agorà dell'Accademia con l'attenzione al rapporto fra scienza e politica, scienza e opinione pubblica e conseguentemente le responsabilità dell'Accademia dei Lincei, in un'epoca attraversata da tanti sconvolgimenti e crisi, in cui i saperi tutti vengono sottoposti a critiche, a rifiuti, polemiche, epoca, la nostra, in cui si negano spesso verità dimostrate. In tal senso l'Accademia ribadisce la necessità dell'autonomia e indipendenza quando ogni grande questione scientifica, perfino la più evidente, è soggetta a contestazioni, non solo ma la problematica attiene tanto alle scienze fisiche, quanto (forse più) alle scienze umane, poiché le determinazioni scientifiche finiscono con l'investire oggettivamente anche aspetti riguardanti le scelte politiche.

Ritornando allo statuto leggiamo, pertanto, che le due classi di Soci sono costituite, rispettivamente, di novanta Soci nazionali, novanta Soci corrispondenti e novanta Soci stranieri. Con questa struttura, rimasta nelle sue grandi linee immutata, i Lincei hanno vissuto il secolo e oltre, della loro moderna reincarnazione, rappresentando il più antico e prestigioso consesso della Scienza Europea e Internazionale: da Righi e Pacinotti a Fermi, da Pasteur a Rontgen e Einstein, da Mommsen e Wilamowitz a Comparetti, Croce e Gentile, tutto l'Olimpo del pensiero scientifico italiano e mondiale ha riempito il suo annuario e le sale della sua prestigiosa sede romana, il settecentesco Palazzo Corsini alla Lungara.



L'attuale presidente è il Prof. Roberto Antonelli, e vicepresidente il Prof. Giorgio Parisi, recente premio Nobel della fisica.

Davanti a questa fotografia- più o meno nitida- di tale Olimpo, ci siamo chieste dove sono le Dee? quante sono? e che posizioni occupano? e più in generale come è avvertito in tale aulico contesto il tema della presenza femminile e anche delle pari opportunità?

Nella risposta si può intravedere un panorama di luci e ombre, di chiaroscuri (ricordando Maria Zambrano, pensatrice attenta a urgenti tematiche dei nostri tempi, *ri-conosciuta* ormai come Maestra, filosofa molto rappresentativa nella riflessione contemporanea, di cui condivide le inquietudini e di conseguenza gli interrogativi - speculativi e pratici - più pressanti²).

Limitandoci a un primo livello quantitativo, le donne presenti tra i soci, comprese le straniere, sono 62, di cui 30 a Scienze Morali e 32 a Scienze Fisiche e già i freddi numeri sono da ascrivere alle ombre, ricordando le presenze totali sopra menzionate; ma non volendo fermarci a questo aspetto, e scendendo più in profondità si può affermare che la tematica relativa alla partecipazione femminile,

² M. Zambrano, “il bosco prende forma, più che dai sentieri che vi si perdono (gli *Holzwege* di Heidegger, n.n.) dai chiari che nel suo folto si aprono, pozzi di chiarore e di silenzio. Templi. Nel momento in cui l'uomo invece di obbedire al comando di percorrere i suoi sentieri, vorrà sapere di questi chiari, la storia, il pensiero comincerà a sbrogliarsi. I chiari che si aprono nel bosco, gocce di deserto, sono come i silenzi della rivelazione”. (*Chiari del bosco*, Feltrinelli, Milano 1991).

nonché all'importanza, risente dello spirito dei tempi, pertanto, in qualche modo è riuscita a penetrare nelle spesse e fastose mura di palazzo Corsini.

In prima istanza apprezziamo il pensiero del Presidente che alla parità di genere ha sempre dedicato un paragrafo delle sue relazioni inaugurali e conclusive, lamentando, p.e., nel 2023 quanto sia difficile procedere più speditamente, quindi mostrando la sua attenzione per questi argomenti anche se il cammino è difficile, ed è necessario compiere ancora molta strada per arrivare a rompere gli stereotipi di genere, fuori e dentro l'Accademia, come, d'altra parte, constatiamo nel nostro impegno quotidiano nell'Università, nelle Istituzioni, nella società tutta.

Proprio Roberto Antonelli giustamente ricordando il recente Nobel alla fisica assegnato a Parisi, conferma le tante eccellenze che illustrano il nostro Paese nella ricerca scientifica e che purtroppo spesso non sono adeguatamente sostenute dal sistema Italia. A questo proposito ricorda altri premi internazionali vinti da italiani/e tra cui il premio Adam Kondorosi alla socia lincea Paola Bonfante (oltre il premio Medvedev assegnato a Vincenzo Balzani).

Limitandoci alla nostra prospettiva, recentemente è stato attribuito il premio Wolf per la Chimica e per la Fisica 2022 a due socie straniere, Carolyn Bertozzi e Anne L'Huillere, e - notizia recentissima - la Socia Bina Agarwal ha ricevuto il Kenneth E. Boulding Memorial Award for Ecological Economics 2023 insieme al professor David Barkin. Torneremo su questo tema relativo a donne e scienza.

Così come un altro nome e figura femminile rilevante troviamo nella persona di Maria Cristina Marcuzzo, Foreign Secretary, che ha organizzato e coordinato i lavori del G20 delle Accademie, ospitato per la prima volta dall'Accademia, creando una fattiva collaborazione con il G7, il cui frutto può leggersi nei documenti elaborati in più di un anno di lavoro da due gruppi di studio dei Lincei; ed è interessante sottolineare, che il G20 ha previsto anche la presenza delle Scienze umane oltre a quella delle Scienze fisiche, ci piace pensare che la presenza di Maria Cristina Marcuzzo sia stata influente in tal senso. In queste occasioni è stata onorata una delle missioni ricordate, la scienza per la cooperazione internazionale e per la diplomazia.

Esiste altresì una commissione pari opportunità, in passato presieduta da un uomo, mentre attualmente la Presidente è la scienziata Marta Catellani, vicepresidente la nota studiosa Benedetta Craveri.

Fra le luci ancora va rilevata positivamente la delicata operazione di riforma dello Statuto, iniziata tre anni fa, il cui scopo è quello di allargare il numero e le competenze presenti in Accademia e favorire l'ingresso di giovani Soci e della componente femminile, non solo, ma l'intento è di rinnovare e aumentare le

commissioni, giunte ormai a 18 (dalla Ricerca e dall'Università all'Ambiente, rimarchiamo l'attenzione ai diritti umani, alla salute, alla storia dell'Accademia, per ricordarne solo alcune).

Tutto ciò - nota il Presidente - attiene istituzionalmente all'identità lincea, poiché l'obiettivo e l'impegno di tutte le componenti è teso alla continua realizzazione delle tre missioni fondamentali delle grandi Accademie scientifiche nazionali, e della Lincea in particolare, sopra ricordate.

Se dai numeri e dalle finalità semplicemente enunciate potrebbe derivare una certa lontananza e astrattezza di questo Olimpo, si ribadisce da parte del Presidente invece che l'Accademia esiste per la società attraverso la scienza. e quindi l'impegno è quello di far sì che i cittadini sentano questa vicinanza operativa e possano a loro volta partecipare facilmente e positivamente ai vari eventi e rispecchiarsi quasi in essi, trovare cioè delle possibili risposte a temi e problematiche del nostro inquieto oggi. In tale direzione è da coglier la ripresa di un evento promosso dal Presidente emerito Maffei, "L'Accademia incontra", in cui il rapporto con la società è rafforzato: vengono invitati in Accademia personaggi il cui operato, nei più vari campi scientifici e culturali risulti di particolare interesse e stimolo.

In questo contesto sono da rilevare gli incontri con personalità femminili, nell'ambito di un ciclo di Conferenze istituzionali denominate "La voce delle ministre", ove le ministre Luciana Lamorgese, Elena Bonetti, Maria Cristina Messa, Marta Cartabia hanno dato potuto portare una *A different voice* (ricordando il fondamentale testo di Carol Gilligan), esplicitando un punto di vista di eccezionale rilievo, per competenza e sensibilità.

Scavare ancora nella presenza della componente femminile, in particolare nella classe di scienze, ci consente di aprire una breve riflessione su un tema d'attualità quale donne e scienza, sulla presenza delle donne in area STEM, o più in generale nell'ambito scientifico.

Si è detto che la sezione "scientifica" è nata prima di quella delle *humanities*, ma la presenza delle donne non è molto rilevante 30 su 90: oltrepassiamo gli stereotipi relativi alla non abilità o alle carenze naturali delle donne, già ampiamente smentiti, non solo dagli addetti ai lavori, ma dalle persone come noi impegnate su questo fronte di promozione del ruolo femminile, l'impegno deve essere quello di proseguire sia nel senso di completa emancipazione, sia nel senso di rappresentanza, e soprattutto di presenza paritaria femminile.

Rinviando alle molte iniziative che si realizzano nel mondo della scienza da parte delle donne, anche nell'Accademia dei Lincei, come abbiamo visto, e

invitando alla lettura di recenti pubblicazioni³, vorremo sottolineare invece, più contenutisticamente come quella che le donne rivolgono e hanno rivolto dagli inizi del 900, con una forte accelerazione alla metà di esso, sia una delle sfide del nostro tempo, sfida tuttora in corso, dal momento che le politiche della differenza rappresentano un cammino fatto di avanzamenti e di arresti, non una marcia trionfale, ma un itinerario accidentato e in fieri e ciò anche nell'ambito della scienza.

In particolare se pensiamo al mondo della scienza si deve riflettere sul rapporto scienza e libertà femminile, considerando alcune questioni pregiudiziali: la scienza è nata in una società patriarcale e il metodo scientifico considera essenziale la neutralità del soggetto. Nei tre secoli di vita della scienza tuttavia essa non ha solo trasformato il mondo e la società, ma ha dato anche alle donne strumenti materiali e simbolici per la propria liberazione.

Da non scienziata, quindi esterna, mi limito ad osservare come questo rapporto sia complesso, ma molto stimolante: nei laboratori di ricerca sono entrate nuove generazioni di giovani donne con l'agio e la sicurezza di sé e dei propri desideri più matura di quella delle generazioni precedenti.

È interessante quindi riflettere intorno alle varie elaborazioni femminili sulla scienza, che dalla presenza attiva di Socie Lincee può derivare.

Sempre su questa linea è molto positivo che siano stati istituiti, grazie a un generoso lascito di un socio, Alfredo Margreth, due premi, finalizzati a stimolare l'attenzione per le materie STEM e scientifiche (ma non solo) e per la parità di genere, dedicati a due grandissime donne che hanno onorato la scuola e la società italiana: Maria Montessori e Emma Castelnuovo, entrambe attente a stimolare e sviluppare l'intelligenza e la personalità dei ragazzi e dei bimbi.

Oltre i premi si sta focalizzando l'attenzione in questo settore con molteplici iniziative, e in questo contesto di notevole impegno leggiamo dalla relazione del Presidente che l'Accademia ha firmato il protocollo *No Women, no Panel* con la RAI e altre grandi istituzioni culturali, su cui occorre spendere qualche parola. Dalla Commissione europea è venuta la spinta per tale iniziativa "senza donne non se ne parla", a cui hanno aderito subito la Rai, che ha firmato nel gennaio 2022 un memorandum che impegna l'Azienda e gli altri organismi firmatari a

³ Elisabetta Strickland, *Le madri di idee. Le donne scienziate e il premio Nobel*, Nemapress, Roma 2023. Elisabetta Strickland, *Scienziate-d'Italia-diciannove-vite*, Donzelli, Roma 2011. Sveva Avveduto (a cura di) *Questioni di genere, Riflessioni su genere, società, ricerca, economia e lavoro*, Gangemi editore, Roma 2021- Sveva Avveduto (a cura di). (2022). *Eppur si muove. Nuovi e rinnovati impegni per la parità di genere*. Roma: CNR Edizioni 2022. DOI: 10.14600/978-88-8080-276-1

inserire in maniera quanto più possibile paritaria presenze femminili e maschili nei dibattiti. Basta con i “manel”: convegni, commissioni, comitati, dibattiti, trasmissioni radio-televisive dove solo gli uomini sono invitati a parlare, offrendo un racconto fuorviante della società. Dal protocollo deve derivare una rappresentazione egualitaria ed equilibrata nelle attività di comunicazione. L’Italia è al 14esimo posto in Europa per uguaglianza di genere, solo il 22,3% degli esperti nei programmi Rai è femmina, pertanto è urgente un’azione di riequilibrio. Molti i rappresentanti delle istituzioni coinvolte (Università, Enti pubblici) quindi è molto significativa la presenza dell’Accademia dei Lincei nella stesura del documento che ha ricevuto anche l’adesione del Capo dello Stato, nonché di rappresentanti dell’Unione per il Mediterraneo.

Infine l’Accademia, accogliendo in certo senso, le parole del presidente Mattarella si è mostrata molto sensibile al problema delle ricercatrici e la maternità, ricercatrici spesso costrette a scelte dolorose e non dignitose, fra lavoro e maternità; su iniziativa della Commissione pari opportunità e in particolare di Marta Catellani e Benedetta Craveri e in collegamento con l’Università “Sapienza” di Roma e “Bicocca” di Milano, e delle loro Rettrici si è pertanto promossa l’istituzione di due borse di sostegno post-dottorato per giovani ricercatrici in maternità, e ci auguriamo che tale progetto apra la strada ad altre iniziative consimili, che si intervenga in un momento particolarmente critico per le donne ricercatrici.

Sempre in linea con questa attenzione è stata recentemente approvata l’istituzione di quattro premi Antonio Feltrinelli destinati a giovani ricercatrici in maternità.

Si è parlato della presenza delle socie nella sezione di scienze, ma constatiamo che la situazione non è diversa nelle scienze sociali, che a prima vista appaiono un terreno più favorevole alla presenza femminile, pensiamo al mondo della scuola, molto femminilizzato. Purtroppo nell’Accademia - come spesso altrove - verificiamo una situazione di sottorappresentanza, 30 socie donne su 90, che diventa un problema politico, secondo anche una delle missioni stesse dell’Accademia ricordate sopra.

Come è noto si tratta di una questione vasta e complessa non circosccrivibile ovviamente all’Accademia, che rinvia a tanti nodi teorici e pratici e rivestendo altresì caratteristiche di globalità e internazionalità, anche se le situazioni dei singoli paesi sono molto diverse.

Non possiamo dimenticare tuttavia come la promozione delle pari opportunità (in particolare quella tra donne e uomini) sia una delle priorità dell’Unione Europea sin dalla sua creazione, destinata a diventare una politica universale da applicare in ogni contesto, e molto si è fatto, grazie a questa sollecitazione.

Nel mondo numerosi eventi, dichiarazioni e conferenze sono finalizzati a risolvere le situazioni di disagio delle donne, dal momento che si è tutti concordi

nel sostenere, come ripetuto più volte dai vari Segretari generale dell'Onu (ricordo in particolare Kofi Annan,) e da intellettuali del calibro di Amartya Sen e Martha Nussbaum che la maturità di una società si misura proprio dalla condizione delle donne. Quindi si tratta di un problema di portata internazionale, anche se diversamente presente nei vari paesi, come abbiamo detto, perché giustamente si ritiene che *il gender gap* in politica come in altri ambiti sociali ed economici- ora interessa nella ricerca- deve essere inteso come un elemento di disparità, quasi di discriminazione (alcune lo hanno definito una forma di *apartheid*), che sta ad indicare la mancata presenza di una parte della popolazione nell'attività pubblica.

Non ci soffermiamo sulla promulgazione di numerose legislazioni relative alle pari opportunità, sin dagli anni 70, grazie all'impulso e alle direttive della Unione europea: azioni positive, e quote appunto, -definite strumenti di ingegneria sociale da alcune studiose come Lorella Cedroni e Marina Calloni, “non sufficienti, né efficaci finché non vengono risolte le questioni di discriminazione sistemica e di violenza simbolica che stanno alla base”⁴.

Limitandoci all'Accademia, ma altresì all'Università dobbiamo domandarci e indagare il difficile, inquieto, fragile rapporto tra WS/GS e accademia/università, pensando alla cifra del femminismo italiano, che si è sviluppato fuori dalle mura della cittadella universitaria e solo negli anni 80 ha fatto irruzione, in maniera “indisciplinata”, Caratteristica-questa- della situazione universitaria italiana, infatti, che ignora ufficialmente tale ambito di ricerca, così fiorente nel mondo anglosassone, ma anche in Francia e Germania: in questi paesi come è noto gli studi sulle donne hanno conquistato dignità scientifica e statuto ben definito, laddove in Italia esistono poche cattedre riconducibili agli Women's Studies e questi argomenti sono trattati solo se inseriti in discipline tradizionali, legati al ‘momentaneo’ interesse del/della docente, sostanzialmente marginali o sommersi.

In linguaggio filosofico considero importante l'attenzione ai contenuti teorici, ma aggiungerei pratici, etici che si interrogano proprio sulla ‘modalità’ di presenza della donna nella contemporaneità, prassi etiche che consentono di andare al di là, anche di stereotipi, purtroppo consueti che si ripetono stancamente: la parità tra uomini e donne è un risultato acquisito, il femminismo è superato, etc.

La questione è complessa e problematica, chiama in causa molte sensibilità, ma soprattutto ha generato “la imperfetta cittadinanza” delle studiose nel mondo della ricerca.

Cittadinanza imperfetta e non compiuta, laddove si vuole sottolineare- non ci dovrebbe essere bisogno!!!!- come la partecipazione delle donne sia un segno

⁴ L. Cedroni, *Rappresentare la differenza. Le donne nelle istituzioni elettive*, Roma Lithos 2001.

di democrazia compiuta, pertanto l'asimmetria (di potere politico) di presenza che si verifica (p.e. in Italia), mostra come non ci sia una effettiva realizzazione dell'uguaglianza di genere, pur essendo sancita in tutte le legislazioni nazionali dei singoli stati europei e nella stessa Unione Europea.

Per questo preferisco auspicare una cittadinanza non-indifferente nella quale al superamento di discriminazioni sociali e politiche, e quindi all'affermazione dell'effettiva parità fra le persone, si affianchi la risoluzione di esclusioni e si affermi il valore della differenza - ovvero l'allargamento del concetto di cittadinanza a categorie storicamente escluse come le donne nei cui confronti ancora oggi si presentano problemi ad un pieno accesso.

“Il movimento femminista ha portato l'attenzione sul soggetto mancante, donna, che in tal modo è diventata soggetto e ha cominciato a riflettere sulla sua storia e sull'asimmetria che caratterizza la relazione fra i generi: le donne hanno riattraversato l'universalismo egualitario denunciandone l'astrattezza e la presunta neutralità, e pertanto a questa si è affiancato il concetto della differenza. Passaggio importante nella costruzione dell'identità femminile, grazie al quale si è vista la parzialità degli assoluti illuministici, si è formulata una critica alla dottrina politica moderna e alle idee di cittadinanza e democrazia dei paesi occidentali in cui il richiamo alle libertà e ai diritti naturali ha richiesto l'assimilazione a un unico modello, quello del cittadino-uomo.”⁵

Come conclusioni vorrei sottolineare come sia importante riflettere sul tema parità e istituzione (università) e accademie in generale, un continente in grande fermento e in profonda trasformazione, in quanto le politiche di pari opportunità sono riconosciute come fattore qualitativo determinante per la modernizzazione e l'innovazione degli apparati produttivi, del mercato del lavoro, dei processi formativi e culturali e per conseguire più equi livelli di partecipazione democratica e di giusta integrazione sociale.

In riferimento all'Accademia ne può derivare la spinta a cogliere, pertanto, la domanda che aleggia nella scuola e nell'Università: valorizzare il patrimonio di idee, di intelligenza e di creatività dei suoi soggetti, insieme con il riconoscimento dell'importanza centrale dei soggetti stessi, uomini e donne, dal momento che, come è noto, costante è la crescita delle donne alla formazione superiore e alla cultura, cui corrisponde ancora, tuttavia, un notevole ritardo nello sviluppo della loro carriera, momenti di discriminazione e di disuguaglianza perpetuati dalle regole esistenti.

⁵ Ivi, p. 21.

Il tema dell'inserimento della donna nel mondo del lavoro è significativo anche nel contesto universitario o nell'Olimpo linceo che può rappresentare l'apripista di un luogo al servizio della ricerca e dell'eccellenza scientifica, favorendo l'enorme potenziale rappresentato dalla metà della popolazione.

L'Accademia può anticipare i bisogni di una nuova società, basata sulle conoscenze e sulle capacità esemplari dei/le propri/e componenti, deve costruire nuove competenze e fondare nuove attitudini promuovendo una redistribuzione equitativa di conoscenze, responsabilità decisionali, modelli organizzativi, strumenti per operare.

Agire sul piano culturale comporta anche agire politicamente, cioè non occupare solo i "luoghi", essere presenti e visibili, ma esserci diversamente, in maniera consapevole come donne: qualitativamente forse cambierà qualcosa del nostro "abitare il mondo" come affermava Hannah Arendt.

I DATI, LE RICERCHE, LE ANALISI

Misure di parità negli EPR: il caso di CNR e INFN

Loredana Cerbara, Nicolò Marchesini
e Sabina Pellizzoni

1. Misurare la disuguaglianza di genere nelle carriere scientifiche

Le differenze di genere nel reddito da lavoro dipendente sono ormai ampiamente dimostrate¹, ma rimane di difficile comprensione la differenza salariale in un contesto specifico come quello della ricerca pubblica. Se si considera che i rapporti lavorativi sono regolati da contratti standardizzati, sembra difficile poter affermare che persistono differenze di trattamento economico legati al genere. In realtà, come è ben noto, le differenze non si riscontrano nel trattamento economico, che rimane invariato a parità di posizione e anzianità retributiva. Tuttavia, le differenze si manifestano nelle opportunità di avanzamento di carriera. Il noto concetto di “soffitto di cristallo” (*Glass Ceiling*), che rappresenta gli ostacoli invisibili che possono rallentare o addirittura bloccare le carriere delle donne, è ancora presente e influente. La ricercatrice Ilenia Picardi ha proposto una metafora diversa che possa tenere conto dei vari fattori che contribuiscono alla creazione e mantenimento di tale soffitto: “i labirinti di cristallo”. Secondo l'autrice, il problema non è solamente l'effetto del soffitto di cristallo che ostacola le carriere femminili, ma anche i molteplici meccanismi a diversi livelli della carriera che influenzano e ostacolano l'ingresso e gli avanzamenti, e spesso determinano l'uscita delle donne dal percorso scientifico e accademico (Picardi, 2020). Lo dimostrano i dati sulle carriere che sembrano presentare cenni di miglioramento solo se vengono osservati in serie temporale, in un confronto con

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU

il passato recente e meno recente che riesce a intercettare la tendenza di un cambiamento impercettibile quando viene esposto un dato in serie temporale troppo breve. Eppure il cambiamento è avviato, grazie al lavoro incessante di chi fa ricerca nel settore delle disuguaglianze di genere e nella costante attività di sensibilizzazione, quanto mai necessaria perché quegli ostacoli di cui si parlava non hanno un attore principale ben identificabile e talvolta sono le stesse donne a rinunciare ai passi avanti che pur meriterebbero a favore dell'adesione a ruoli sociali che le vedono impegnate e responsabilizzate fuori dal contesto lavorativo.

Dunque, la misura di questo cambiamento, in termini tecnici, richiede non soltanto un conteggio di uomini e donne nelle diverse posizioni lavorative, ma anche una analisi e l'individuazione dei possibili fattori che favoriscono ancora prevalentemente gli uomini da un lato, mentre dall'altro ostacolano le donne. Le giovani donne che entrano nel campo della ricerca scientifica sembrano essere più consapevoli della loro libertà di scelta rispetto alle loro colleghe più anziane. Pertanto, questo cambiamento diventa visibile solo confrontando periodi di tempo abbastanza lunghi, dal momento che è soprattutto determinato dalle nuove entrate che hanno bisogno di un tempo lungo per percorrere le tappe della carriera professionale. Inoltre la sensibilizzazione costante dovuta all'attivismo di ricercatrici e ricercatori ha ormai portato all'attenzione generale il tema delle differenze di genere nelle carriere scientifiche e dal punto di vista politico questo ha generato alcune attivazioni di regolamenti orientati ad arginare il fenomeno. Infatti, negli ultimi tempi, si è iniziato a prestare attenzione, a livello comunitario, al monitoraggio e alla creazione di regolamenti che limitino la partecipazione maschile nelle commissioni e nelle posizioni chiave in grado di influenzare le decisioni di assegnare ruoli di responsabilità. Così come è stata negli ultimi anni incoraggiata l'adozione di sistemi di monitoraggio interni alle istituzioni o ai progetti nazionali e sovra-nazionali per evitare che retaggi culturali limitino l'utilizzo di risorse creando un vero e proprio danno dovuto all'impatto sul PIL della mancata adozione di azioni a favore della parità di genere².

2. La parità di genere negli EPR: il caso di CNR e INFN

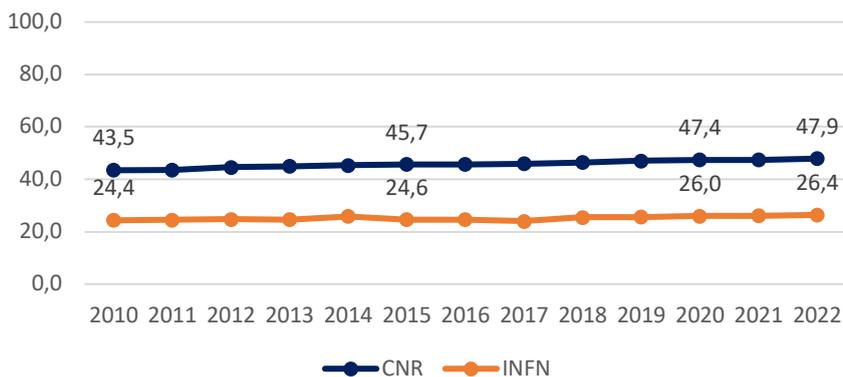
Il presente contributo vuole analizzare la presenza femminile in due Enti Pubblici di Ricerca italiani, il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) e l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN). Sebbene siano per dimensione, struttura e mission differenti, entrambi gli enti sono accomunati da una storia ormai

² <https://op.europa.eu/webpub/eca/special-reports/gender-10-2021/it/#A39>

decennale di azioni volte a raggiungere la parità di genere all'interno della propria organizzazione, che li può far considerare quali due casi studio all'interno del panorama nazionale.

L'INFN, la cui *mission* è lo “studio dei costituenti fondamentali della materia e delle leggi che li governano”³, conta al 2022 2.106 dipendenti strutturati (INFN, 2023) in 20 sezioni e 4 laboratori nazionali. Con 8.950 unità di personale dipendente al 31 dicembre 2022 (CNR, n.d.), il CNR è l'ente di ricerca più grande in Italia, caratterizzato da un approccio multi e interdisciplinare a tutti i campi della ricerca svolta all'interno degli 88 istituti di ricerca. Di questi, 12 sono afferenti al Dipartimento di Scienze Fisiche e Tecnologie della Materia (CNR-DSFTM)⁴ per un totale di 1.265 unità di personale dipendente, la cui attività di ricerca è buona in parte⁵ affine a quella dell'INFN.

Figura 1. Presenza femminile tra il personale dipendente, CNR e INFN. Anni 2010-2022 (valori percentuali)



Fonte: proprie elaborazioni su dati CNR (anni vari) e INFN (anni vari).

A livello complessivo (Figura 1), gli ultimi dieci anni sono stati caratterizzati da un lieve ma costante aumento della presenza femminile all'interno del CNR, presenza che è cresciuta dal 43,5% del 2010 al 47,9% del 2022 nei quattro profili

³ <https://home.infn.it/it/la-missione-e-le-sue-origini-2>

⁴ <http://www.dsftm.cnr.it>

⁵ I Dipartimenti in cui si articola il CNR sono costituiti da personale in gran parte afferente alla disciplina di riferimento ma anche ad altre discipline che possono risultare importanti nello svolgimento dell'attività di ricerca. In ogni caso, pur afferendo a discipline di altra natura, il personale di ricerca si trova a collaborare in progetti collocati nella macro-area di riferimento e dunque è assimilato ad essa nel senso che le dinamiche di funzionamento dell'attività sono quelle tipiche di quella macro-area e anche le conseguenti scelte di carriera.

del personale dipendente. Nello stesso periodo, la presenza femminile all'interno dell'INFN è cresciuta dal 24,4% al 26,4%.

La presenza femminile all'interno di un EPR è determinata dalle situazioni presenti nei vari profili professionali che, essendo legati a dinamiche sociali, culturali, ed economiche specifiche del contesto, non necessariamente rispettano l'incidenza complessiva. L'*Indice di femminilità*⁶ (IF) può fornirci una panoramica iniziale delle dinamiche relative ai diversi profili e livelli. (Tabella 1).

Tabella 1. Indice di femminilità, CNR, CNR-DSFTM e INFN. Anno 2022
(per 100 dipendenti uomini)

		CNR	di cui: CNR-DSFTM	INFN
Totale personale dipendente		91,94	67,33	36,22
Personale di ricerca	I livello	47,56	32,39	20,42
	II livello	77,70	41,88	25,60
	III livello	108,88	73,63	33,58
Personale tecnico	IV livello	55,98	33,33	7,10
	V livello	57,07	18,18	6,25
	VI livello	56,05	24,64	3,76
	VII livello	43,10	33,33	0,00
	VIII livello	64,77	28,57	0,00
Personale amministrativo	IV livello	256,25	150,00	366,67
	V livello	438,46	1.075,00	424,24
	VI livello	470,83	680,00	512,50
	VII livello	197,94	233,33	232,00
	VIII livello	566,67	+∞*	66,67

* L'indice è calcolato come rapporto tra il numero di donne e quello di uomini. Nel DSFTM, come VIII livello sono impiegate esclusivamente donne, e quindi il rapporto risulta massimo.

Fonte: proprie elaborazioni su dati CNR (2023) e INFN (2023).

Sia per CNR che per INFN, il personale di ricerca (personale ricercatore e tecnologo) e tecnico è a predominanza maschile, mentre quello amministrativo a predominanza femminile. Per il personale di ricerca, all'aumentare del livello di carriera diminuisce la presenza femminile sia per il CNR che per l'INFN seppur con intensità differenti. Per il livello di entrata ovvero il III livello il CNR registra una sostanziale parità tra i due generi (109 donne ogni 100 uomini), valore che però scende a 74 donne ogni 100 uomini all'interno del DSFTM, e in entrambi i casi la presenza femminile si riduce sino a 48 e 32 donne nel I livello rispettivamente per tutto il CNR e per il solo DSFTM. La disegualianza di

⁶ L'indice di femminilità è calcolato come rapporto tra il numero di donne e di uomini per cento, e identifica il numero di donne presenti ogni 100 uomini.

genere dell'INFN, invece, si mostra già profondamente radicata al III livello, con quasi 34 donne ogni 100 uomini al 2022, per ridursi sino a 20 donne ogni 100 uomini al I livello. Il personale tecnico di entrambi gli enti è fortemente maschile, con la peculiarità che più i compiti si restringono al campo prettamente della fisica, più la presenza maschile appare predominante. Come anticipato, il personale amministrativo è a forte predominanza femminile senza particolari differenze tra CNR e INFN.

Anche tali situazioni che appaiono consolidate e comuni possono nascondere differenze. Un esempio di *gender pay gap*, ovvero di differenza salariale ascrivibile al genere, “nascosto” riguarda il personale tecnico e amministrativo dell'INFN, in quanto seppure entrambi i profili di collaboratore e collaboratrice rientrano nel medesimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, i livelli di ingresso sono differenti. Il livello di primo ingresso per il collaboratore/trice tecnico è il VI livello (a meno di casi particolari e molto rari di assunzioni di operatori) mentre per il personale amministrativo è il VII. Inoltre nelle progressioni di carriera, il personale tecnico può arrivare al livello apicale IV essendo in possesso del solo diploma superiore, mentre il personale amministrativo - per accedere alla stessa posizione apicale IV livello - deve essere in possesso di laurea e accedere con ulteriore concorso esterno o con l'istituto dell'articolo 52 “mobilità tra profili a parità di livello”, ed è comunque un processo che richiede un periodo di tempo considerevole e può essere soggetto a limiti numerici. In definitiva, nonostante l'esistenza di una contrattazione standardizzata, emerge una disparità salariale effettiva considerando che il personale amministrativo è, come visto, prevalentemente femminile, mentre il personale tecnico maschile. Questo si traduce in una discriminazione di fatto.

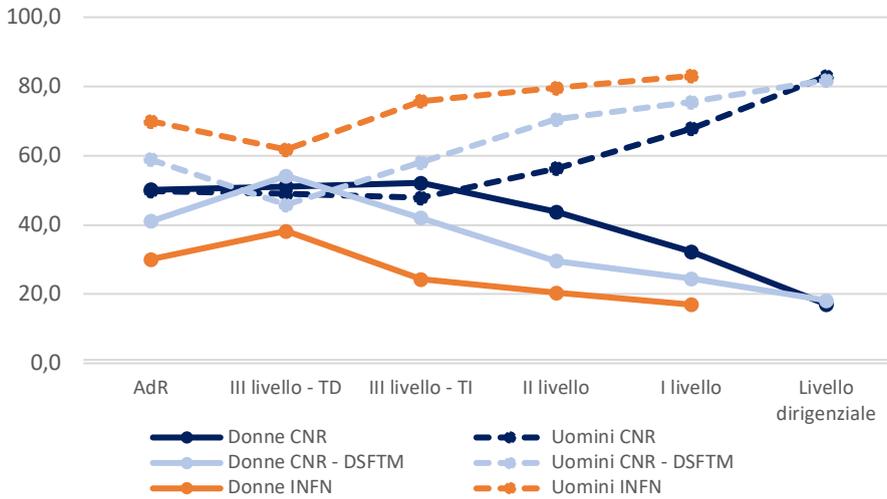
La situazione appena descritta conferma la segregazione verticale o *Glass Ceiling* presente nell'ambito della ricerca sia a livello italiano (Corsi et al., 2019; MUR, 2022) che internazionale (European Commission, 2021), così come la segregazione orizzontale all'interno degli ambiti di ricerca STEM⁷. Mentre all'interno del CNR, nel suo complesso, tale segregazione è poco visibile, sia nel Dipartimento di Scienze Fisiche e Tecnologie della Materia (DSFTM) che nell'INFN le donne che si occupano di Fisica o campi scientifici affini in qualità di ricercatrici, tecnologue o tecniche appaiono fortemente minoritarie.

Il fenomeno della segregazione verticale appare chiaro analizzando complessivamente i dati attraverso i vari livelli lavorativi. Osservando il personale di ricerca (Figura 2), le percentuali di donne e uomini all'interno del CNR assumono una forma definita ‘a forbice’, per la quale nei livelli iniziali della carriera – ovvero

⁷ Science, Technology, Engineering and Mathematics.

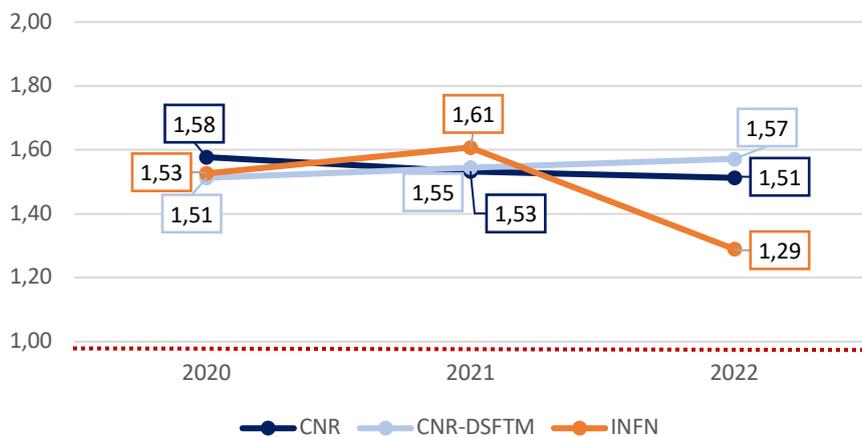
gli assegni di ricerca, i tempi determinati e indeterminati III livello che rappresentano i manici della forbice – la componente femminile risulta paritaria se non addirittura supera quella maschile, ma con l'avanzare della carriera – II livello, I livello, e livello dirigenziale – le due lame della forbice si divaricano sempre più. All'interno dello stesso ente, il DSFTM segue un andamento simile ma con alcune peculiarità.

Figura 2. Forbice delle carriere per il personale di ricerca, CNR, CNR-DSFTM, INFN. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: proprie elaborazioni su dati CNR (2023) e INFN (2023).

Figura 3. Glass Ceiling Index, CNR, CNR-DSFTM e INFN. Anni 2020-2022



Fonte: proprie elaborazioni su dati CNR (anni vari) e INFN (anni vari).

Da un lato, le due lame della forbice risultano sempre maggiormente divaricate rispetto a quelle dell'interno ente, evidenziando quindi uno svantaggio femminile diffuso a tutti gli stadi della carriera; dall'altro, l'unica eccezione riguarda il III livello a tempo determinato dove, al 2022, la quota di donne superava quella degli uomini (54% contro 46%), ma nonostante ciò la forbice assume nuovamente l'andamento favorevole al contingente maschile a partire dal III livello a tempo indeterminato, che funge da perno in questa ideale forbice a partire dal quale le lame divaricano sensibilmente, mostrando quindi una difficoltà maggiore per le donne nell'accedere alla carriera di ricerca come personale stabile. La situazione dell'INFN, invece, ancora non si configura come una vera e propria forbice avendo il braccio femminile notevolmente lontano da quello maschile: in tutti gli stadi della carriera la quota femminile non supera il 40% (III livello TD) del personale, e il soffitto di cristallo ai livelli alti della carriera appare fortemente resistente⁸. La situazione dell'INFN e CNR-DSFTM mostra, quindi, come in ambito prettamente STEM le resistenze alla presenza e progressione femminile siano ancora notevolmente presenti.

Per comprendere la recente dinamica è possibile ricorrere al *Glass Ceiling Index*⁹ che misura la probabilità che hanno le donne di raggiungere le posizioni apicali nella carriera (

Figura 3). Tenendo come riferimento la probabilità di avere un uomo o una donna in posizione apicale identica, tutti e tre i soggetti analizzati mostrano uno svantaggio femminile nel triennio 2020-2022 evidenziando una condizione sfavorevole nel raggiungere il I livello come ricercatrice o tecnologa. Mentre l'indice di CNR e CNR-DSFTM si mantiene stabilmente sopra 1,5, lo stesso oscilla per l'INFN arrivando al 2022 ad un valore pari a 1,3: il guadagno femminile è ascrivibile ad un aumento delle progressioni di carriera per le donne più consistente che negli anni passati, dovuto alla combinazione di nuove posizioni bandite e progressioni interne.

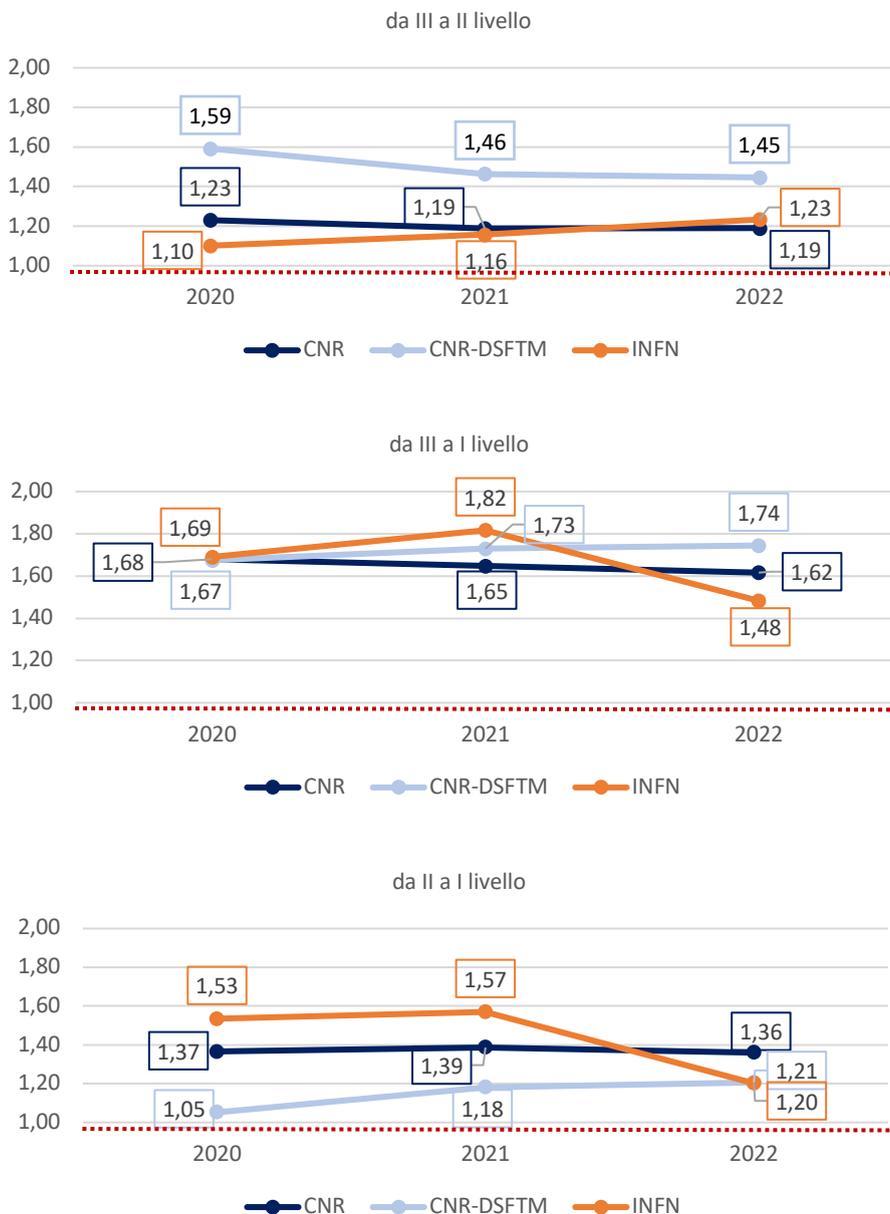
Volendo leggere la situazione non solo a livello di organizzazione ma nei passaggi tra i vari livelli, è possibile ricorrere al *Progression Glass Ceiling Index (PGCI)*

⁸ Per l'organizzazione interna del personale INFN, il livello dirigenziale per il personale di ricerca è conteggiato come I livello.

⁹ Creato da *The Economist* (<https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index>), viene calcolato mettendo a rapporto il prodotto del numero di donne per il numero di dipendenti in posizione apicale e il prodotto del totale dipendenti per il numero di donne in posizione apicale: $(D/(U+D))/(D^{PA}/(D^{PA}+U^{PA}))$, dove con la notazione simbolica D^{PA} oppure U^{PA} si intende numero di donne o di uomini in posizione apicale. L'indice varia tra 0 e $+\infty$ e assume valore 1 quando la probabilità di avere un uomo o una donna in posizione apicale è equivalente. Un valore al di sopra di 1 indica uno svantaggio per le donne. In tutti gli indici calcolati in questo contributo non si ottengono mai valori inferiori ad 1. Per tale motivo per ragioni estetiche è stata sempre rappresentata l'ordinata a partire da 1.

(Anderson & Connolly, 2006) il quale descrive la proporzione di donne per ogni livello sulla proporzione di donne in quello superiore (Figura 4).

Figura 4. Progression Glass Ceiling Index, CNR, CNR-DSFTM e INFN. Anni 2020-2022



Fonte: proprie elaborazioni su dati CNR (anni vari) e INFN (anni vari).

Il passaggio per una donna dal III al II livello risulta maggiormente difficoltoso in CNR-DSFTM per i tre anni considerati, mentre per il CNR a livello complessivo e per l'INFN tale svantaggio appare più contenuto. Viceversa, il passaggio da II a I livello – ovvero da Prima Ricercatrice o Tecnologa a Dirigente di Ricerca/Tecnologa – appare meno complesso proprio al CNR-DSFTM nei primi due anni in analisi, per poi relativamente convergere tra i tre soggetti al 2022. Com'è facile aspettarsi, il passaggio da III a I livello è il più complesso indipendentemente dall'Ente o campo scientifico in cui si lavora.

3. Conclusioni

Sebbene le misure continuino a evidenziare uno svantaggio netto per le donne in posizioni di leadership o in campi tradizionalmente dominati dagli uomini in importanti enti pubblici di ricerca come CNR e INFN, il monitoraggio nel corso del tempo mostra alcuni segnali incoraggianti di progresso verso la parità di genere. Le nuove generazioni sono sempre meno influenzate dal pregiudizio che le donne non possano svolgere le stesse attività degli uomini nel mondo della ricerca scientifica. Tuttavia, questo processo di cambiamento procede lentamente, e rende essenziale l'azione che gruppi come GETA operano per sensibilizzare i lavoratori della ricerca, il personale dirigente degli enti e le istituzioni politiche.

Questo fenomeno è evidente sia nelle forbici di carriera, in cui talvolta emerge un beneficio per le donne ma solo nelle posizioni precarie, sia nei dati di monitoraggio (GCI) che non mostrano mai una parità generale. Il vantaggio femminile, se lo si ritrova, risiede solamente in corrispondenza di mansioni specifiche, come il settore amministrativo, ma la scienza e la tecnica permangono a conduzione maschile. Fa timidamente eccezione il caso dell'INFN che riporta un recente passo avanti verso la parità nel passaggio dal II al I livello dell'inquadramento professionale, riduce complessivamente per l'anno 2022 lo svantaggio femminile. Sicuramente è necessario continuare a monitorare costantemente l'evoluzione di questo fenomeno nel tempo, al fine di verificare che i dati rilevati non si riferiscano semplicemente ad una coincidenza temporanea legata a circostanze contingenti, ma piuttosto riguardino un reale cambiamento strutturale in atto. Anche il CNR sta registrando parziali cambiamenti; tuttavia, essendo un ente molto grande e complesso, necessita di più tempo affinché gli indicatori comincino ad evidenziare un cambiamento stabile verso la parità.

Bibliografia

- Anderson, J., & Connolly, S. (2006). *Equal measures: Investigating university science pay and opportunities for success* [Monograph]. University of East Anglia.
<https://ueaeprints.uea.ac.uk/id/eprint/37183/>
- Consiglio Nazionale delle Ricerche. (n.d.). *Anagrafica del personale strutturato e non strutturato* [dataset].
- Corsi, M., D'Ippoliti, C., & Zacchia, G. (2019). On the evolution of the glass ceiling in Italian academia: The case of economics. *Science in Context*, 32(4), 411–430.
<https://doi.org/10.1017/S0269889720000046>
- European Commission. (2021). *She Figures 2021. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators* (p. 352). Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/s/uVLR>
- Istituto Nazionale di Fisica Nucleare. (2022). Piano Triennale di Attività 2023-2025. INFN.
https://www-presid.infn.it/images/PDF/Piani_Triennali/PTA2023-2024/PT2023-2025.pdf
- MUR, DGPBSS – Ufficio VI - Servizio Statistico. (2022). *Focus “Le carriere femminili in ambito accademico”* (p. 21). Ministero dell'Università e della Ricerca.
http://ustat.miur.it/media/1218/focus_carrierefemminili_università_2022.pdf
- Picardi, I. (2020). *Labirinti di cristallo. Strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*. FrancoAngeli.
https://francoangeli.azureedge.net/fa-contenuti/area_pdfdemo/1315.35_demo.pdf

Divari di genere nelle scienze della terra: uno sguardo preliminare

Giuliana Rubbia

1. Introduzione

Non mancano oramai gli studi quantitativi sulla presenza femminile in università e ricerca. In sintesi, le scienze della terra sono un settore a prevalenza maschile, con una sotto-rappresentazione femminile che negli ultimi decenni mostra alcuni miglioramenti.

Un progresso costante, ma lento, in un cammino che si prefigura ancora lungo¹. Per quanto riguarda le università statunitensi, “la frazione di donne nel pool di docenti diminuisce con il grado, poiché le donne comprendono il 46% degli *assistant professor*, il 34% dei professori associati e il 19% dei professori ordinari (Ranganathan et al. 2021). Situazioni simili sono riportate in Australasia, con un rapporto di 26 a 74 per ricercatrici e ricercatori (Handley, 2020).

Sempre a livello internazionale, oltre alla lettura di genere del personale e delle carriere, ulteriori analisi sono disponibili sulla produzione scientifica e la partecipazione a *editorial board* o a *panel*. In uno studio di Henriques and Garcia (2022) su riviste di geologia, nell'85% delle riviste analizzate il redattore capo è un uomo e l'80% dei membri che compongono il comitato di redazione delle stesse riviste sono uomini e il 20% sono donne. “Questa sotto-rappresentazione nei *comitati editoriali* delle riviste di geologia va di pari passo con il rapporto tra donne e uomini come *autori attivi*, ed è in linea con la storica sotto-rappresentazione delle donne nelle geoscienze”.

Stadmark et al. 2023 indicano che al convegno di geoscienze più partecipato in Europa, la General Assembly della European Geophysical Union (EGU), la

¹ Così lo definisce Eric Davidson, editor di AGU Advances, la rivista dell'American Geophysical Union con l'efficace “*Steady but Slow Progress on the Long Road Towards Gender Parity*”, <https://shorturl.at/wyDMS>

percentuale di donne relatrici è aumentata dal 32% nel 2015 al 39% nel 2022, mentre per le *convenor* di sessione, l'incremento percentuale è ancora più alto: 40% di donne nel 2022 rispetto al 26% del 2015.

In Italia, negli ultimi venti anni, nel settore delle geoscienze, le università italiane hanno registrato tendenze positive: professoresse associate dal 23,6% al 28,9% e ordinarie dal 9,0% al 18% (Agnini et al., 2020). Ma il settore rimane ancora sottorappresentato (Amadori et al. 2023).

Necessariamente, anche l'INGV - Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia si posiziona in questo contesto, e un'analisi circostanziata dello sviluppo delle risorse umane a vent'anni dalla sua istituzione è fornita in (De Lucia et al., 2021).

Nel seguito viene proposto uno sguardo preliminare in sede GETA sulla distribuzione di genere nel suo personale dipendente, fotografato a marzo 2023, e alcune considerazioni di contorno, nel contesto della comunità italiana e internazionale.

2. Uno sguardo ai numeri

L'INGV è, oggi, un ente pubblico di ricerca di medie dimensioni, con circa 1000 unità di personale, e con una *mission* ben definita. Obiettivo generale dell'INGV è “contribuire alla comprensione della dinamica del Sistema Terra, nelle sue diverse fenomenologie e componenti solida e fluida, e alla mitigazione dei rischi naturali associati” (INGV 2022, p. 6).

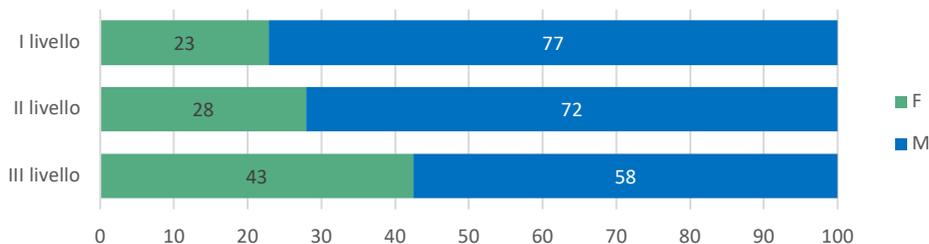
Per la sua forte connotazione STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics), data la sua vocazione nell'ambito delle geoscienze, è naturale aspettarsi una prevalenza maschile nella composizione del personale.

In particolare alla data del 31 marzo 2023², l'INGV risulta composto da 946 unità, comprensive di personale ricerca e tecnologo, tecnico e amministrativo. La componente maschile prevale rispetto alla componente femminile in termini complessivi.

Tra il personale dipendente, il 61,5% sono uomini e il 38,5% sono donne. Prevale la componente maschile tra il personale ricercatore e tecnologo (Fig.1) e tra il personale tecnico (Fig. 2). Mentre la componente femminile è preponderante tra il personale amministrativo (Fig. 3). Tra il personale ricercatore la percentuale di uomini è pari al 62% (378 unità), mentre le donne costituiscono il 38% (233 unità).

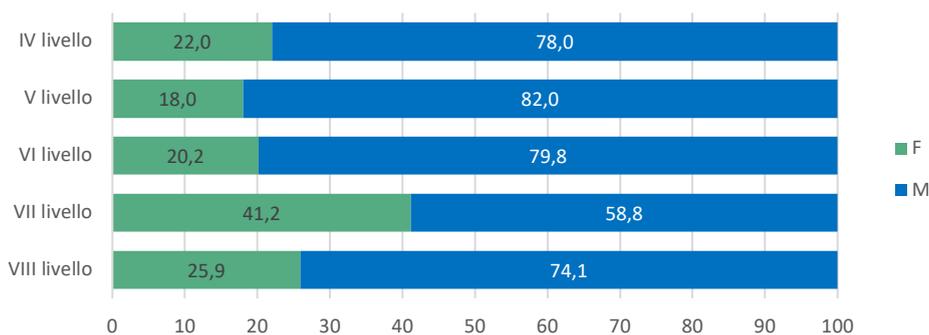
² Piano Triennale Attività INGV 2023-2025, <https://shorturl.at/lxFS0>

Figura 1. Personale ricercatore e tecnologo per livello (I-III) e genere al 31 marzo 2023. Valori percentuali



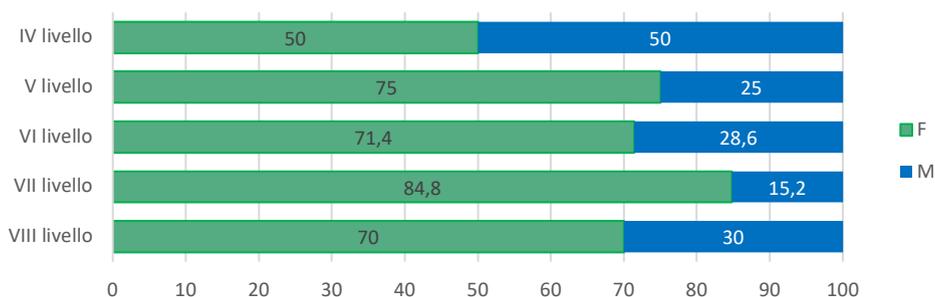
Fonte: Elaborazioni su dati INGV, 2023.

Figura 2. Personale tecnico per livello (IV-VIII) e genere al 31 marzo 2023. Valori percentuali



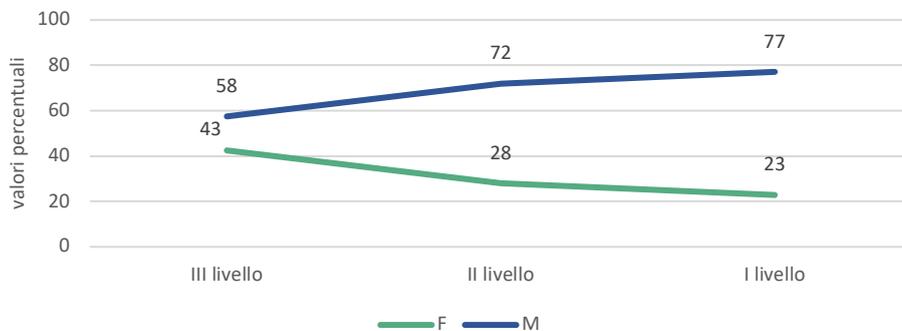
Fonte: Elaborazioni su dati INGV, 2023.

Figura 3. Personale amministrativo per livello (IV-VIII) e genere al 31 marzo 2023. Valori percentuali



Fonte: Elaborazioni su dati INGV, 2023.

Figura 4. Diagramma a forbice per livello. Personale ricercatore e tecnologo



Fonte: Elaborazioni su dati INGV, 2023.

Ritroviamo percentuali analoghe in altri enti di ricerca, pur di diversa dimensione. All'OGS - Istituto Nazionale di Oceanografia e Geofisica Sperimentale, la presenza femminile si colloca attorno al 40% tra il personale ricercatore e tecnologo (OGS 2022, p.14). Parimenti al CNR, se guardiamo alla composizione percentuale del personale I-III livello al CNR-DSSITTA - Dipartimento di Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente (Cerbara e Caruso, 2022 p. 77). Fa eccezione l'ISPRA - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale, con una presenza femminile preponderante in generale (ISPRA 2022) e che in particolare nei livelli I-III vede una “percentuale di donne pari al 55,66% (349 unità) e di uomini pari al 44,34% (278 uomini)” (ISPRA 2023).

Il diagramma c.d. a forbice ci indica poca differenza tra i due generi all'ingresso, ma andando verso i livelli più alti il divario aumenta. Un *pattern* noto e frequente nella comunità scientifica italiana. In ISPRA, ad esempio, la quota di personale di ricerca di genere femminile “va diminuendo da un livello all'altro: in particolare, la percentuale di donne dal livello III (54,8%) subisce una riduzione di circa 4 punti percentuali al livello successivo, mentre la stessa si dimezza al livello apicale (25%)” (ISPRA 2022, p. 30).

Il Rapporto di Femminilità (RF)³ su tutto il personale è 0,63, lievemente aumentato rispetto a dieci anni fa (0,56 in Rubbia, 2013); negli organi di vertice non supera lo 0,2; nelle direzioni si colloca tra lo 0,4 e lo 0,5. (v. Tabella 1).

³ Rapporto di Femminilità RF=numero di donne/numero di uomini. RF=1 quando il numero di donne è uguale al numero di uomini, minore di 1 quando le donne sono numericamente inferiori agli uomini, maggiore di 1 nel caso opposto.

Tabella 1. Rapporto di femminilità negli organi

<i>Ruolo</i>	<i>Numero uomini</i>	<i>Numero donne</i>	<i>Rapporto di femminilità</i>
Presidente	1	0	0,0
Consiglio di Amministrazione	5	1	0,2
Direttore Generale	1	0	0,0
Consiglio Scientifico	5	1	0,2
Collegio Revisori dei conti	3	2	0,7
Organismo indipendente di valutazione	2	1	0,5
Direttori di Dipartimento	2	1	0,5
Direttori di Sezione	7	3	0,4

Fonte: Elaborazioni su dati INGV, 2023.

3. Conclusioni

L'articolo ha richiamato l'attenzione sulla distribuzione di genere del personale nell'ambito delle scienze della terra nel settore dell'alta formazione in Italia e all'estero e in alcune realtà di ricerca in Italia affini. Emergono *pattern* abbastanza simili, rintracciabili nella letteratura e nella documentazione istituzionale a riguardo.

Le scienze della terra sono un settore a prevalenza maschile, con una sottorappresentazione femminile, che diventa maggiormente evidente nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali. A questa situazione concorrono diversi fattori, che i piani di uguaglianza di genere tentano progressivamente di migliorare, sulla spinta di strategie europee (European Commission, 2021), progetti dedicati quali ad esempio ENGIE (<https://www.engieproject.eu/>) e una maggiore sensibilità anche da parte delle società scientifiche, tra le quali la Società Geologica Italiana con la nuova divisione "PanGEA, Geoscienze Senza Frontiere" (Amadori & EDI 2023).

Da un punto di vista numerico, è stata messa in evidenza una fotografia istantanea INGV del solo personale dipendente. In prospettiva, sarebbe interessante analizzare anche il personale in formazione, potenziale risorsa all'ingresso e poi sviluppo.

Divari e differenze esistono, non solo nei numeri e nelle percentuali, ma anche nelle attitudini e aspirazioni, e su queste è necessario riflettere per le azioni future.

Ad esempio, da un'indagine sul benessere lavorativo svolta in INGV nel 2019 (Spagnoli et al. 2020, p. 26) emergeva che all'interno del target del personale

ricercatore tecnologo, le donne considererebbero maggiormente gratificanti e stimolanti rispetto agli uomini alcune attività, quali: partecipare a conferenze, convegni e meeting, fare parte di comitati editoriali o della organizzazione di convegni scientifici, partecipare a commissioni o gruppi di lavoro. Gli uomini invece, considererebbero l'essere valutato sull'attività scientifica e il competere con i colleghi attività più gratificanti/stimolanti rispetto alle colleghe ricercatrici.

Le attitudini dunque degli individui pesano sulla mancata progressione di carriera? Quanta carriera “hanno voglia di fare le donne”? Quanto sono in grado, considerati i carichi di cura familiare da conciliare con l'impegno professionale? Quanti ostacoli incontrano in un ambiente a prevalenza e a tradizione maschile? O, ancora, l'ambiente di lavoro favorisce uno sviluppo equo di tutte le risorse? Oppure no?

È condivisibile quanto suggerito da Wroblewski 2021. La competenza di genere non dovrebbe rimanere limitata all'interno di comitati dedicati, ma dovrebbe diventare “una competenza di base di tutte le parti interessate” in un'istituzione o in un progetto, intendendo con competenza “il riconoscimento della rilevanza delle attribuzioni di genere nel proprio lavoro e nella propria sfera di influenza”, connesso alla “disponibilità e capacità di affrontare questi problemi nel lavoro quotidiano” e, se necessario, con il supporto di esperti di genere per intraprendere azioni. Analogamente, una distribuzione distorta di attributi personali come il genere o il background istituzionale in un pool di esperti invita a considerare la misura in cui la distribuzione delle opinioni scientifiche può essere altrettanto distorta (Griffin et al., 2020), mentre un'equa distribuzione di competenze è vitale nell'impatto della ricerca (Rubbia, 2022).

Ringraziamenti

Un ringraziamento particolare a Nicolò Marchesini, CNR IRPPS, per il proficuo confronto riguardo gli aspetti di metodo e i suggerimenti.

Bibliografia

Agnini, C., Pamato, M.G., Salviulo, G., Barchi, K.A., and Nestola, F. (2020). Women in geosciences within the Italian University system in the last 20 years. *Adv. Geosci.* 53, 155-167. doi: 10.5194/adgeo-53-155-2020

Amadori, C. and EDI Division of the Italian Geological Society (2023). A new EDI Division of the Italian Geological Society, EGU General Assembly 2023, Vienna, Austria, 24–28 Apr 2023, EGU23-16091, <https://doi.org/10.5194/egusphere-egu23-16091>, 2023.

- Cerbara L. e Caruso M.G. (2022). Monitorare nel tempo le differenze di genere nel CNR attraverso l'uso di indicatori. In S. Avveduto (A cura di) *Eppur si muove. Nuovi e rinnovati impegni per la parità di genere*. PP.75-83. Cnr Edizioni.
https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/attivita/editoria/GETA2021_DEF.pdf
- De Lucia M., Pino N. A., Pepe T., (2021). Le persone dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia a venti anni dalla sua istituzione. *Quad. Geofis.*, 173: 1-92, <https://doi.org/10.13127/qdg/173>
- European Commission. (2021). *Horizon Europe guidance on gender equality plans*. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>
- Griffin, J.D., Allen, T.I., and Gerstenberger, M.C. (2020). Seismic Hazard Assessment in Australia: Can Structured Expert Elicitation Achieve Consensus in the “Land of the Fair Go”? *Seismol. Res. Lett.* 91 (2A): 859-873. doi:10.1785/0220190186
- Handley, H.K., Hillman, J., Finch, M. et al. (2020). In Australasia, gender is still on the agenda in geosciences. *Adv. Geosci.*, 53, 205-226. doi.org:10.5194/adgeo-53-205-2020
- Henriques, M.H. and Garcia, L.F. (2022). Women Underrepresentation in Editorial Boards of Geology Journals and the Utopia of Gender Equality. *Front. Earth Sci.* 10:803900. doi: 10.3389/feart.2022.803900
- INGV. (2022). Piano Integrato di Attività e Organizzazione INGV PIAO 2022-2024. <https://istituto.ingv.it/it/amministrazionetrasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale/22658-piao-2022-2024-pdf/file.html>
- ISPRA. (2022). Bilancio di genere 2022. <https://www.isprambiente.gov.it/files2022/trasparenza/altri-contenuti-2022/disposizione-743-dg-adozione-bilancio-di-genere-ispra-2022.pdf>
- ISPRA. (2023). Relazione CUG 2023. <https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-la-protezione-e-la-ricerca-ambientale-2023>
- OGS. (2022). Piano di uguaglianza di genere GEP – Gender Equality Plan 2022-2024. <https://www.ogs.it/sites/default/files/2022-03/piano%20di%20ugua-glianza%20di%20genere%202022-2024%20%281%29.pdf>
- Ranganathan, M., Lalk, E., Freese, L. M., Freilich, M. A., Wilcots, J., Duffy, M. L. et al. (2021). Trends in the representation of women among US geoscience faculty from 1999 to 2020: The long road toward gender parity. *AGU Advances*, 2, e2021AV000436. doi:10.1029/2021AV000436

- Rubbia G. (2013). Relazione di sintesi delle azioni effettuate dall'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia per attuare pari opportunità tra uomini e donne. https://istituto.ingv.it/1-ingv/organi-e-strutture/cpo/format_dpo2012_28mar2013.pdf
- Rubbia G (2022). Natural hazards and earthquake science: Gender matters. *Front. Earth Sci.* 10:1033321. doi:10.3389/feart.2022.1033321
- Spagnoli P, Buono C., Hunstad I., Di Felice F. (2020). Indagine sul benessere lavorativo presso l'INGV nell'anno 2019. *Misc. INGV*, 53: 140. <https://editoria.ingv.it/miscellanea/2020/miscellanea53/>
- Stadmark, J., Conley, D. J., and Alves de Jesus-Rydin, C.: Demographics of presenters and convenors at the EGU General Assemblies 2015-2022 - are there differences between physical, virtual and hybrid meetings?, EGU General Assembly 2023, Vienna, Austria, 24-28 Apr 2023, EGU23-13710, <https://doi.org/10.5194/egusphere-egu23-13710>, 2023.
- Wroblewski, A. (2021) Quotas and Gender Competence: Independent or Complementary Approaches to Gender Equality? *Front. Sociol.* 6:740462. doi:10.3389/fsoc.2021.740462

Il contributo degli assegni di ricerca nella produzione scientifica del CNR

Fabrizio Pecoraro, Daniela Luzi
e Marco Cellini

1. Introduzione

Introdotta nel 1997 con la Legge n. 449 del 27 dicembre (L449), l'assegno di ricerca (AdR) si presenta sin dalla sua istituzione come un contratto ambiguo che si pone in modo intermedio tra attività di formazione e di ricerca. Infatti, le finalità dell'assegno di ricerca non vengono esplicitate né nella Legge 449/1997 né nelle successive modifiche (Legge 240/2010, L240) e si possono desumere solo considerando i requisiti di ammissione e le modalità di svolgimento che prefigurano un candidato idoneo a svolgere attività di ricerca sotto la supervisione di un referente scientifico. Dall'altra parte, le modalità di attivazione dei bandi, pur nelle loro specificità, presuppongono la disponibilità di fondi provenienti da progetti di ricerca esterni che legano l'attività degli AdR allo specifico progetto. Ne consegue quindi che, da un lato, l'AdR si può considerare come un momento di formazione post-universitaria o in alcuni casi post-dottorale utile per l'accesso alle carriere scientifiche e, dall'altro, venga a supplire carenze di personale per attività non programmate, quali quelle legate a progetti di ricerca esterni.

Questa natura ambivalente non viene per altro completamente risolta nemmeno con le modifiche alla normativa che regola gli AdR, entrate in vigore con la Legge 240/2010 (la cosiddetta legge Gelmini). Con la legge Gelmini, infatti, vengono introdotte diverse modifiche, in particolare: viene introdotto un tetto

massimo di sei anni alla possibilità di usufruire di un AdR e viene aggiunto il profilo di assegno post-dottorale, ossia un AdR a cui si possa accedere solo se in possesso di un dottorato di ricerca. Va sottolineato che, entrambe le norme citate non riconoscono nell'AdR un vero e proprio rapporto di lavoro dipendente, bensì una collaborazione a progetto.

A seguito dell'adozione del Decreto PNRR2 e della sua successiva conversione in legge avvenuta a Giugno 2022 (L79), tale stato di cose è destinato a cambiare. Tale norma, infatti, introduce diverse modifiche al reclutamento universitario e degli enti di ricerca (EPR). Innanzitutto, vengono completamente aboliti gli AdR, inizialmente dal gennaio 2023, poi prorogati fino alla fine del 2023. Viene poi introdotta la nuova figura del ricercatore tenure track (RTT), il quale va a sostituire tutti i contratti RTDa e RTDb universitari, nonché i contratti a tempo determinato (TD) degli EPR. L'RTT, al quale si potrà accedere con il dottorato di ricerca, rappresenterà quindi ufficialmente la prima tappa della carriera del ricercatore. Tali contratti potranno avere una durata minima di due anni, rinnovabili fino a un massimo di sei anni. La progressione di carriera potrà avvenire a partire dal terzo anno su impulso del ricercatore che, in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale e previo parere positivo della procedura di valutazione interna, potrà accedere alla posizione di professore di seconda fascia, o ricercatore a tempo indeterminato nel caso degli EPR. Al contrario di quanto avviene attualmente per gli AdR, tale contratto rappresenterà un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, dando quindi accesso a tutte le tutele garantite ai lavoratori dipendenti. Va sottolineato che, mentre per le università il possesso del dottorato di ricerca è fondamentale per l'accesso al contratto di RTT, negli EPR tale obbligo potrà essere aggirato dal possesso da almeno tre anni di comprovate competenze di ricerca.

Ad ogni modo, nell'attesa che la nuova riforma cominci a produrre degli effetti nel sistema del reclutamento, l'AdR continua ad essere la forma più frequentemente utilizzata, soprattutto negli EPR, per svolgere attività di ricerca (GETA 2021). Difficile valutare se ciò abbia costituito la risposta ai ripetuti tentativi (L449, L240, L79) di limitare il numero di TD (nell'ottica, miope, di diminuire il precariato) o sia condizionato dalla disponibilità delle risorse finanziarie dei singoli istituti/gruppi di ricerca o ancora dalle procedure che condizionano l'acquisizione di personale per svolgere progetti esterni. Infatti, i tempi di approvazione dei bandi per l'AdR sono in genere più ridotti, le procedure più snelle e i costi minori rispetto a quelli per i TD.

Queste le premesse per continuare l'analisi (GETA 2021) sugli AdR considerandolo come un "percorso" di formazione in cui si ottengono risultati scientifici che non solo possono facilitare l'accesso alla carriera di ricerca, ma anche

contribuire al raggiungimento degli obiettivi scientifici del contesto in cui operano. In tal senso un'analisi svolta in una prospettiva di genere può essere un utile punto di riferimento per monitorare e individuare futuri ostacoli di accesso alla carriera scientifica. Il presente capitolo si pone quindi l'obiettivo di analizzare in che misura gli AdR contribuiscano alla produzione scientifica e se e in che misura vi siano delle differenze di genere.

La nostra analisi si concentra su un caso di studio, il CNR, il più grande EPR in Italia che per il suo carattere multidisciplinare può offrire uno spaccato sui diversi ambiti disciplinari. L'analisi si concentrerà sulle differenze di genere e sulla comparazione tra strutturati e assegnisti di ricerca, in questo modo sarà possibile verificare in che misura gli assegnisti di ricerca contribuiscono alla produzione scientifica dell'ente e le eventuali differenze tra assegniste e assegnisti. Per questa ragione, vengono analizzati i contributi degli AdR nella redazione di articoli su rivista. La scelta di concentrarci su questo particolare prodotto della ricerca deriva dal fatto che tali prodotti della ricerca sono in genere quelli che hanno un maggior peso nella valutazione dei curricula e quindi quelli più rilevanti ai fini dell'avanzamento di carriera.

2. Materiali e metodi

I dati sulla produzione scientifica del personale CNR dal 2018 al 2021 sono stati estratti dalla piattaforma People. La piattaforma consente ad ogni dipendente di caricare in modo autonomo e volontario i propri prodotti di ricerca, anche in tempi dilazionati rispetto alla data di pubblicazione. Per tali motivi i dati contenuti nella piattaforma potrebbero non rappresentare appieno la completa produzione scientifica dell'ente. Tuttavia, il suo utilizzo come banca dati sulla quale viene effettuata la valutazione della ricerca (VQR), la più recente per gli anni 2015-19, rende i dati relativi a tale periodo sicuramente più affidabili. L'analisi sulla produzione scientifica degli AdR è stata possibile grazie ad una recente aggiornamento dell'anagrafica dell'ente che ha permesso di analizzarne in forma anonimizzata i dati.

Da People sono stati estratti i dati relativi agli articoli su rivista poiché, come già menzionato, essi risultano in genere i prodotti che hanno un maggior peso nella valutazione scientifica dei candidati e quindi nelle progressioni di carriera. Certamente questo può essere anche considerato un limite nell'analisi della produzione scientifica degli AdR, che, secondo i diversi contesti disciplinari, possono essere più orientati alla produzione di altri prodotti, ad esempio rapporti tecnici e di ricerca. Future analisi prenderanno in considerazione l'intera produzione.

Il contributo di ogni autore/autrice nella singola pubblicazione è stato calcolato utilizzando il metodo del *fractional counting* (Korytkowski e Kulczycki, 2019, Larsen, 2008, Waltman e van Eck, 2015) che assegna ad ogni autore/autrice un indice proporzionale al numero totale di autori/autrici che hanno firmato l'articolo. Visto lo scopo dell'analisi, per ogni articolo è stato considerato il numero totale di autori/autrici CNR con contratto di AdR o strutturato. Sono quindi esclusi dal computo i contributi provenienti da altri contratti CNR (es. borsisti) e da autori/autrici affiliati/e in altre istituzioni nazionali e internazionali. Per informazioni dettagliate sulla metodologia utilizzata si vedano gli studi pubblicati in (Ruggieri et al., 2021, Pecoraro et al., 2021).

I dati presenti sulla piattaforma People e disponibili sul portale Explora (<https://publications.cnr.it/>) sono stati estratti e raccolti in un Data Warehouse messo a disposizione dal CNR. L'interrogazione della piattaforma è stata effettuata nel Giugno 2023.

3. Risultati

3.1 Anagrafica

Dal 2018 al 2020 il CNR si è avvalso di un numero crescente di AdR per svolgere attività di ricerca, stipulando un numero crescente di contratti di AdR. Il 2021 rappresenta l'anno con l'incremento maggiore (2516 contratti AdR - Tabella 1), malgrado o forse proprio a causa della imminente entrata in vigore della riforma sull'accesso alle carriere scientifiche nelle università, che potrebbe essere estesa anche agli enti di ricerca. Tuttavia, è probabile che l'incremento dei contratti di AdR possa essere spiegato in buona parte dal fatto che nel 2019, con la delibera 330, il CNR ha deciso di sospendere l'indizione di nuovi bandi per l'assunzione di personale TD, sospensione confermata e prorogata negli anni successivi con la delibera 311/2020.

Tra gli AdR in servizio, più del 60% contribuisce con almeno un prodotto alla pubblicazione di articoli su riviste scientifiche nei primi due anni considerati, mentre tale percentuale diminuisce progressivamente nel 2020 e 2021 (rispettivamente sono il 54,1% e il 43,7%). Tale diminuzione si nota sia tra le donne che tra gli uomini. In particolare, comparando i due generi emerge che nell'anno 2018 sono le donne ad avere un rapporto assegni su autrici superiore a quello degli uomini (67,8% vs. 59,6%) con differenze meno significative negli anni successivi.

Tabella 1. Numero di contratti di AdR attivi e numero di AdR che hanno pubblicato almeno un articolo su rivista per anno e genere

	2018	2019	2020	2021
nr contratti AdR	2062	2101	2264	2516
- Donne	1004	1030	1144	1276
- Uomini	1058	1071	1120	1240
% donne (contratti)	48,7	49,0	50,5	50,7
nr autori/autrici AdR	1312	1300	1225	1099
- Donne	681	653	595	541
- Uomini	631	647	630	558
% donne (autrici)	51,9	50,2	48,6	49,2
% assegnisti che hanno pubblicato	63,6	61,9	54,1	43,7
- Donne	67,8	63,4	52,0	42,4
- Uomini	59,6	60,4	56,3	45,0

Il numero totale degli AdR è di 2703 unità (Tabella 2). Infatti, sono stati calcolati in modo univoco gli autori/autrici di uno o più contributi ad articoli su rivista pubblicati nello stesso anno o in anni successivi. Lo stesso vale per gli autori/autrici strutturati che raggiungono in totale 6612 unità, in quanto autori di una o più articoli su rivista pubblicati nello stesso anno o in anni successivi.

Tra questi, le assegniste autrici che hanno collaborato alle pubblicazioni sono in numero maggiore rispetto ai loro colleghi nei primi due anni considerati, diminuiscono sensibilmente nel 2020 e in misura minore nel 2021 (rispettivamente 595 assegniste autrici vs 630 assegnisti/autori e 541 vs 558). Tuttavia, a fronte di una diminuzione generale del numero di autori/autrici nel 2020 e 2021, la percentuale delle autrici subisce modeste variazioni negli anni considerati e anche quando la variazione numerica è maggiore (nel 2020), la percentuale di assegniste autrici si attesta a un risultato di quasi parità rispetto agli uomini (48,6%).

Se si paragonano questi dati con quelli del personale strutturato, la diminuzione del numero delle autrici si verifica in modo più accentuato nel 2021, controbilanciata tuttavia da una diminuzione più consistente del numero di autori che contribuiscono alle pubblicazioni su rivista. Se infatti si considera il 2019 come anno di riferimento, il numero di autrici diminuisce nel 2021 di 315 unità, mentre quello degli autori diminuisce di 486 unità. Come per le assegniste, la percentuale di donne che collabora alla pubblicazione di articoli su riviste rimane per lo più costante per l'intero periodo considerato, con percentuali tuttavia inferiori rispetto a quelle delle colleghe assegniste.

Tabella 2. Numero di autori e autrici per anno, tipo di contratto e genere

	2018	2019	2020	2021	Totale
Assegno di ricerca	1312	1300	1225	1099	2703
- Femmine	681	653	595	541	1361
- Maschi	631	647	630	558	1342
% femmine	51,9	50,2	48,6	49,2	50,4
Strutturato	4844	5079	4975	4479	6612
- Femmine	2125	2236	2233	2033	2936
- Maschi	2719	2843	2742	2446	3676
% femmine	43,9	44,0	44,9	45,4	44,4
Totale	6156	6379	6200	5578	9315
- Femmine	2806	2889	2828	2574	4297
- Maschi	3350	3490	3372	3004	5018
% femmine	45,6	45,3	45,6	46,1	46,1

3.2 Produzione scientifica

Se si analizza il numero di contributi per anno e per genere (Tabella 3), la differenza tra la produzione di articoli con i contributi delle assegniste si avvicina alla parità rispetto a quella dei loro colleghi e anzi aumenta nell'anno in cui la produttività generale diminuisce (rispettivamente 47%, 47,3%, 46% e 48,6% nel 2021). Tale dato è in linea con i dati internazionali (SHE Figure, 21) che nell'analisi della produzione scientifica dal 2015 al 2019 rilevavano una maggiore produttività femminile e una diminuzione dello scarto di produzione scientifica rispetto a quella dei loro colleghi proprio nelle prime fasi della carriera.

Per il personale strutturato lo scarto nella produzione femminile rimane pressoché costante nel periodo considerato, meno influenzato dalla diminuzione generale degli articoli su rivista del 2021. Infatti, la percentuale dei contributi firmati da donne raggiunge il 40% nel 2021 e controbilancia la più consistente diminuzione del numero di contributi pubblicati da uomini. (nel 2021 i contributi degli uomini sono 826,7 in meno rispetto al 2019, mentre per le donne sono 373,1 sempre rispetto al 2019). Questi dati sembrerebbero suggerire che la produzione femminile di articoli su rivista rimanga più costante nel tempo. Inoltre tale dato risente dal fatto di non aver considerato la produzione scientifica nelle diverse fasce professionali. Infatti, come risulta anche nel bilancio di genere 2023 (BdG 2023), la differenza di produzione scientifica (considerando tutti i prodotti della ricerca) risulta minore per le ricercatrici di III fascia dove la presenza

femminile è più equilibrata, mentre le differenze aumentano nei livelli successivi (fascia dirigenziale e di II livello) influenzati dalla forbice presente nella progressione di carriera.

Tabella 3. Contributi per genere, anno e tipo di contratto

	2018	2019	2020	2021	Totale
Assegno di ricerca	1017,2	990,9	1036,8	893,6	3938,6
- Femmine	478,1	468,8	476,5	434,1	1857,4
- Maschi	539,1	522,2	560,4	459,5	2081,2
% contributi Femmine	47,0	47,3	46,0	48,6	47,2
Strutturato	7369,8	7873,1	7605,2	6673,4	29521,4
- Femmine	2840,6	3042,8	3020,1	2669,7	11573,2
- Maschi	4529,2	4830,3	4585,1	4003,6	17948,2
% contributi Femmine	38,5	38,6	39,7	40,0	39,2
Totale	8387,0	8864,0	8642,0	7567,0	33460,0
- Femmine	3318,7	3511,6	3496,6	3103,9	13430,6
- Maschi	5068,3	5352,4	5145,4	4463,1	20029,4
% contributi Femmine	39,6	39,6	40,5	41,0	40,1

La diminuzione di produzione scientifica potrebbe essere in parte spiegata dall'esplosione della pandemia da Covid-19 avvenuta a partire dall'inizio del 2020. Da un lato, infatti, la pandemia, specialmente all'inizio, ha reso complicata la collaborazione e questo potrebbe aver avuto un'influenza negativa specialmente sugli assegnisti/assegniste di ricerca che in genere si trovano a pubblicare articoli su rivista insieme ai propri supervisor e ai componenti strutturati dei gruppi di ricerca. Dall'altro lato, sia per gli assegnisti che per il personale strutturato va tenuto conto del fatto che, a causa dei tempi spesso molto lunghi dei processi di peer review operati dalle riviste scientifiche, una parte della produzione del 2020 e del 2021 potrebbe non essere registrata in questi due anni bensì negli anni successivi.

Per riassumere (Tabella 4), le assegniste di ricerca contribuiscono alla pubblicazione di articoli in riviste scientifiche per 47,2% e rappresentano il 13,8% della produzione totale dell'intero periodo, in netto vantaggio rispetto ai loro colleghi (13,8% vs il 10,4% della produzione di assegnisti).

Tabella 4. Contributi per genere e tipo di contratto

	Femmine	Maschi	Totale	% Femmine
Assegno di ricerca	1857,4	2081,2	3938,6	47,2
Strutturato	11573,2	17948,2	29521,4	39,2
Totale	13430,6	20029,4	33460,0	40,1
% Assegno	13,8	10,4	11,8	

3.3 Produzione scientifica per dipartimento

L'analisi della distribuzione degli autori/autrici AdR nei dipartimenti del CNR può fornire un'ulteriore chiave di lettura sulle modalità di formazione e visibilità offerte agli AdR nei diversi ambiti disciplinari, nonché prefigurare eventuali cambi di tendenza in una prospettiva di genere.

Tabella 5. Autori/trici per genere, dipartimento e tipo di contratto

	AM	IT	AG	BM	PM	TA	MD	US	Altro	Totale
Assegnista		483	238	439	391	441	583	127	1	2703
- Femmine		190	141	320	215	206	223	66	0	1361
- Maschi		293	97	119	176	235	360	61	1	1342
- %Femmine		39.3%	59.2%	72.9%	55.0%	46.7%	38.3%	52.0%		50.4%
Dipendente	117	1093	758	1112	817	1142	1031	513	29	6612
- Femmine	29	356	371	722	394	468	347	244	5	2936
- Maschi	88	737	387	390	423	674	684	269	24	3676
- %Femmine	24.8%	32.6%	48.9%	64.9%	48.2%	41.0%	33.7%	47.6%	37.2%	44.4%
Totale	117	1576	996	1551	1208	1583	1614	640	30	9315
- Femmine	29	546	512	1042	609	674	570	310	5	4297
- Maschi	88	1030	484	509	599	909	1044	330	25	5018
- %Femmine	24.8%	34.6%	51.4%	67.2%	50.4%	42.6%	35.3%	48.4%	35.0%	46.1%

Legenda: Elenco dipartimenti CNR. SAC = Amministrazione Centrale; IT = Dipartimento Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti; AG = Dipartimento Scienze bio-agroalimentari; BM = Dipartimento Scienze biomediche; PM = Dipartimento Scienze chimiche e tecnologie dei materiali; TA = Dipartimento Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente; MD = Dipartimento Scienze fisiche e tecnologie della materia; US = Dipartimento Scienze umane e sociali, patrimonio culturale;

Altro = personale senza afferenza a uno specifico dipartimento.

Partendo dall'analisi degli autori/autrici per genere, dipartimento e tipo di contratto (Tabella 5), si rileva che, nell'ordine, i dipartimenti Scienze biomediche (BM, 320 vs 119), Scienze chimiche e tecnologie dei materiali (PM, 215 vs 176),

Scienze bio-agroalimentari (AG, 141 vs 97) e Scienze umane e sociali, patrimonio culturale (US, 66 vs 61) sono quelli in cui ci sono un numero maggiore di autrici assegniste rispetto alla loro controparte maschile. Interessante la comparazione con il personale strutturato dove, se si considera la distribuzione percentuale, si nota che la componente di autrici assegniste aumenta non solo in quei dipartimenti dove generalmente la presenza femminile è più cospicua (dipartimento Scienze biomediche – BM - 72,9% di assegniste vs 64,9% di ricercatrici; Scienze umane e sociali, patrimonio culturale – US - 52% assegniste autrici vs 47,6% di personale strutturato femminile), ma anche, seppur in misura minore, nel dipartimento Scienze fisiche e tecnologie della materia (MD, 38,3% di assegniste autrici vs 33,7% del personale strutturato femminile) e quello Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti (IT, 39,3% vs 32,6), caratterizzati tradizionalmente da una forte componente maschile. Sarebbe necessario analizzare longitudinalmente tale fenomeno per verificare se tali vantaggi di posizione abbiano delle ricadute anche sulle quote femminili di accesso alla carriera scientifica nei prossimi anni

Se si analizzano i dati delle pubblicazioni per dipartimento e tipo di contratto (Tabella 6), il numero dei contributi a cui collaborano le donne assegniste è superiore a quello dei loro colleghi soprattutto nel Dipartimento Scienze biomediche (370,0 contributi di assegniste vs 200,4 contributi di assegnisti), in quello di Scienze chimiche e tecnologie dei materiali (304,4 vs 241,6) e di Scienze umane e sociali, patrimonio culturale (108,3 vs 101,6), mentre le differenze nella produzione scientifica di contributi in articoli su riviste si attenua nel dipartimento Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti (307,1 vs 426,9), Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente (267,2 vs 368,9) e anche se in misura leggermente inferiore nel dipartimento Scienze fisiche e tecnologie della materia. Rispetto al personale strutturato femminile, i contributi firmati da assegniste confermano una migliore performance anche in termini percentuali e una sensibile riduzione delle differenze di produzione scientifica rispetto a quella maschile. Anche in questo caso va ribadito che i dati non disaggregati per livello di carriera penalizzano le ricercatrici di III fascia, dove un maggiore equilibrio tra la presenza femminile e quella maschile produce anche una diminuzione dello scarto di produzione (BdG 2023). Inoltre, anche a livello di dipartimento tali dati sembrano confermare i risultati europei (SHE figure 21) descritti in precedenza.

Tabella 6. Contributi per genere, dipartimento e tipo di contratto

	AM	IT	AG	BM	PM	TA	MD	US	Totale
Assegno di ricerca		734.0	359.6	570.4	546.0	636.1	882.4	209.9	3938.6
- Femmine		307.1	179.3	370.0	304.4	267.2	321.0	108.3	1857.4
- Maschi		426.9	180.3	200.4	241.6	368.9	561.4	101.6	2081.2
% femmine		41.8%	49.9%	64.9%	55.7%	42.0%	36.4%	51.6%	47.2%
Strutturato	681.3	4233.8	3503.3	4796.0	4444.5	4816.9	5195.9	1845.8	29521.4
- Femmine	143.1	1264.7	1451.1	2869.4	1848.4	1628.4	1571.0	796.7	11573.2
- Maschi	538.2	2969.1	2052.3	1926.6	2596.1	3188.5	3624.9	1049.2	17948.2
% femmine	21.0%	29.9%	41.4%	59.8%	41.6%	33.8%	30.2%	43.2%	39.2%
Totale	681.3	4967.8	3862.9	5366.5	4990.5	5453.0	6078.3	2055.7	33460.0
- Femmine	143.1	1571.8	1630.4	3239.4	2152.8	1895.0	1892.0	905.0	13430.6
- Maschi	538.2	3396.1	2232.5	2127.0	2837.7	3557.4	4186.3	1150.7	20029.4
% femmine	21.0%	31.6%	42.2%	60.4%	43.1%	34.8%	31.1%	44.0%	40.1%

Per riassumere (Tabella 6), l'11,8% dei contributi scientifici del CNR si è avvalso della partecipazione di AdR. Tra questi, quello delle assegniste non solo prefigura un netto incremento della produzione scientifica delle donne, ma anche un cambiamento di tendenza rispetto al divario sempre esistito tra la produzione scientifica delle donne e degli uomini. In particolare, il contributo alla produzione scientifica delle assegniste in dipartimenti tradizionalmente a forte vocazione maschile (Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti e Scienze fisiche e tecnologie della materia) sembra confermare tale cambio di tendenza, che naturalmente va monitorato nei prossimi anni.

Tabella 7. Percentuale di contributi di assegnisti per genere e dipartimento

	AM	IT	AG	BM	PM	TA	MD	US	Totale
Femmine	0.0%	19.5%	11.0%	11.4%	14.1%	14.1%	17.0%	12.0%	13.8%
Maschi	0.0%	12.6%	8.1%	9.4%	8.5%	10.4%	13.4%	8.8%	10.4%
Totale	0.0%	14.8%	9.3%	10.6%	10.9%	11.7%	14.5%	10.2%	11.8%

4. Conclusioni

A distanza di quasi trent'anni dall'introduzione della tipologia contrattuale dell'AdR, come si è visto, le implicite contraddizioni che lo caratterizzano non

sono mai state risolte nel corso delle diverse revisioni della relativa normativa. L'AdR, infatti, rimane una forma contrattuale dai fini poco chiari che da un lato sembra venire incontro all'esigenza di formare nuovi ricercatori e dall'altro lato di sopperire alle strutturali carenze di organico che caratterizzano il sistema della ricerca in Italia. Per altro, seppur soltanto in maniera implicita, l'AdR rappresenta il più delle volte il primo passo nella carriera di ricerca.

Da queste considerazioni prende spunto il presente capitolo, che si pone come duplice obiettivo quello di valutare in che misura gli assegnisti e le assegniste di ricerca contribuiscono alla produzione della conoscenza all'interno dei contesti in cui lavorano e di valutare se e in che misura vi siano delle differenze di genere nella produzione scientifica delle assegniste e degli assegnisti di ricerca.

Per fare ciò, il presente contributo si concentra su un singolo caso di studio, il CNR. La scelta di concentrarsi sul CNR nasce dal fatto che, innanzitutto, come già osservato (GETA 2021), il CNR fa un uso piuttosto elevato del contratto di AdR; in secondo luogo, essendo il più grande EPR in Italia rappresenta un caso di studio particolarmente significativo; infine, l'estrema eterogeneità degli ambiti disciplinari coperti dai dipartimenti del CNR consente di operare delle comparazioni anche tra le diverse discipline.

L'analisi qui presentata utilizza i dati raccolti dalla piattaforma People, piattaforma in cui i dipendenti del CNR possono caricare i propri lavori. Va sottolineato che il caricamento sulla piattaforma People è del tutto volontario, di conseguenza i dati raccolti dalla piattaforma potrebbero essere non esaustivi dell'effettiva produzione scientifica dell'ente, tuttavia, dal momento che i dati della piattaforma sono utilizzati ai fini della VQR e che l'ultima VQR abbia preso in considerazione il periodo che va fino al 2019, è probabile che soltanto i dati del biennio 2020/2021 risentano di questo potenziale problema.

Per l'analisi della produzione scientifica si è scelto di concentrarsi soltanto su un tipo di prodotto, ossia gli articoli su rivista scientifica. Questa scelta è giustificata in parte dal fatto che gli articoli su rivista rappresentano uno degli output più frequenti e più trasversali tra tutte le discipline, e in parte perché essi hanno anche un peso maggiore nelle valutazioni per le progressioni di carriera. Per analizzare il contributo di ogni autore e autrice considerati, si è scelto di utilizzare la metodologia del *fractional counting*, che consente di attribuire ad ogni autore e autrice una parte del credito di ogni articolo a seconda del numero di autori in uno stesso articolo.

L'analisi dei dati ha mostrato una serie di risultati interessanti. Innanzitutto, negli anni analizzati, il CNR ha fatto ricorso in modo crescente ai contratti AdR. Mentre nel 2018 i contratti AdR erano 2062, nel 2021 sono diventati 2516, raggiungendo

una totale parità di genere (nel 2018 il 48,7% dei contratti ha riguardato le assegniste di ricerca, mentre nel 2021 la loro percentuale ha raggiunto il 50,7%).

Sul totale degli AdR, una quota significativa ha contribuito alla pubblicazione di almeno un articolo su rivista, tuttavia, tale quota ha mostrato una flessione negli anni considerati. Nel 2019 il 63,6% degli AdR ha pubblicato almeno un articolo su rivista, nel 2021 la quota è diminuita al 43,7%. Tale flessione, peraltro, ha riguardato in maniera più significativa le donne (67,8% nel 2018 e 42,4% nel 2021) che gli uomini (59,6% nel 2018 e 45,0% nel 2021). Una simile flessione si osserva anche tra il personale strutturato per il 2021.

In secondo luogo, l'analisi dei contributi mostra come tendenzialmente la produzione di articoli tra assegniste e assegnisti sia piuttosto stabile negli anni e sostanzialmente paritaria e, anzi, la produttività femminile delle assegniste aumenta nel 2021, anno in cui la produttività generale registra una flessione. I nostri risultati confermano le tendenze osservate a livello internazionale dove si evidenziano minori differenze di produttività tra uomini e donne proprio nelle prime fasi della carriera di ricerca. La comparazione tra AdR e personale strutturato, infatti, mostra che la tradizionale differenza di produzione diminuisca sensibilmente nel caso delle assegniste di ricerca rispetto a quella del personale strutturato.

Infine, l'analisi degli autori e delle pubblicazioni per genere, livello e dipartimento mostra delle differenze significative nel numero di autrici AdR. Nei dipartimenti di Dipartimento Scienze biomediche, Scienze chimiche e tecnologie dei materiali, Bio-agroalimentari e Scienze umane e sociali, patrimonio culturale si registrano una quota maggiore di assegniste autrici rispetto agli assegnisti. Tuttavia, è interessante notare come osservando le differenze di genere tra il personale strutturato emerge che la componente di autrici AdR aumenta non soltanto laddove la componente femminile è maggiore tra il personale strutturato, ma anche in quei dipartimenti come Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti e Scienze fisiche e tecnologie della materia che tradizionalmente presentano tassi di occupazione femminile decisamente inferiori. Tale dato sembrerebbe indicare un cambiamento di tendenza che naturalmente va monitorato in futuro. L'analisi della produzione di articoli scientifici, inoltre, evidenzia una generale maggiore produttività delle assegniste rispetto agli assegnisti, in particolare nei dipartimenti dove la presenza femminile è maggiore come Scienze biomediche, Scienze chimiche e tecnologie dei materiali e Scienze umane e sociali, patrimonio culturale.

Bigliografia

- BdG. (2023). Il bilancio di Genere 2023. CNR edizioni (In corso di pubblicazione). Explora. CNR Explore Research Archive. Disponibile all'indirizzo: <https://publications.cnr.it/>.
- GETA 2021. Cellini, M., Luzi, D., Pecoraro, F. Indispensabili ma invisibili: analisi preliminare dei dati sugli assegni di ricerca al CNR. In: Eppur si muove: Nuovi e rinnovati impegni per la parità di genere. CNR edizioni, 2022
- Korytkowski, P., Kulczycki, E. (2019). Publication counting methods for a national research evaluation exercise. *Journal of Informetrics*, 13(3), 804-816. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2019.07.001>
- Larsen, 2008. Larsen, P.O. (2008). The state of the art in publication counting. *Scientometrics*, 77. 10.1007/s11192-007-1991-6
- L79. Legge n. 79 del 29 giugno 2022 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). (22G00091). Disponibile all'indirizzo: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/06/29/22G00091/sg>
- L240. Legge 30 dicembre 2010, n. 240, "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario". (2011, 14 gennaio) (Italia). Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 10 - Suppl. Ordinario n. 11. Disponibile all'indirizzo: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/01/14/011G0009/sg>.
- L449. Legge 27 dicembre 1997, n. 449, "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica". (1998, 28 gennaio) (Italia). Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 22 - Suppl. Ordinario n. 19. Disponibile all'indirizzo: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1998/01/28/098A0239/sg>.
- Pecoraro et al., 2021. Fabrizio Pecoraro, Roberta Ruggieri, Daniela Luzi, Marco Cellini. (2021). Analisi della produzione scientifica del personale CNR in un'ottica di genere: due discipline a confronto. In: Questioni di genere. Riflessioni su genere, società, ricerca, economia e lavoro. A cura di Sveva Avveduto. Gangemi Editore. Roma.
- Ruggieri, R., Pecoraro, F., & Luzi, D. (2021). An intersectional approach to analyse gender productivity and open access: a bibliometric analysis of the Italian National Research Council. *Scientometrics*, 126(2), 1647-1673.
- SHE figure 2021. Gender in research and innovation: statistics and indicators. Disponibile all'indirizzo <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>
- Waltman, L., van Eck, N. J. (2015). Field-normalized citation impact indicators and the choice of an appropriate counting method. *Journal of Informetrics*, 9(4), 872-894.

Il Gender Mentoring Programme INFN: una *best practice* dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare per promuovere l'equità di genere nella ricerca scientifica

Sabina Pellizzoni

1. Introduzione

L'obiettivo del Gender Mentoring Programme (GMP) INFN¹, in linea con gli studi più recenti, ha l'ambizione di essere trasformativo, cercando non solo di sostenere i percorsi di carriera delle giovani ricercatrici e dei giovani ricercatori, ma soprattutto di avviare un processo di crescita e di consapevolezza sulla dimensione di genere che coinvolga l'intera istituzione: abbiamo infatti osservato che non esiste solamente un problema numerico di rappresentanza femminile nella ricerca, ma c'è la necessità di aumentare la consapevolezza dell'influenza che gli stereotipi di genere esercitano nella vita quotidiana, nel lavoro e nelle attività della ricerca scientifica. Inoltre, riteniamo necessario promuovere nuovi modelli di ruolo e nuove figure di leadership che decostruiscano le stereotipizzazioni "maschiliste". L'attività del GMP mira a delineare un percorso per promuovere l'uguaglianza e l'equità di genere nella nostra istituzione. La società non si evolve spontaneamente verso forme crescenti di uguaglianza e di equità, ma esistono stereotipi culturali e sociali che perpetuano pregiudizi e discriminazioni

¹ Ulteriori informazioni disponibili nel sito del Gender Mentoring Programme: <https://mentoring.infn.it/>

inconse. Nel mondo scientifico c'è una tendenza a negare la rilevanza del genere nei ruoli, nei bisogni, nelle opportunità e nelle interazioni all'interno della ricerca, la cosiddetta “*gender blindness*”, ritenendo che la scienza e il merito siano neutrali. Questa presunta neutralità è smentita dalle statistiche e causa diversi effetti che ostacolano la crescita professionale delle donne: ad esempio, una sottovalutazione degli effetti per le ricercatrici di lavorare in ambienti dominati dagli uomini o la valutazione del curriculum, che spesso ignora il percorso di carriera senza considerare i periodi di congedo parentale o le peculiarità delle persone. La valutazione delle esperienze lavorative (concorsi, passaggi di livello, scatti stipendiali) e di tutto ciò che concorre a tale valutazione non è affatto neutrale rispetto al genere, ma fortemente legato al modello organizzativo del lavoro e alla cultura prevalente, nel nostro caso, tra i fisici. È fondamentale ripensare i processi e i modelli sino ad ora utilizzati per la valutazione all'interno delle istituzioni, includendo misure per contrastare la segregazione, sia orizzontale che verticale, rendendoli più inclusivi per le donne e gli uomini.

Il Gender mentoring programme dell'INFN, il primo in un istituto di ricerca italiano, è stato riconosciuto dall'European Institute for Gender Equality (EIGE) come una “rilevante pratica di genere in Italia”², grazie alla capacità di trasformare l'organizzazione del lavoro dall'interno dell'istituzione e di rimuovere le barriere e le disuguaglianze di genere che permeano il nostro vivere. Per meglio comprendere la portata del GMP è utile una breve analisi del contesto della parità di genere a livello internazionale e nazionale.

Stato dell'arte

Mondiale

L'ultimo rapporto sul divario di genere³, pubblicato dal World Economic Forum, mostra che a livello globale siamo ancora molto lontani dall'uguaglianza di genere e, in assenza di misure correttive, occorreranno teoricamente 132 anni per colmare il divario di genere a livello mondiale. L'attuale tasso di progresso rappresenta un leggero miglioramento di quattro anni rispetto alla stima del 2021, tuttavia le conseguenze economiche e sociali della pandemia e dei conflitti geopolitici hanno bloccato i progressi e peggiorato i risultati.

Tra i quattro sub indici rilevati dal report - partecipazione economica e politica, salute e livello di istruzione - si stima che ci vorranno 155 anni per colmare

² Gender Equality in Academia and Research – Italy: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/italy>

³ Il Global Gender Gap Index report e i dati interattivi sono disponibili al link: <http://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2022>

il divario di genere nell'emancipazione politica e 151 per la partecipazione economica e le opportunità di genere.

Le perdite occupazionali dovute alla pandemia COVID-19 sono state significativamente più gravi per le donne che per gli uomini, a differenza di altre recessioni della storia recente che hanno colpito di più i lavoratori uomini rispetto alle lavoratrici donne. Al picco della pandemia, nel secondo trimestre del 2020, le ore di lavoro degli uomini sono diminuite del 18,8% mentre quelle delle donne del 18,1%. Tuttavia, da allora le donne hanno subito una perdita di ore lavorative significativamente maggiore rispetto agli uomini a livello globale.

La ricaduta maggiormente negativa per le donne nel mercato del lavoro può spiegarsi in parte con la composizione settoriale dello shock e in parte per l'onere di assistenza e cura, tipicamente appannaggio delle donne, che è ricaduto in modo sproporzionato su di esse, basti pensare agli effetti della chiusura delle strutture di assistenza all'infanzia e delle scuole durante la pandemia. Le chiusure hanno, inoltre, riguardato principalmente i posti di lavoro del settore dei servizi - come il commercio al dettaglio, l'ospitalità e la ristorazione - che sono prevalentemente occupati da donne. L'Italia si colloca al 63° posto su 146 Stati monitorati dal *Global Gender Gap Index*.

Europeo

Il *Gender Equality Index 2022*⁴, elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), organismo autonomo dell'Unione Europea istituito per contribuire e rafforzare la promozione dell'uguaglianza di genere, con un punteggio medio di 68,6 punti su 100 rivela che i progressi per il raggiungimento della parità di genere anche in Europa continuano ad essere troppo lenti: solo 5,5 punti in più rispetto al 2010. L'Italia si colloca al 14° posto con un punteggio pari a 65,3.6 punti sotto la media europea.

La disparità di genere in R&I e nelle discipline STEM

Molto interessante per i nostri studi sono le rilevazioni presentate nell'ultimo report "*She Figures*" 2021⁵. Dalla sua prima pubblicazione nel 2003, "*She Figures*" fornisce dati comparabili e paneuropei sulla parità di genere nel mondo della Ricerca e Innovazione.

⁴ Il Gender Equality Index report e i dati interattivi sono disponibili al link: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>

⁵ Commissione europea, Direzione generale della Ricerca e dell'innovazione, *She figures 2021: Gender in Research and Innovation: statistics and indicators*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

Il rapporto mostra ancora una marcata sottorappresentazione delle donne nella ricerca, il 32,8% del totale, soprattutto nelle discipline STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica), mentre rimangono sovra rappresentate nei settori dell'istruzione e della sanità.

Nel 2018 le donne rappresentavano in media oltre il 40% del personale accademico, ma salendo nella scala della carriera, la percentuale di donne in posizioni di leadership si attesta solo ad un quarto (26,2%). È rilevante notare che meno della metà delle donne che completano un dottorato diventeranno ricercatrici professioniste. Esistono differenze basate sul genere anche nell'accesso ai finanziamenti della Commissione Europea per la ricerca: gli uomini hanno avuto il 3,9% di possibilità in più di accedere ai finanziamenti per la ricerca rispetto alle donne e questo potrebbe esacerbare il divario di genere, innescando un circolo vizioso in cui un minore finanziamento potrebbe portare ad una minore produzione di pubblicazioni e di innovazione, che a sua volta condurrebbe ad una riduzione delle possibilità di essere finanziate: ad oggi gli uomini sono più rappresentati nei gruppi di pubblicazione rispetto alle donne. Analogamente, per ogni 100 domande di brevetto presentate da uomini, solo 12 sono presentate da donne.

La situazione italiana

Come rilevato dagli indici internazionali ed europei la situazione italiana per quanto riguarda il divario di genere presenta ancora molti ritardi.

Il focus di *She Figures* dedicato all'Italia, rileva che sebbene abbia ottenuto risultati superiori alla media europea in termini di proporzione di donne tra i dottorati, tra le lavoratrici autonome, e le impiegate professioniste dell'ingegneria e dell'ICT, tuttavia, ha una percentuale relativamente bassa di donne nei consigli di amministrazione in qualità di membri e dirigenti ed è al di sotto della media europea (26,2%) per quanto riguarda la percentuale di donne in posizioni apicali (23,7%). Tutto ciò indica la necessità di ulteriori miglioramenti nelle posizioni decisionali e di leadership per progredire verso la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione. Tra gli aspetti positivi evidenziati dal rapporto si segnalano la promozione di piani per la parità di genere (GEP), sebbene l'Italia non ne imponga ancora l'adozione per legge. L'INFN ha approvato il suo primo GEP nel marzo 2022.

Il Gender gap nell' INFN

Il divario di genere nell'INFN è in linea con le statistiche internazionali e nazionali; le ricercatrici e le tecnologhe sono largamente sottorappresentate (~20% del personale) e persiste all'interno dell'ente una forte segregazione verticale soprattutto per le donne tecnologhe. Il rapporto del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del 2021⁶ mostra infatti un forte divario negli accessi alle posizioni apicali di carriera: diventano dirigenti di ricerca 7 uomini per ogni donna e addirittura relativamente alla dirigenza tecnologa 13 uomini ogni donna. Il *Glass ceiling Index* dell'INFN⁷ nel 2022 misura 1.08 per il personale ricercatore e 2.07 per il personale tecnologo.

Infine, l'ultimo rapporto del Comitato Internazionale di Valutazione (CVI)⁸ sottolinea una situazione critica di divario di genere in particolare tra i fisici teorici all'interno dell'INFN: *“Prendiamo atto delle statistiche sulla diversità di genere nella Commissione Scientifica 4 (CSN4)⁹ dove la percentuale femminile è compresa tra il 13% (associati) e il 15% (dipendenti) rispetto al 22% per i ricercatori dell'INFN nel suo complesso. Le ragioni di questa disparità di genere sono molteplici. Si ritiene che il numero limitato di modelli di ruolo femminili sia una parte della ragione. A questo proposito notiamo che c'è una grande diaspora di donne italiane di spicco della fisica teorica in molte parti del mondo”*.

2. Superare la disparità di genere

Considerando questo scenario, la nostra attività di mentoring si colloca come un'azione efficace per migliorare la parità di genere all'interno dell'INFN. Pregiudizi e stereotipi, legati alla nostra cultura di riferimento, si consolidano fin dall'infanzia (Greenwald, Banaji, 1995) ed il genere crea aspettative di ruolo non solo nella società ma anche in qualsiasi struttura organizzativa: questo ruolo “tradizionalmente assegnato” crea discriminazioni e disparità di trattamento. Il concetto di carriera non è affatto neutro, e constatiamo come vengano ancora proposti modelli maschili stereotipati che identificano il ricercatore come un eroe

⁶ Il report del Comitato Unico di Garanzia dell'INFN 2021 è disponibile al link: <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2021/RelazioneCUG-2020.pdf>

⁷ Il Glass Ceiling Index (GCI) misura la parità di genere: frazione totale di donne/ frazione di donne alle posizioni apicali. GCI =1 indica parità.

⁸ Il CVI è un organismo internazionale e indipendente composto da cinque ricercatori di fisica di spicco incaricati di valutare lo stato complessivo delle attività scientifiche e gestionali dell'Infn. Il rapporto è disponibile all'indirizzo https://www.presid.infn.it/images/PDF/Rapporti_CVI/CVI_2021_Final.pdf.

⁹ L'attività di ricerca dell'INFN è organizzata in cinque Commissioni scientifiche nazionali: CSN 1 subnucleare, CSN 2 astro particellare, CSN 3 nucleare, CSN 4 teorica, CSN 5 tecnologica.

solitario (maschio!) che sacrifica tutto per il suo lavoro e che esercita la sua attività di vertice con arroganza: in una tale rappresentazione della scienza, è possibile trovare spazio per una ricercatrice (donna!), e per una leadership differente? È necessario ripensare i meccanismi di valutazione all'interno delle istituzioni, includendo misure per contrastare la segregazione, sia orizzontale che verticale. L'obiettivo del GMP non è solo quello di cambiare la percezione che le donne hanno del loro percorso di carriera, ma anche quello di trasformare l'intera istituzione, attraverso una strategia integrata che tenga conto delle più recenti teorie innovative.

2.1 Teorie e azioni per la parità di genere

I programmi di mentoring sono piuttosto diffusi e riconosciuti come strumenti utili alle donne per superare gli ostacoli alla loro progressione di carriera. In questi anni sono state definite tre strategie principali per superare il divario di genere:

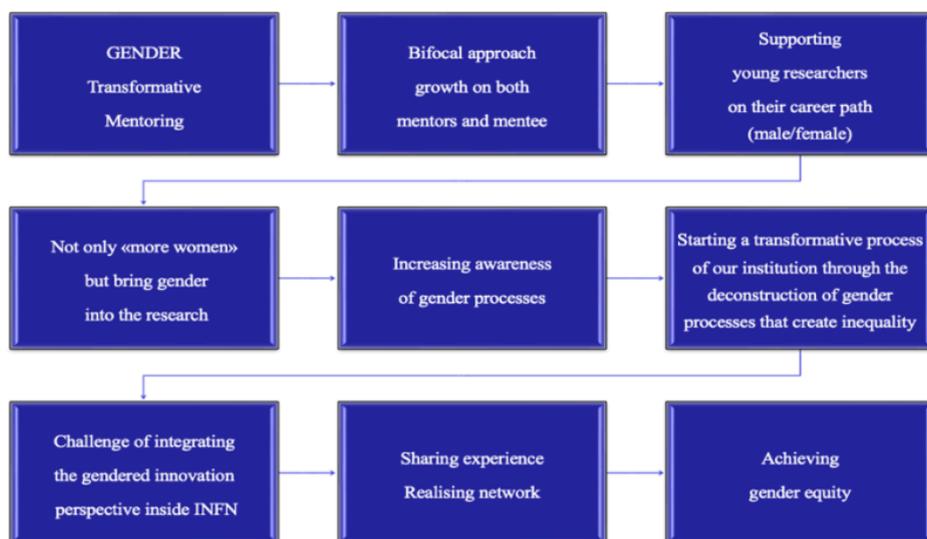
1. fixing the woman: aumentando la partecipazione delle donne e dei gruppi sottorappresentati;
2. fixing the institution: promuovendo l'uguaglianza delle carriere attraverso un cambiamento strutturale nell'organizzazione della ricerca (attraverso processi e organizzazione di genere) (Acker, 1990);
3. fixing the knowledge: promuovendo l'eccellenza nella scienza e nella tecnologia integrando l'analisi di genere e l'analisi intersezionale nella ricerca (*gendered innovation*)¹⁰.

La letteratura ha progressivamente identificato diversi modelli di mentoring che si riferiscono a questi paradigmi. Recentemente J.A. De Vries ha proposto un nuovo modello di mentoring "trasformativo", integrando un "approccio bifocale" per sottolineare la necessità che i programmi si concentrino sia sulle donne che sulle organizzazioni (De Vries et al., 2016). Questo modello ha ispirato il nostro schema di mentoring in quanto è in grado di rafforzare la prospettiva di genere, operando cambiamenti sia a breve termine (sostenendo le carriere delle donne) che a lungo termine (trasformando le istituzioni) e concentrandosi non solo sulle e sui mentee ma anche sulla crescita delle e dei mentori, rimuovendo le barriere istituzionali che creano disuguaglianze.

¹⁰ La definizione "*Gendered Innovations*" è stata coniata da Londa Schiebinger nel 2005 ulteriori informazioni disponibili al link: <http://genderedinnovations.stanford.edu/what-is-gendered-innovations.html>.

3. INFN Gender Mentoring Programme (GMP)

Il GMP mira a trasformare l'organizzazione del lavoro dall'interno dell'istituzione decostruendo le disuguaglianze di genere che pervadono il nostro vivere, sensibilizzando e includendo la prospettiva di genere non solo nella ricerca ma anche nei modelli di riferimento. Attualmente, i principali modelli di ruolo mettono in relazione l'eccellenza con l'estrema competitività, dipingendola come incompatibile con l'equilibrio della vita personale. Inoltre, esiste una concezione della leadership che è storicamente rappresentata con connotazioni "maschili" - potere, forza, arroganza. La prospettiva di genere può essere integrata attraverso percorsi di sensibilizzazione che maturano all'interno dell'organizzazione, offrendo nuovi modelli capaci di ottenere risultati eccellenti attraverso processi organizzativi e di lavoro differenti e maggiormente collaborativi. Promuoviamo un modello di leadership diverso, che può essere definito dialogico e sinergico, in grado di esercitare la leadership attraverso "l'attrazione" piuttosto che il dominio. Il nostro programma ha coinvolto mentori e mentee, invitandoli a riflettere sui loro percorsi di carriera e sulla loro vita personale in un'ottica di genere, innescando allo stesso tempo processi di trasformazione all'interno della nostra istituzione. Il seguente schema riassume i principi alla base del nostro mentoring:



La metodologia

Prima edizione: nel 2018 abbiamo avviato la prima edizione come progetto pilota all'interno del piano di formazione nazionale dell'INFN, esclusivamente

per le donne. Il gruppo di coordinamento era composto da due persone dell'INFN (Maria Rosaria Masullo e Sabina Pellizzoni) e da una sociologa Ilenia Picardi e un sociologo Emanuele Madonia dell'Università di Napoli Federico II (UniNa) che erano anche docenti del programma. Abbiamo selezionato diciassette coppie così suddivise:

Mentee: giovani ricercatrici e tecnologhe, non in organico o di recente assunzione;

Mentori: fisiche o tecnologhe senior dell'INFN, o collaboratrici universitarie associate a progetti INFN all'apice della loro carriera.

Gli obiettivi del programma:

Mentee: migliorare la capacità di identificare, affrontare e superare gli ostacoli che si incontrano nelle prime fasi del percorso di carriera attraverso il confronto con le mentori e le altre mentee; fornire uno strumento per identificare gli obiettivi di carriera attraverso la riflessione critica sulle proprie scelte e la consapevolezza dei processi e delle pratiche di genere nella ricerca.

Mentori: essere uno "specchio" per le mentee; riflettere sulle dimensioni, le pratiche e i processi di genere nella ricerca per innescare il cambiamento e promuovere processi trasformativi nelle stesse mentori per produrre cambiamenti nelle strutture di ricerca, verso una maggiore inclusione e uguaglianza di genere.

Seconda edizione: la novità principale è stata l'apertura del programma agli uomini, sia mentori che mentee, perché abbiamo compreso che il cambiamento dell'istituzione richiede un approccio trasversale al genere. Abbiamo selezionato dodici coppie. Il format è rimasto invariato, tranne che per le candidature: i/le mentee erano liberi/e di candidarsi, mentre i/le mentori sono stati/e selezionati/e dal gruppo di coordinamento - lo stesso team della prima edizione a cui si sono unite Angelina Gargano (INFN) e Carmen Ferrara (UniNa). La scelta di selezionare le e i mentori è nata dalla consapevolezza del ruolo delicato che ricoprono per la riuscita del programma e che richiede una sensibilità e una attitudine particolare. La pandemia ha precluso gli incontri faccia a faccia, limitando così lo sviluppo delle potenzialità del programma. Tuttavia, durante l'incontro finale in presenza, è stato possibile lavorare insieme e riflettere sulla capacità di generare cambiamenti nell'organizzazione, partendo dall'identificazione dei comportamenti e delle pratiche che li ostacolano. L'attenzione si è concentrata sull'integrazione di genere nei programmi di ricerca e di insegnamento; sull'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità, sull'assunzione e le progressioni di carriera; sull'equilibrio tra lavoro e vita privata e sulla cultura dell'organizzazione. Il risultato è un documento partecipativo con proposte concrete che è

stato presentato al management dell'INFN a febbraio del 2023. Il Consiglio Direttivo dell'INFN ha stabilito che il GMP diventi una pratica permanente dell'ente.

Lo schema del programma

Schema del programma	
Tipologia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ donne e uomini (in percentuale non maggiore di 1/3 delle coppie formate) ➤ mentoring one to one ➤ apertura one to many: possibilità di scambi con altre/i mentori in funzione delle loro competenze ➤ portale on-line con forum tematici e aree riservate alle coppie mentori/mentee
Matching	<ul style="list-style-type: none"> ➤ effettuato dal gruppo di coordinamento a partire dai risultati dei questionari d'ingresso ➤ incrocio diverse discipline fisiche e tipologie lavorative (mentoring transdisciplinare) ➤ attenzione ad evitare bias e interferenze possibili
Durata	1 anno
Incontri one to one	6 incontri mentee/mentori possibilmente in presenza (cadenza bimestrale)
Incontri plenari	<p>incontri di un giorno con sessioni separate fra mentori e mentee e una comune</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incontro introduttivo del programma e degli strumenti operativi, sessione seminariale sul mentoring, i "gender processes" e gli obiettivi attesi 2. monitoraggio intermedio del programma, condivisione e riflessioni di mentori e mentee sul percorso e il loro rapporto, verifica costruzione del network delle due coorti 3. sessione di valutazione complessiva del programma, raggiungimento degli obiettivi, riflessione sui cambiamenti necessari nell'istituzione
Seminari	sulle tematiche di genere (in collaborazione con la Commissione Nazionale di Formazione)

Strumenti operativi	
Interviste	iniziale, mid- term, finale
Handbook	per mentori e mentee
Diari di bordo	per mentee dove annotare riflessioni e spunti emersi negli incontri one-to-one
Diario temporale delle attività	diario delle attività settimanali per mentori e mentee (monitoraggio utilizzo del tempo)
Relazioni	relazioni delle mentori
Portale on line	forum tematici aperti aree riservate alle singole coppie mentori/mentee «la mentore risponde»

4. Conclusioni

La valutazione dei risultati di un programma di mentoring richiede molto tempo; tuttavia, al termine del programma alcune mentori sono diventate direttrici di strutture dell'INFN, portando con sé una nuova attenzione alla “diversità” e alla cura per creare ambienti più inclusivi. Inoltre, molte mentee hanno ottenuto negli ultimi anni significativi avanzamenti di carriera (posizioni permanenti, borse di studio, ruoli di responsabilità). Per tutti, è aumentata la consapevolezza delle questioni di genere, dell'importanza delle reti e della corretta gestione del tempo. I pregiudizi inconsci influenzano il modo in cui le persone progrediscono e raggiungono posizioni di leadership, e il modo in cui le persone con responsabilità perpetuano modelli di disuguaglianza. Il nostro programma sta creando un ambiente e una cultura diversi all'interno dell'INFN. Il gender mentoring programme ha l'ambizione di ottenere un cambiamento individuale, culturale e istituzionale, non solo offrendo uno strumento che favorisca l'equità di genere, ma soprattutto operando una sensibilizzazione collettiva in grado di modificare la narrazione dei modelli di ruolo e di leadership per trasformare la ricerca delle “pari opportunità” in un'inclusione effettiva che rimuova le barriere sistematiche che creano le disuguaglianze (Pellizzoni, 2022).

Bibliografia

- AG. Greenwald, M.R. Banaji, Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes, *psychological review*, 1995, 102.1: 4.
- J. Acker, Hierarchies, Jobs, Bodies, A Theory of Gendered Organizations, *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2 (Jun. 1990), Sage Publications, Inc. Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/189609>.
- J.A de Vries, M. van den Brink, “Transformative gender interventions: Linking theory and practice using the “bifocal approach”, 2016, *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 35 No. 7/8 <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2016-0041>.
- S. Pellizzoni, Gender mentoring inside INFN: a transformative path towards inclusion and equity in the research. (proceedings of ICHEP2022 - 41st International Conference on High Energy physics, held in Bologna, Italy July 6-13 July, 2022, tbp).

Un'analisi di genere della percezione del rischio Covid-19 e dei comportamenti preventivi in una organizzazione di ricerca: risultati preliminari di un'indagine sul personale CNR

Nicolò Marchesini, Serena Tagliacozzo

1. Introduzione

Nel contributo GETA 2021 dal titolo “Determinanti della percezione del rischio in una prospettiva di genere e impatto sull’attività lavorativa” si erano messe le basi per uno studio più ampio riguardante l’impatto della percezione del rischio sullo svolgimento dell’attività lavorativa in una organizzazione di ricerca in un contesto di emergenza quale è stato quello generato dalla pandemia da Covid-19. Dopo un’analisi della letteratura (che andremo brevemente a ripercorrere nel prossimo capitolo) si era concluso il contributo con la seguente dichiarazione.

“Molto ci sarebbe ancora da dire e il tema è meritevole di ulteriore indagine, soprattutto in considerazione del fatto che differenti livelli di percezione del rischio possono determinare anche differenze nella propensione di determinate categorie sociali a lavorare in specifici settori e ad adottare pratiche lavorative che portino all’evitamento del rischio. Vista la varietà dei dipendenti in termini demografici (età, genere, provenienza geografica), di tipologia di mansioni (per es. ricercatori che lavorano per lo più al computer versus lavoratori impegnati nei laboratori) e di protezione contrattuale (strutturati vs non strutturati, dipendenti a tempo determinato vs indeterminato) all’interno del CNR comprendere come le divergenze nella percezione del rischio relative alla pandemia da Covid

-19 si rispecchino nelle pratiche quotidiane di lavoro consentirebbe il delineamento di un piano di gestione del rischio efficace e adattabile alle diverse esigenze dell'utenza." (Tagliacozzo, 2021, p.53).

Il presente contributo va a delineare quali sono stati i passi successivi intrapresi dall'autrice e dall'autore per realizzare lo studio di cui sopra. In particolare, il contributo spiegherà i temi esplorati nell'analisi della letteratura e come, a partire da questi, sono state sviluppate le domande e ipotesi di ricerca. Fornirà, inoltre, informazioni sul caso studio, ovvero sulla composizione in termini di personale del Consiglio Nazionale delle Ricerche in Italia e sulle misure anti-Covid adottate durante le diverse fasi dell'emergenza. Nella parte di metodologia, verrà invece articolata la fase di costruzione degli strumenti per la raccolta dei dati (il questionario, la costruzione delle scale di valutazione della percezione del rischio e dei comportamenti preventivi) nonché la metodologia di somministrazione del questionario. Dopo aver brevemente introdotto i metodi di analisi utilizzati per pulire e trattare i dati, questo contributo presenterà i risultati preliminari dell'indagine. Tali risultati, come si vedrà successivamente nel contributo, sono frutto di un'analisi descrittiva e andranno espansi con metodologie di analisi più raffinate (vedi l'ultima sezione del contributo "Prossimi passi"). Nel concludere questa introduzione è importante per noi reiterare le motivazioni di questo studio. Le organizzazioni di ricerca svolgono un lavoro peculiare nella società: nonostante le molteplici diversità in termini di competenze, modalità di svolgimento del lavoro e tipo di dati e conoscenza prodotti, tutta l'attività scientifica sottende un continuo scambio di opinioni e conoscenze in un ambiente che promuove il libero pensiero e l'incontro di idee. Tali incontri e scambi possono avvenire in momenti formali (per esempio durante conferenze e seminari) ma anche durante momenti informali (pause caffè, cene sociali etc.). La pandemia da Coronavirus ha, per diverso tempo, ridotto significativamente i secondi e trasferito i primi in luoghi virtuali (es. scambio di email e chiamate online). La discussione sull'efficacia o meno degli incontri digitali nei processi di produzione della conoscenza è certamente al di fuori del focus del presente contributo. Lo studio si è invece focalizzato sul comprendere come, in una fase di rilassamento delle norme anti-contagio, una diversa percezione del rischio possa produrre comportamenti preventivi che ostacolano la partecipazione ai suddetti "momenti" e, in un'ultima analisi, il coinvolgimento in attività di produzione della conoscenza (e in attività correlate). In una prospettiva di genere, ciò significa considerare se le lavoratrici della ricerca hanno ridotto i momenti di scambio e di incontro per preoccupazioni legate a possibili contagi in famiglia e con colleghi e, in tal caso, quali altri fattori contribuiscono ad un aumento delle disuguaglianze e ad una minore diversificazione nel lavoro scientifico dopo un'emergenza sanitaria. Questa rappresenta una prospettiva del tutto innovativa se

comparata agli studi emersi in fase di pandemia che si sono invece concentrati sull'impatto del genere sul numero di ore di lavoro (es. Collins et al. 2021) e sulla distribuzione delle attività lavorative vs attività legate alla cura di casa e famiglia (e.g. Chung et al. 2021) anche in ambito accademico (es. Parlak et al. 2021). In quest'ultimo ambito, particolare attenzione è stata fornita all'impatto di genere sulla produzione scientifica (es. Cui et al., 2022: King and Frederickson, 2021). Pereira (2021) ha però sollevato la questione su come l'enfasi sugli aspetti produttivi vada a rinforzare l'idea di una scienza che si materializza solo in questi ultimi. Chiedersi quindi "quanto le donne hanno pubblicato o lavorato in meno durante o dopo la pandemia" significa avvalorare lo status quo pre-pandemico basato su valori di competizione e produzione. In questo contributo, e nel nostro studio, accogliamo questa critica muovendo il focus sull'aspetto relazionale della scienza e studiando, in una prospettiva di genere, come la partecipazione a momenti (informali) di scambio della conoscenza possa essere influenzata dalla percezione del rischio.

2. Breve analisi della letteratura

Come sottolineato nel contributo GETA 2021 (Tagliacozzo, op.cit.), la percezione del rischio è un argomento ampiamente trattato nella letteratura sulla gestione e analisi dei rischi (*risk research*) e ha ricevuto particolare attenzione durante la pandemia (Dryhurst et al., 2022). La percezione del rischio viene definita come l'insieme delle credenze, attitudini, giudizi e sensazioni delle persone verso il rischio ed è connessa ai valori sociali e culturali del contesto e all'atteggiamento mentale delle persone verso il pericolo (Rother et al., 2019). In questo senso, essa include aspetti quali: cosa è percepito come rischioso, la percezione di probabilità che il comportamento porterà a impatti negativi e la percezione di severità del danno potenziale. Questi aspetti sono stati analizzati in una prospettiva di genere, con risultati che evidenziano una maggiore propensione delle donne a percepire il danno potenziale come più probabile e più severo rispetto agli uomini. Si è anche sottolineato che le donne tendono ad avere una maggiore preoccupazione verso rischi concernenti la casa e la famiglia mentre negli uomini prevalgono preoccupazioni economiche e lavorative (Morioka, 2014). La letteratura sulla percezione del rischio durante la pandemia da Coronavirus ha confermato tutte queste tendenze: le donne valutavano il rischio di venire infettate come più probabile e il danno potenziale più severo degli uomini (Savadori and Lauriola, 2021; Brown, Coventry & Pepper, 2021). Dato che coloro che esibivano una maggiore percezione del rischio erano anche più propensi ad adottare comportamenti di prevenzione dello stesso (es. evitare luoghi affollati o indossare la mascherina), le donne

hanno mostrato generalmente una maggiore aderenza alle politiche e regole di contenimento dei contagi (Abdelrahman, 2020; Rana et al. 2021). Quali sono le possibili spiegazioni di tali atteggiamenti o comportamenti differenti? Oltre a cause biologiche (Harris and Jenkins, 2006) o afferenti a competenze (Barke et al., 1997) o ruoli sociali diversi (Gustafson, 1998) (per una discussione di queste si consiglia di consultare il contributo in GETA 2021), una delle spiegazioni più interessanti chiama in causa il concetto di vulnerabilità sociale. La vulnerabilità sociale si riferisce alle caratteristiche della persona e del gruppo e della situazione in cui si trovano che influenzano la loro capacità di prepararsi, rispondere o riprendersi dall'impatto di un pericolo (Wisner, 2016). La vulnerabilità sociale non è quindi un fenomeno statico ma viene costruita socialmente tramite le interazioni sociali e i rapporti di potere. In questa concezione, il genere non sarebbe quindi una determinante di per sé della percezione del rischio, ma la relazione sarebbe mediata dalla maggiore vulnerabilità sociale delle donne che andrebbe poi a manifestarsi in una maggiore percezione del rischio. Ciò spiegherebbe fenomeni come il *white male effect* (Finucane et al, 2000) in cui uomini bianchi mostravano una maggiore propensione a comportamenti rischiosi (*risk taking behavior*) e una minore percezione del rischio confrontati non solo con donne bianche e di colore ma anche con uomini di colore. In maniera simile, lavoratori con livelli di impiego minori e lavoratori afroamericani e ispanici mostrano, in alcuni studi, livelli di percezione del rischio maggiori rispetto ai lavoratori bianchi (Brown et al. 2021; Orom et al. 2021; Vargas et al., 2021).

Uno dei punti di partenza del nostro studio riguarda proprio la scarsità di informazioni e letteratura sull'impatto della percezione del rischio in ambienti lavorativi (Leoni, 2010). Certamente il tipo di lavoro (es. trasporto di materiali pericolosi), i ritmi di lavoro e la storia di infortuni lavorativi precedenti hanno un impatto sulla percezione del rischio e sull'adozione di comportamenti preventivi (Gucer et al., 2003). L'ambiente di lavoro, come lavorare in spazi esterni, gioca anche un ruolo nel determinare i livelli di percezione del rischio e i comportamenti che ne conseguono (Gucer et al., 2003, Leiter et al. 2009; Leoni, 2010). Dal punto di vista individuale, i genitori single, la maggior parte delle quali di sesso femminile, manifestano maggiori livelli di percezione del rischio negli ambienti di lavoro (Leoni, 2010). Tale risultato richiama nuovamente la centralità della vulnerabilità sociale percepita nelle attitudini e comportamenti riguardanti il rischio.

Ancora più limitata è la letteratura concernente la percezione del rischio e i comportamenti correlati in un ambiente lavorativo accademico e di ricerca. Molta della letteratura emersa durante la pandemia Covid -19 si è concentrata sulla percezione del rischio tra gli studenti universitari (es. Dratva et al. 2020; Qin et al., 2021). A questo riguardo, Dratva et al. (2020) hanno evidenziato come le

studentesse esprimevano maggiori livelli di ansia rispetto ai colleghi maschi. Altri determinanti riguardanti lo status sociale dei genitori (una percezione di minor status sociale era collegato a maggiori livelli di ansia), l'età anagrafica più avanzata e la facoltà di affiliazione. Rodriguez-Besteiro et al. (2021) hanno sottolineato come le studentesse esprimevano maggiori livelli di percezione del rischio ma non un comportamento nella vita quotidiana significativamente diverso da quello degli studenti. In uno studio sugli studenti di medicina in Cina durante il Covid-19, Qin et al. (2021) hanno dimostrato l'importanza di fattori come il livello di conoscenza (*level of knowledge*) quando si analizza la relazione tra genere e percezione del rischio. Inoltre, gli studenti con un livello socioeconomico più basso mostravano maggiori livelli di percezione del rischio, confermando la rilevanza della vulnerabilità sociale nel determinare i livelli di percezione del rischio. Come nota finale, quando si parla di percezione del rischio in un ambiente accademico e di ricerca, è importante considerare che la popolazione di riferimento ha un titolo di studio (ma non necessariamente di conoscenza del pericolo) molto più elevato della media della popolazione nazionale. Ciò è rilevante e deve essere tenuto in considerazione in quanto il livello di educazione può essere uno dei fattori che modificano la percezione del rischio (Wise et al. 2020).

3. Il caso CNR e le misure anti-Covid

Il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) è la più grande organizzazione di ricerca in Italia. Infatti, l'Ente include sette dipartimenti ognuno dei quali comprendente diversi istituti distribuiti su tutto il territorio italiano. Il CNR ha una vocazione multidisciplinare e raccoglie sotto la guida della sede centrale personale con competenze, conoscenze e modalità di lavoro molto diverse. Il personale CNR si suddivide in quattro profili: personale ricercatore, tecnologo, amministrativo e tecnico. Rispetto al personale ricercatore, quello con profilo tecnologo ha competenze più trasversali e più focalizzate sul supporto all'attività di ricerca e la gestione dei progetti. A fine 2021, il personale del CNR contava 8.516 dipendenti e 2.056 unità di personale non strutturato (ad esempio titolari di assegno di ricerca e borse di studio)

In seguito alla diffusione della pandemia da Covid-19 in Italia a inizio 2020, il CNR si è adeguato alle regole stabilite dal Governo Italiano riducendo al minimo la modalità di lavoro in presenza e consentendo alla maggioranza dei lavoratori e lavoratrici di usufruire del lavoro da casa. In seguito al progressivo allentamento delle norme anti-Covid negli uffici pubblici è stato consentito al personale di tornare a svolgere attività in presenza, pianificando e tendendo sotto controllo il numero di accessi e di presenze giornaliere. Inoltre, oltre a prevedere

L'obbligatorietà di indossare la mascherina nelle aree condivise, il numero massimo di persone consentite in co-presenza nella stessa stanza era definito sulla base della capienza della stessa. Una lista delle Comunicazioni al personale CNR inerenti i comportamenti da tenere e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, può essere consultata al seguente link: https://www.cnr.it/it/speciale_coronavirus_info_personale

Vista la diversità in termini di personale (vedi i profili citati sopra), modalità di svolgimento di lavoro (in laboratorio, in sedi esterne, in ufficio etc.) e tipologia di contratto (es. personale strutturato con diversi livelli di seniority e non strutturato senza obbligo di presenza o orario), il CNR rappresenta un caso studio rilevante per comprendere gli effetti della percezione del rischio non solo sulla produzione scientifica ma anche sulle attività relazionali che circondano tale produzione. L'aspetto innovativo dello studio viene proprio dalla sua attenzione ad un ambiente lavorativo che presenta condizioni e modalità di lavoro specifiche rispetto ad altri ambienti. La ricerca sulla percezione del rischio si è infatti concentrata su ambienti industriali mentre, nell'ambito accademico, si è affrontata in particolare la questione della percezione del rischio durante il periodo Covid da parte di studenti e studentesse universitarie.

4. Domande di ricerca e metodologia

Sulla base della ricognizione bibliografica appena illustrata, quindi, il nostro lavoro vuole interpretare il genere come condizione rappresentante differenti situazioni, legate ad esempio alle caratteristiche del luogo di lavoro e alla professione svolta, al titolo di studio, ai carichi familiari, di potenziale svantaggio a livello individuale e collettivo. Nella specificità del contesto pandemico in un'organizzazione di ricerca, lo studio vuole valutare se i rispondenti hanno i) avuto una percezione del rischio di contrarre il Covid-19 differente e ii) adottato comportamenti differenti riguardo il possibile contagio da Coronavirus sulla base della propria identità di genere. Sulla base di quanto precedentemente illustrato, infatti, ipotizziamo che:

- I. Le lavoratrici CNR riportino tassi più elevati di percezione del rischio da Coronavirus rispetto ai lavoratori;
- II. Le lavoratrici CNR siano, in media, più preoccupate dei lavoratori riguardo l'impatto di una possibile infezione sulla propria famiglia;
- III. I lavoratori CNR siano più preoccupati delle lavoratrici per l'impatto di una possibile infezione sulla propria carriera;
- IV. Le lavoratrici CNR siano più propense degli uomini ad adottare comportamenti preventivi sul luogo di lavoro.

Per valutare la relazione tra identità di genere e percezione del rischio da Covid-19 è stato deciso di costruire due scale Likert relative alla percezione del rischio e ai comportamenti adottati per studiare innanzitutto la distribuzione per genere delle risposte.

4.1 Questionario MINDtheGEPs e costruzione delle scale su risk perception

Per studiare il fenomeno oggetto di analisi all'interno del Consiglio Nazionale delle Ricerche e in ottica di massimizzare i tassi di risposta, la raccolta dei dati è stata svolta attraverso il questionario del progetto europeo H2020 MINDtheGEPs¹, progetto volto ad identificare le diseguglianze di genere nella vita lavorativa e nell'equilibrio tra vita privata e lavorativa di alcune organizzazioni di ricerca, tra cui il CNR. Oltre alle sezioni relative alle informazioni demografiche (es. identità di genere, età, titolo di studio), alla posizione attuale ricoperta nell'organizzazione (es. profilo, livello, anzianità, ripartizione dei compiti svolti), e informazioni sul nucleo familiare (es. stato civile o carichi di cura), sono state aggiunte due specifiche domande relative al Coronavirus. La prima, *Corona_behaviours*, relativamente ai comportamenti del personale CNR rispetto alla normativa e ai protocolli sanitari attivati a seguito della pandemia ovvero al limite di presenza sul luogo di lavoro di due giorni a settimana, alla presenza in riunioni o in spazi con più di 3 persone, alla sanificazione delle mani, e all'evitare contatti fisici quali strette di mano, baci o abbracci; la seconda, *Corona_concerns*, relativa al rischio percepito di possibili conseguenze da Covid-19, a livello individuale sia personale che lavorativo, in relazione ai componenti del proprio nucleo familiare nonché del resto del personale sul luogo di lavoro.

4.2 Raccolta dati e analisi

L'indagine in modalità CAWI è stata condotta all'inizio del 2022 e indirizzata a tutto il personale CNR, sia dipendente che non strutturato, raccogliendo 1.238 risposte valide pari all'11,7% della popolazione di riferimento. Basandosi su un campione non probabilistico, il raffronto con la popolazione oggetto di studio mira principalmente a valutarne il bilanciamento rispetto alle principali variabili strutturali piuttosto che alla rappresentatività (Vehovar et al., 2016). Tale confronto, però, è possibile svolgerlo esclusivamente per il personale dipendente nei

¹ MINDtheGEPs (Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans) è un progetto europeo finanziato da Horizon2020 con grant agreement n. 101006543. www.mindthegeps.eu

quattro profili dell'Ente, perché a causa dell'alto turnover e della collezione parziale dei dati amministrativi le informazioni relative al personale assegnista di ricerca e borsista di studio non sono sufficientemente dettagliate né possono essere spesso considerate stabili.

Rispetto alla struttura del personale dipendente, composto da personale ricercatore, tecnologo, tecnico e amministrativo, il campione appare relativamente bilanciato. Infatti, tenuto conto dell'obiettivo dell'indagine generale, il campione registra una leggera partecipazione più elevata da parte delle fasce giovani e centrali di personale dipendente (per la fascia sino a 39 anni: 14,6% del campione contro 11,9% della popolazione; 40-59 anni: 71,3% contro 70,5%; 60+ anni: 14,4% contro 17,6%); così come una moderata partecipazione più elevata per il personale ricercatore e tecnologo (74,4% del campione contro 66,7% della popolazione) rispetto a quello tecnico e amministrativo (26,6% contro 33,3%). Infine, il campione appare sbilanciato verso una maggiore partecipazione femminile che maschile, registrando il 61,2% di donne contro una presenza femminile nell'Ente del 47,5%, in linea con una maggiore propensione femminile a partecipare alle indagini (Smith, 2008; Staniscuaski et al., 2021; Underwood et al., 2000). Inoltre, tale distorsione trova anche spiegazione nella struttura del personale e dei dipartimenti CNR. Da un lato, la minor partecipazione femminile è collegata al forte sbilanciamento di genere presente nel personale tecnico-amministrativo dell'Ente, nel quale il profilo tecnico è fortemente maschile mentre quello amministrativo fortemente femminile, e quest'ultimo rappresenta solo il 26% di tutto il personale tecnico-amministrativo CNR (Avveduto et al., 2021). Rispetto alla distribuzione per Dipartimento, i due dipartimenti (Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente e Scienze bio-agroalimentari) con la popolazione vicina alla parità riportano una partecipazione leggermente maggiore rispetto al proprio peso all'interno dell'Ente – rispettivamente 17,2 e 11,8% a fronte di una quota pari al 15,8 e 10,4% -, mentre Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti, a forte presenza maschile (Avveduto, 2019; Avveduto et al., op. cit.), appare come il Dipartimento meno partecipativo all'indagine (13,2% rispetto ad un'incidenza complessiva nell'Ente del 17,4%).

La componente femminile del campione appare leggermente più anziana di quella maschile, nonché riporta maggiori carichi di cura verso adulti in linea con i valori nazionali (ISTAT, 2019) (cfr. Tabella 1).

Tabella 1. Campione finale: statistiche descrittive (valori percentuali)

		Uomini	NonBinari-Altro	Donne
	Campione (n)*	400-499	<50	700-799
Classi di età	sino a 39	31.4	38.9	28.2
	40-59	57.4	55.6	60.6
	60+	11.3	5.6	11.2
	Mancanti	0.0	0.0	0.0
Titolo di studio	sino a Diploma superiore	13.6	16.7	10.2
	Laurea ^o	31.4	22.2	34.8
	Dottorato	55.0	61.1	55.0
	Mancanti	0.0	0.0	0.0
Partnership	Single	19.5	33.3	26.8
	In Partnership	75.1	22.2	66.1
	Preferisco non rispondere	4.3	44.4	5.3
	Mancanti	1.1	0.0	1.8
Cura di adulti non autosufficienti	Sì	8.9	0.0	12.9
	No	86.6	55.6	81.4
	Preferisco non rispondere	3.0	44.4	3.6
	Mancanti	1.5	0.0	2.1
Numero di minori nel nucleo familiare	0	43.5	50.0	43.0
	1	20.8	5.6	24.3
	2	27.9	27.8	25.2
	3+	6.1	0.0	5.3
	Mancanti	1.7	16.7	2.2
	<i>con minori sino a 5 anni</i>	<i>31.5</i>	<i>16.7</i>	<i>27.5</i>
<i>con minori sino a 17 anni</i>	<i>70.9</i>	<i>50.0</i>	<i>62.4</i>	
Profilo	Personale di ricerca	57.1	55.6	58.4
	Personale tecnico-amministrativo	21.0	16.7	19.4
	Personale non strutturati	21.9	27.8	22.2
	Mancanti	0.0	0.0	0.0
Luogo di lavoro usuale	Ufficio	61.3	61.1	64.8
	Laboratorio	36.4	33.3	34.0
	Sito esterno	2.2	5.6	0.9
	Mancanti	0.2	0.0	0.3

* Per ragioni di confidenzialità viene riportato l'intervallo in cui si trovano le frequenze inferiori a 50 invece del valore puntuale.

^o Laurea triennale, Laurea specialistica o Magistrale, Laurea vecchio ordinamento o qualificazione post-laurea.

Fonte: proprie elaborazioni su dati CNR (2022).

Se sono più le donne a vivere al di fuori di una partnership (12,9% per le donne e 8,9% per gli uomini), l'incidenza di rispondenti senza figlie o figli è la stessa nei due contingenti, come mostrato anche a livello nazionale (ISTAT, 2017). Tra coloro che hanno almeno un figlio, è più elevata la quota di uomini con almeno una figlia o figlio in età prescolare così come minorenni (31,5 e

70,9% rispetto a 27,5 e 62,4% per le donne). Dato che la popolazione oggetto di studio è composta in maggioranza da personale di ricerca, tale dinamica può essere confermata sia dallo slittamento in avanti dell'evento nascita per le donne per ragioni di stabilità lavorativa e carriera (Beaujouan, 2020; Lesthaeghe, 2010), sia per l'arco di vita riproduttiva maggiore per gli uomini (Hassan & Killick, 2003; Sartorius & Nieschlag, 2010).

Un'importante novità di questa indagine riguarda la popolazione non binaria. Per la prima volta, infatti, si sono riusciti a collezionare dati e informazioni complesse per le persone che non si identificano nella schematizzazione binaria del genere maschile-femminile o che si definiscono altrimenti all'interno del CNR. Sebbene in termini assoluti i valori siano minimi, l'operazione ha permesso di evidenziare la necessità di collezionare dati su tale popolazione (Crowhurst & Emslie, 2014; Yoder & Mattheis, 2016) spesso dimenticata e nascosta, per iniziare a comprendere la loro condizione di lavoratrici e lavoratori nella ricerca, e immaginare policy innovative di natura inclusiva per il benessere lavorativo (European Commission, Directorate General for Research and Innovation, 2022).

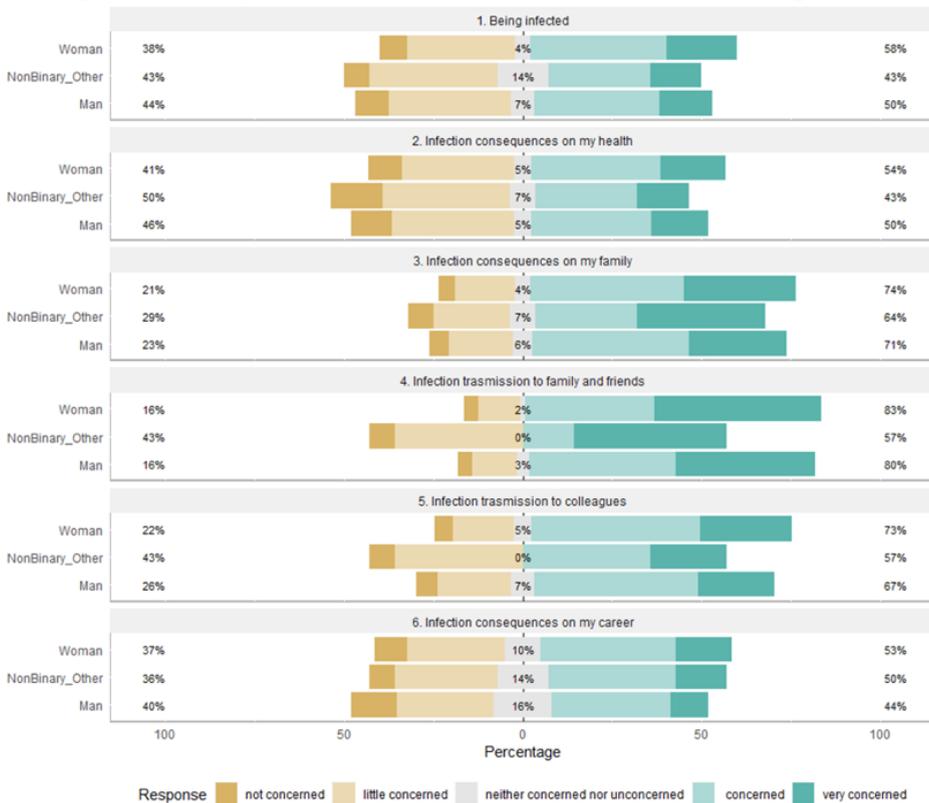
Riguardo i luoghi di lavoro usuali, più del 61% degli uomini e del 64% delle donne svolge il proprio lavoro in ufficio, mentre solo una persona su tre dichiara il laboratorio come propria sede di lavoro. Questa informazione appare fondamentale per comprendere la percezione del rischio da Coronavirus dato che un lavoro di ricerca che si svolge in un laboratorio (ad es. clinico, di analisi o batteriologico) non permette il lavoro costante a distanza, e costringe il personale coinvolto a recarsi sul luogo di lavoro e ad assumere comportamenti e protocolli sanitari specifici, aumentando il rischio di contagio durante una fase pandemica (CDC, 2020; Jin et al., 2020).

L'indagine ha rilevato il profilo dei rispondenti, qui raggruppati in tre gruppi: la maggioranza dei rispondenti è costituita da personale di ricerca (ricercatore o tecnologo) pari a quasi il 58%, il 20% da personale tecnico o amministrativo e il restante 22% da personale assegnista di ricerca o borsista di studio. Tale distinzione si collega alla vulnerabilità sociale che nasce dalla differente legislazione e quindi tutela del lavoro. I primi due profili, infatti, godono di un welfare altamente protettivo potendo usufruire di, ad esempio, ferie, permessi per motivi medici e familiari, telelavoro nonché, nel periodo pandemico, smart working e permessi familiari per il sostegno scolastico durante la didattica a distanza delle proprie figlie o figli; i secondi invece vivono una condizione di precarietà non solo in termini di durata contrattuale ma anche sociale. I contratti di Assegno di Ricerca o Borsa di Studio, pur non avendo vincoli di luogo o orario di lavoro, non assicurano alcuna forma di tutela previdenziale ad eccezione della smart working regolato in via emergenziale per tutti i rapporti di lavoro CNR durante il periodo di pandemia.

5. RISULTATI PRELIMINARI

La percezione del rischio di contrarre il Covid-19 è stato analizzato costruendo una scala Likert a 5 passi, e chiedendo agli intervistati di dichiarare il livello di preoccupazione da 1 = nessuna preoccupazione a 5 = preoccupazione elevata per una batteria di sei item riguardanti l'infezione da virus, la sua trasmissione e le sue potenziali conseguenze, creando successivamente la Scala di Percezione del Rischio (RPS) (Figura 1).

Figura 1. Percezione del rischio sulla base della domanda e del genere



Fonte: Elaborazioni proprie su dati CNR (2022).

In generale, gli intervistati sono più preoccupati per l'impatto del virus sulle loro relazioni personali e lavorative che per le potenziali conseguenze sulla loro salute. Infatti, sia le donne che gli uomini sono principalmente preoccupati o molto preoccupati di trasmettere il virus ai propri familiari e amici (*item 4* - rispettivamente 83 e 80%) e che l'infezione possa avere conseguenze sulla propria famiglia (*item 3* - 74 e 71% rispettivamente per le donne e gli uomini), nonché

di trasmettere il virus ai propri colleghi (*item 5* - 73% per le donne e 67% per gli uomini). In media, le donne appaiono più preoccupate degli uomini in tutte le dimensioni considerate. Tuttavia, le differenze più rilevanti si notano nell'*item 1* - *Essere infettati* (58% di donne preoccupate o molto preoccupate contro il 50% degli uomini) e nell'*item 6* - *Conseguenze per la mia carriera*, dove la percentuale di donne preoccupate o molto preoccupate raggiunge il 53% rispetto al 44% della loro controparte maschile. Le persone che hanno risposto "Non so" o che hanno deciso di non rispondere a uno dei sei item dell'RPS rappresentano il 4,3% del totale degli intervistati (e la loro esclusione dall'analisi non influisce sulla convalida dell'RPS).

Figura 2. Percezione del rischio - Contributo delle domande a Dim1

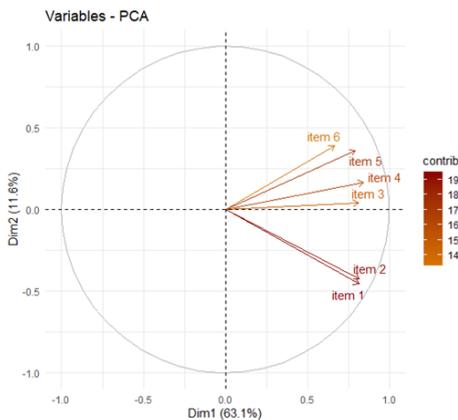
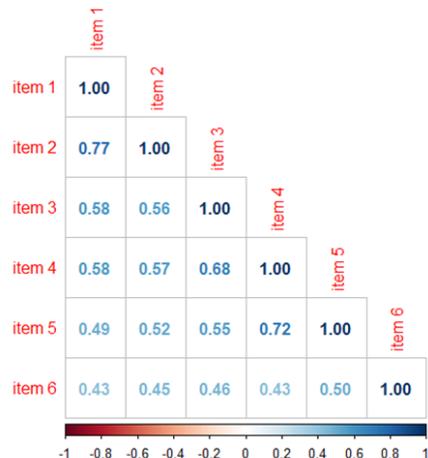


Figura 3. Percezione del rischio - Matrice di correlazione tra item



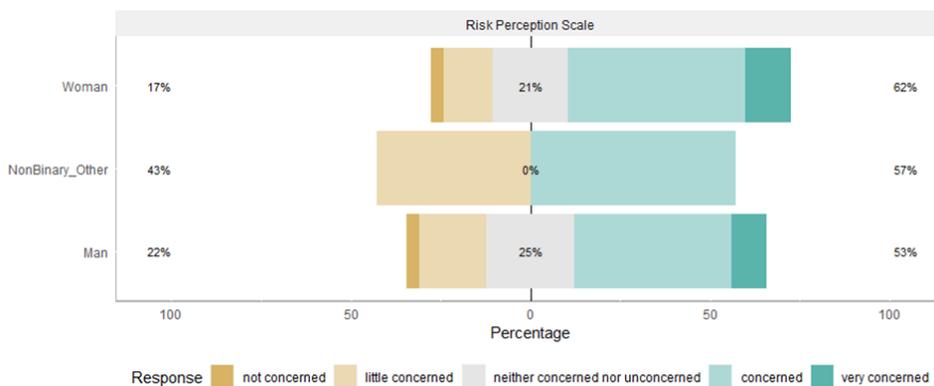
Fonte: Elaborazioni proprie su dati CNR (2022).

Al fine di garantire che i sei item potessero essere sintetizzati in un unico indice senza comprometterne il significato e l'interpretazione, sono state verificate diverse ipotesi e condizioni (Boateng et al., 2018) per validare l'RPS. Applicando l'analisi per componenti principali o PCA, i sei item combinati appartenenti all'RPS spiegano il 63,1% della varianza totale lungo il primo asse fattoriale, mentre il secondo asse contiene solo l'11,6% delle informazioni. Inoltre, solo il primo asse presenta un autovalore maggiore di 1 (3,78), indicando così che la sintesi dei sei item in un unico indice ha un'efficienza del 378% e conferma la possibilità di combinare gli item del RPS in un'unica dimensione. I contributi degli item alla prima dimensione sono tutti positivi (Figura 2), il che suggerisce che la loro combinazione possa essere effettuata senza la necessità di invertire

alcun punteggio. La consistenza interna dell'RPS è da considerarsi buona (Alpha di Cronbach pari a 0,88) (Bernstein & Nunnally, 1994; Cronbach, 1951), e nessuno degli item inclusi sembra essere eccessivamente correlato con gli altri (la correlazione di tutti gli item è inferiore a 0,8) (Figura 3).

Date queste condizioni, i sei item dei 1.185 rispondenti validi (escludendo quindi i “non so” o le risposte mancanti) sono stati combinati con la media aritmetica nella RPS a 5 passi. Il 49,3% delle donne si dichiara preoccupato e il 12,5% molto preoccupato per le conseguenze dell'infezione da Coronavirus, rispetto al 43,6% e al 9,7% degli uomini, che mostrano un atteggiamento più neutrale o non preoccupato nei confronti dell'infezione (Figura 4).

Figura 4. Scala di Percezione del Rischio (RPS) sulla base del genere (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni proprie su dati CNR (2022).

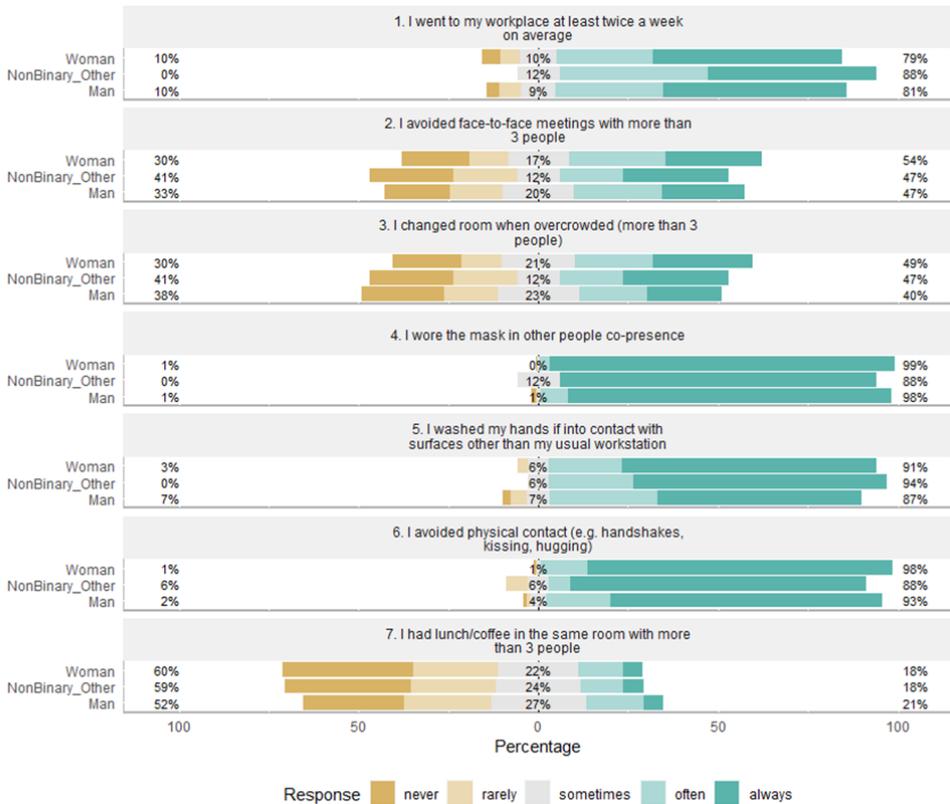
In parallelo, è stata sviluppata una scala per valutare l'adesione dei comportamenti individuali alle norme prescritte per limitare la diffusione del Coronavirus all'interno del CNR, considerando sia i comportamenti individuali sia quelli legati alle scelte organizzative sul posto di lavoro.

Nel campione in analisi (descrizione dettagliata nella Figura 5), sia gli uomini che le donne frequentavano il luogo di lavoro in media almeno due volte alla settimana (*item 1*), in conformità alle istruzioni organizzative del datore di lavoro.

Quasi tutti gli uomini e le donne hanno dichiarato di indossare spesso o sempre una mascherina quando sono in compresenza di altre persone (*item 4*), di evitare spesso o sempre il contatto fisico (*item 6*) e di lavarsi o igienizzarsi spesso o sempre le mani se entrano in contatto con una postazione di lavoro diversa dalla propria (*item 5*). Le situazioni più discriminanti in termini di genere sono quelle strettamente legate alla vita lavorativa quotidiana, che apparentemente mostrano un comportamento più cauto da parte delle donne rispetto alle loro

controparti maschili. Infatti, il 54% delle donne, contro il 47% degli uomini, ha dichiarato di aver evitato spesso o sempre le riunioni in una stanza con più di tre persone (*item 2*); il 49% delle donne, contro il 40% degli uomini, ha dichiarato di aver cambiato spesso o sempre stanza in situazioni di sovraffollamento (*item 3*); il 60% delle donne, contro il 52% degli uomini, ha dichiarato di non aver mai o raramente pranzato o preso un caffè - solitamente una breve pausa nella giornata lavorativa - in una stanza con più di tre persone (*item 7*).

Figura 5. Aderenza alle norme anti-Covid sulla base del genere e della domanda (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni proprie su dati CNR (2022).

La possibilità di ridurre i sette item in un unico indice sintetico ha richiesto numerose analisi di conferma, che hanno portato a una scelta diversa. In primo luogo, la PCA sui sette item originari ha mostrato, come già visto dalle statistiche descrittive, che l'*item 7* ha un andamento opposto rispetto agli altri sei, rendendo necessaria un'inversione del punteggio. Inoltre, la matrice di correlazione per i

sette item mostra chiaramente come l'item 1 – *mi sono recato sul posto di lavoro in media almeno due volte a settimana* abbia una correlazione minima o nulla con gli altri item della domanda (Figura 6), suggerendo la sua esclusione dall'analisi. Il mancato funzionamento di questa dimensione è probabilmente da attribuire da un lato alla complessità del testo proposto (include i termini mediamente e almeno), dall'altro al requisito obbligatorio per i dipendenti di essere presenti sul posto di lavoro non più di due volte a settimana. Pertanto, per cogliere i comportamenti che si discostano dalla norma, l'item 1 avrebbe dovuto essere costruito in modo diverso e finalizzato a registrare la presenza sul luogo di lavoro non in linea con la norma stessa. L'analisi finale dei sei item rimanenti restituisce due dimensioni identificate (dimensione 1 con autovalore = 2,2 e dimensione 2 con autovalore = 1,2) che spiegano il 56,5% della varianza. Analizzando i contributi e le coordinate, risulta che gli item 4-5-6 possono essere combinati lungo la dimensione 1, definendola come quella dei comportamenti individuali, mentre gli item 2-3-7 lungo la dimensione 2 la definiscono più prettamente come quella dei comportamenti lavorativi (Figura 7).

Figura 6. Aderenza norme - Contributo delle domande a Dim1

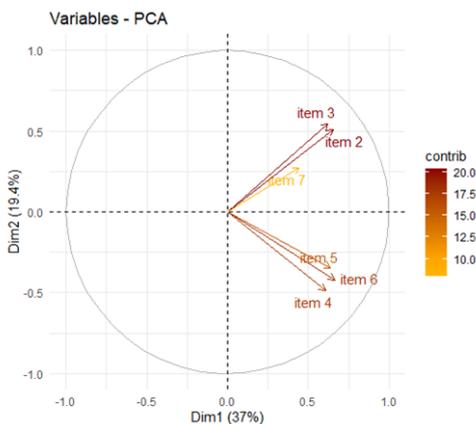
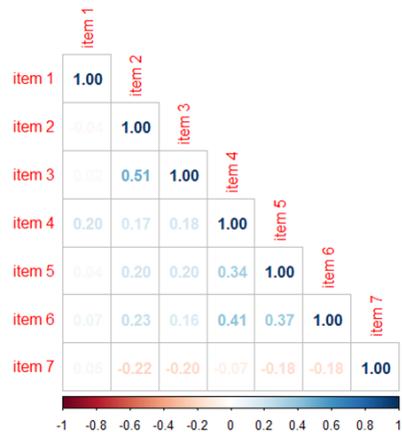


Figura 7. Aderenza norme - Matrice di correlazione tra item

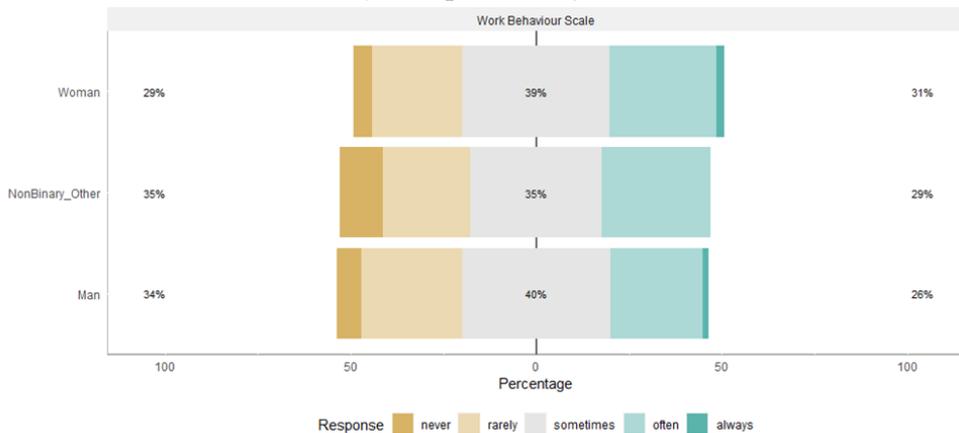


Fonte: Elaborazioni proprie su dati CNR (2022).

La Scala dei Comportamenti Individuali (IBS), riassunta come media aritmetica degli item 4-5-6, non mostra particolari differenze per genere. Quasi tutti gli uomini (97%) e le donne (99%) hanno dichiarato di aderire ai protocolli sanitari di emergenza relativi ai comportamenti più individuali, ossia indossare una mascherina in presenza di altre persone, lavarsi le mani quando si entra in contatto con una superficie diversa dalla propria postazione di lavoro ed evitare contatti fisici come strette di mano, baci e abbracci.

Per contro, si notano alcune differenze nella Scala dei Comportamenti Lavorativi (WBS) composta dagli *item* 2-3-7 (Figura 8). Questa scala si occupa dei comportamenti individuali adottati in un contesto sociale come il luogo di lavoro, dove un comportamento non conforme alle regole informali esistenti può portare a forme di esclusione e stigmatizzazione (vd. review a cura di O'Reilly & Banki, 2016). In particolare, il 31% delle donne, rispetto al 26% degli uomini, dichiara di aver evitato - spesso o sempre - le riunioni faccia a faccia, di aver cambiato stanza e di non aver preso il pranzo o il caffè in caso di sovraffollamento. Questo dato è significativo in un contesto lavorativo come quello della ricerca, dove le relazioni personali e il networking informale sono cruciali per lo scambio di idee e proposte di ricerca, con un potenziale impatto anche sui risultati della ricerca e sulle prospettive di carriera delle singole e singoli lavoratori.

Figura 8. Scala di comportamenti sul luogo di lavoro (WBS) sulla base del genere (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni proprie su dati CNR (2022).

6. Prossimi passi

Le politiche organizzative di welfare e benessere sul luogo di lavoro dovrebbero rispondere alle esigenze del personale operante nell'organizzazione, con l'obiettivo di mettere nelle condizioni le lavoratrici e i lavoratori di svolgere al meglio le proprie mansioni. In quest'ottica, i drastici cambiamenti organizzativi prodotti dalla pandemia hanno visto le organizzazioni, sia pubbliche che private, dover affrontare enormi sfide per assolvere i propri compiti. All'interno di questo spazio, lo studio ha voluto dare un primo sguardo alla percezione del rischio legato al virus Covid-19 tra il personale del principale ente di ricerca italiano, il

CNR, per valutare se il genere debba essere considerato una variabile chiave nella pianificazione delle politiche di un'organizzazione di ricerca.

Nello specifico, a partire dal questionario MINDtheGEPs rivolto a tutto il personale dell'Ente, sono state analizzate due domande volte a rilevare la percezione del rischio di infezione da Covid-19 sul luogo di lavoro e l'aderenza dei comportamenti individuali alle norme igienico-sanitarie prescritte per prevenire il contagio. Dopo opportune trasformazioni, i sei item della prima domanda sono stati sintetizzati nella Scala della Percezione del Rischio (RPS), mentre i sette item della seconda sono stati suddivisi tra la Scala dei Comportamenti Individuali (IBS) e la Scala dei Comportamenti Lavorativi (WBS).

Dall'analisi delle due scale abbiamo potuto verificare le nostre ipotesi di lavoro, ovvero:

- Le lavoratrici CNR riportino tassi più elevati di percezione del rischio da Coronavirus rispetto ai lavoratori: l'ipotesi è verificata. Contando coloro che si dichiarano preoccupati (*concerned*) o molto preoccupati (*very concerned*), l'incidenza femminile raggiunge il 62% contro il 53% di quella maschile.
- Le lavoratrici CNR siano, in media, più preoccupate dei lavoratori riguardo l'impatto di una possibile infezione sulla propria famiglia: l'ipotesi non è verificata. Le donne riportano solo 3 punti percentuali in più degli uomini.
- I lavoratori CNR siano più preoccupati dell'impatto di una possibile infezione sulla propria carriera rispetto alle lavoratrici: l'ipotesi non è verificata. Le donne riportano maggiore preoccupazione rispetto agli uomini (rispettivamente 53% contro 44%),
- Le lavoratrici CNR siano più propense degli uomini ad adottare comportamenti preventivi sul luogo di lavoro: l'ipotesi è confermata. La WPS ci conferma che in media le donne hanno mantenuto comportamenti più allineati alle indicazioni ricevute, in linea con quanto già evidenziato in letteratura, sebbene la differenza sia contenuta (4 punti percentuali tra i due generi).

Il lavoro lascia aperte varie domande. L'indagine, infatti, ha raccolto informazioni che possono permettere di studiare il fenomeno anche da un'ottica intersezionale, scomponendo i risultati ad esempio per profilo (profilo di ricerca vs profilo tecnico-amministrativo), per luogo usuale di lavoro, per partnership o per numero di figli e figlie. Tale dettaglio, se approfondito, permetterebbe di capire le dinamiche alla base dei comportamenti differenziati emersi con questa analisi, facendo interagire tra loro caratteristiche e/o svantaggi presenti a livello individuale anche in prospettiva di vulnerabilità sociale. Inoltre, in termini di politiche organizzative, tale studio permetterebbe di aumentare la consapevolezza riguardo la complessità del problema nonché le competenze per definire politiche mirate a rispondere a bisogni specifici e differenziati.

Bibliografia

- Abdelrahman, M. (2020). Personality traits, risk perception, and protective behaviors of Arab residents of Qatar during the COVID-19 pandemic. *International journal of mental health and addiction*, 1-12.
- Avveduto, S. (A. c. Di). (2019). Ricerca: Femminile, plurale. Rapporto GETA 2019. CNR Edizioni. <https://doi.org/10.14600/97888880803690>
- Avveduto, S., Antonucci, M. C., Caruso, M. G., Cellini, M., Cerbara, L., Coratella, R., Crescimbene, C., Demurtas, P., Di Tullio, I., Luzi, D., Marchesini, N., Pecoraro, F., Pisacane, L., Reale, M., & Ruggeri, R. (2021). Bilancio di genere—Anno 2019 (S. Avveduto, A. c. Di). CNR Edizioni. <https://doi.org/10.14600/978-88-8080-423-9>
- Barke, R. P., Jenkins-Smith, H. and Slovic, P. (1997). Risk Perceptions of Men and Women Scientists. *Social Science Quarterly*, 78 (1). 167-176
- Beaujouan, E. (2020). Latest-Late Fertility? Decline and Resurgence of Late Parenthood Across the Low-Fertility Countries. *Population and Development Review*, 46(2), 219–247. <https://doi.org/10/gm5kk8>
- Bernstein, J. C., & Nunnally, I. H. (1994). *Psychometric Theory (Third)*. McGraw-Hill.
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer. *Frontiers in Public Health*, 6. <https://doi.org/10/gfsqzs>
- Brown, R., Coventry, L., & Pepper, G. (2021). Information seeking, personal experiences, and their association with COVID-19 risk perceptions: demographic and occupational inequalities. *Journal of Risk Research*, 24(3-4), 506-520.
- CDC. (2020). National Center for Immunization and Respiratory Diseases (NCIRD), Division of Viral Diseases. CDC COVID-19 Science Briefs (Updated 2021 May 7). Centers for Disease Control and Prevention. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK570442/>
- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., & Seo, H. (2021). COVID-19, flexible working, and implications for gender equality in the United Kingdom. *Gender & Society*, 35(2), 218-232.
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L., & Scarborough, W. J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28, 101-112.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10/cc5>
- Crowhurst, M., & Emslie, M. (2014). Counting Queers on Campus: Collecting Data on Queerly Identifying Students. *Journal of LGBT Youth*, 11(3), 276–288. <https://doi.org/10.1080/19361653.2013.879466>
- Cui, R., Ding, H., & Zhu, F. (2022). Gender inequality in research productivity during the COVID-19 pandemic. *Manufacturing & Service Operations Management*, 24(2), 707-726.
- Dratva, J., Zysset, A., Schlatter, N., von Wyl, A., Huber, M., & Volken, T. (2020). Swiss university students' risk perception and general anxiety during the COVID-19 pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 17(20), 7433.

- Dryhurst, S., Schneider, C. R., Kerr, J., Freeman, A. L., Recchia, G., Van Der Bles, A. M., ... & Van Der Linden, S. (2022). Risk perceptions of COVID-19 around the world. In *COVID-19* (pp. 162-174). Routledge.
- European Commission, Directorate General for Research and Innovation. (2022). European Research Area policy agenda: Overview of actions for the period 2022-2024. (p. 25). Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/52110>
- Finucane, M.L., Slovic, P., Mertz, C.K., Flynn, J., & Satterfield, T.A. (2000). Gender, race, and perceived risk: the 'white male' effect. *Health, Risk & Society*, 2(2)
- Gucer, P. W., Oliver, M., & McDiarmid, M. (2003). Workplace threats to health and job turnover among women workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 683-690.
- Gustafsson, P.E. (1998). Gender Differences in Risk Perception: Theoretical and Methodological Perspectives. *Risk Analysis*, 18(6), 805-811
- Harris, C.R. and Jenkins, M. (2006). Gender Differences in Risk Assessment: Why do Women Take Fewer Risks than Men? *Judgment and Decision Making*, 1 (1), 48-63
- Hassan, M. A. M., & Killick, S. R. (2003). Effect of male age on fertility: Evidence for the decline in male fertility with increasing age. *Fertility and Sterility*, 79, 1520-1527. <https://doi.org/10.1093/fert/79.6.1520>
- ISTAT. (2017). Natalità e fecondità della popolazione residente (Statistiche report, p. 19). Istituto nazionale di Statistica. <https://www.istat.it/it/files//2017/11/Report-Nascite-e-fecondità.pdf>
- ISTAT. (2019). I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo. Istituto nazionale di Statistica. <https://www.istat.it/it/files//2019/05/ebook-I-tempi-della-vita-quotidiana.pdf>
- Jin, Y., Yang, H., Ji, W., Wu, W., Chen, S., Zhang, W., & Duan, G. (2020). Virology, Epidemiology, Pathogenesis, and Control of COVID-19. *Viruses*, 12(4), 372. <https://doi.org/10.3390/v12040372>
- King, M. M., & Frederickson, M. E. (2021). The pandemic penalty: the gendered effects of COVID-19 on scientific productivity. *Socius*, 7, 23780231211006977.
- Leiter, M. P., Zanaletti, W., & Argentero, P. (2009). Occupational risk perception, safety training, and injury prevention: testing a model in the Italian printing industry. *Journal of occupational health psychology*, 14(1), 1.
- Leoni, T. (2010). What drives the perception of health and safety risks in the workplace? Evidence from European labour markets. *Empirica*, 37, 165-195
- Lesthaeghe, R. (2010). The Unfolding Story of the Second Demographic Transition. *Population and Development Review*, 36(2), 211-251. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4459.2010.01371.x>
- Morioka, R. (2014). Gender Difference in the Health Risk Perception of Radiation from Fukushima in Japan: The Role of Hegemonic Masculinity. *Social Science and Medicine*, 107, 105-112.
- O'Reilly, J., & Banki, S. (2016). Research in Work and Organizational Psychology: Social Exclusion in the Workplace. In P. Riva & J. Eck (A c. Di), *Social Exclusion:*

- Psychological Approaches to Understanding and Reducing Its Impact (pp. 133–155). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-33033-4_7
- Orom, H., Allard, N. C., Kiviniemi, M. T., Hay, J. L., Waters, E. A., Schofield, E., ... & Tuman, M. (2021). Racial/ethnic differences in prosocial beliefs and prevention behavior during the COVID-19 pandemic. *Journal of Racial and Ethnic Health Disparities*, 1-11.
- Parlak, S., Celebi Cakiroglu, O., & Oksuz Gul, F. (2021). Gender roles during COVID-19 pandemic: The experiences of Turkish female academics. *Gender, Work & Organization*, 28, 461-483.
- Pereira, M. D. M. (2021). Researching gender inequalities in academic labor during the COVID-19 pandemic: Avoiding common problems and asking different questions. *Gender, Work & Organization*, 28, 498-509.
- Qin, S., Zhou, M., & Ding, Y. (2021). Risk perception measurement and influencing factors of COVID-19 in medical college students. *Frontiers in public health*, 9, 774572.
- Rana, I. A., Bhatti, S. S., Aslam, A. B., Jamshed, A., Ahmad, J., & Shah, A. A. (2021). COVID-19 risk perception and coping mechanisms: Does gender make a difference?. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 55, 10209
- Rodriguez-Besteiro, S., Tornero-Aguilera, J. F., Fernández-Lucas, J., & Clemente-Suárez, V. J. (2021). Gender differences in the COVID-19 pandemic risk perception, psychology, and behaviors of Spanish university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 3908.
- Rother, H. A., John, J., Wright, C. Y., Irlam, J., Oosthuizen, R., & Garland, R. M. (2019). Perceptions of occupational heat, sun exposure, and health risk prevention: a qualitative study of forestry workers in South Africa. *Atmosphere*, 11(1), 37.
- Sartorius, G. A., & Nieschlag, E. (2010). Paternal age and reproduction. *Human Reproduction Update*, 16(1), 65–79. <https://doi.org/10/dn88rr>
- Savadori, L., & Lauriola, M. (2021). Risk perception and protective behaviors during the rise of the COVID-19 outbreak in Italy. *Frontiers in psychology*, 3822.
- Smith, G. (2008). Does gender influence online survey participation?: A record-linkage analysis of university faculty online survey response behavior. San Jose State University ScholarWorks, No. ED 501717, 22.
- Staniscuaski, F., Kmetzsch, L., Soletti, R. C., Reichert, F., Zandonà, E., Ludwig, Z. M. C., Lima, E. F., Neumann, A., Schwartz, I. V. D., Mello-Carpes, P. B., Tamajusuku, A. S. K., Werneck, F. P., Ricachenevsky, F. K., Infanger, C., Seixas, A., Staats, C. C., & de Oliveira, L. (2021). Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10/gk7g7n>
- Tagliacozzo, S. (2021). Determinanti della percezione del rischio in una prospettiva di genere e impatto sull'attività lavorativa: una proposta di studio. *Il Mondo Nuovo*, 49. https://www.cnr.it//sites/default/files/public/media/attivita/editoria/GETA_Rapporto2020_agg.pdf#page=49

- Underwood, D., Kim, H., & Matier, M. (2000). To Mail or To Web: Comparisons of Survey Response Rates and Respondent Characteristics. AIR 2000 Annual Forum Paper. No. ED446513. <https://eric.ed.gov/?id=ED446513>
- Vargas, N., Mora, G. C., & Gleeson, S. (2021). Race and Ideology in a Pandemic: White Privilege and Patterns of Risk Perception during COVID-19. *Social Problems*.
- Vehovar, V., Toepoel, V., & Steinmetz, S. (2016). Non-probability sampling. In C. Wolf, D. Joye, T. Smith, & Y. Fu (A c. Di), *The Sage Handbook of Survey Methodology* (pp. 329–346). SAGE Publications Ltd.
- Wise, T., Zbozinek, T. D., Michelini, G., Hagan, C. C., & Mobbs, D. (2020). Changes in risk perception and self-reported protective behaviour during the first week of the COVID-19 pandemic in the United States. *Royal Society open science*, 7(9), 200742.
- Wisner, B. (2016). Vulnerability as concept, model, metric, and tool. In *Oxford research encyclopedia of natural hazard science*. <https://oxfordre.com/naturalhazardscience/display/10.1093/acrefore/9780199389407.001.0001/acrefore-9780199389407-e-25>
- Yoder, J. B., & Mattheis, A. (2016). Queer in STEM: Workplace Experiences Reported in a National Survey of LGBTQA Individuals in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Careers. *Journal of Homosexuality*, 63(1), 1–27. <https://doi.org/10.1080/00918369.2015.107863>

L'impatto del Covid-19 sulla parità di genere nell'ambito della ricerca e innovazione

Lucio Pisacane, Costanza Piciollo

1. L'impatto del Covid-19 sul mondo della ricerca e innovazione

È indubbio il forte impatto della pandemia sul tessuto delle società europee e non solo. Ad essere state messe in discussione sono state la concezione stessa di socialità e di relazioni sociali, ridisegnando le abitudini più elementari. Il settore della ricerca e innovazione (R&I) è stato scenario di profonde trasformazioni e gli effetti della pandemia sono stati motore di molti cambiamenti con notevoli ricadute sulla parità di genere. La pandemia, infatti, non solo ha messo a nudo gli ostacoli e le barriere preesistenti, ma ha accentuato le disparità di genere in varie forme. L'impatto del Covid-19 sul mondo della R&I ha mantenuto ed esacerbato lo *status quo ex ante*: da un lato rafforzando le categorie più forti, ovvero gli accademici per la maggior parte uomini che già precedentemente si trovavano in una situazione di leadership, e dall'altro indebolendo le categorie più deboli, come le donne, i giovani ricercatori e le minoranze.

Il presente contributo offre una sintesi del report della Commissione Europea *The Covid-19 Impact on Gender Equality in Research and Innovation* che ha analizzato l'impatto di genere del Covid-19 sul mondo accademico da una prospettiva intersezionale, analizzando diversi ambiti del lavoro scientifico, dalla produzione accademica fino all'equilibrio vita lavoro. Il Report è stato elaborato da un gruppo di esperti ed esperte e pubblicato nel marzo 2023 sul sito della Commissione Europea - Direzione Ricerca e Innovazione.

Le sfide portate dal Covid-19 nel mondo accademico hanno evidenziato questioni critiche e disuguaglianze nel sistema della ricerca e non solo, che erano

inevitabilmente destinate ad emergere da tempo. L'ambiente accademico, infatti, ha subito cambiamenti significativi negli ultimi decenni, con una crescente importanza data alle pubblicazioni su *journals* (secondo il ben noto principio *publish or perish*) e l'assestamento di molte politiche di valutazione della ricerca scientifica su posizione progressivamente neoliberale.

Il rallentamento delle attività di ricerca negli anni 2020/2021, la chiusura dei siti di lavoro quali laboratori e biblioteche, hanno spinto il mondo accademico a ripensare in *toto* la propria architettura per adeguarsi alle sfide di un mondo in trasformazione. A fronte di ciò l'85% delle istituzioni accademiche in Europa ha trovato la soluzione nella modalità di lavoro telematica, svolgendo online conferenze, eventi accademici e attività didattiche (Gatti et al., 2020; Marinoni et al., 2020). Per garantire il funzionamento delle attività universitarie si è fatto leva sull'insegnamento e sul settore amministrativo: settori in cui le donne sono in prima linea. Aumentando l'onere amministrativo sul personale accademico e sfruttando eccessivamente i servizi interni dell'università, le donne sono state penalizzate dall'aumento del carico di lavoro unito alle maggiori responsabilità familiari e di cura.

Le nuove modalità di lavoro imposte dalla pandemia e le politiche di isolamento sociale per contrastare il virus, hanno inciso notevolmente sulla sfera del *networking*, strettamente vitale nel mondo della ricerca. Nonostante sia indubbio che il trasferimento, per quanto possibile, delle attività online abbia ampliato le possibilità dissolvendo le barriere fisiche e permettendo connessioni più veloci, tuttavia, la creazione di nuovi legami accademici, reti di comunicazione e collaborazioni informali tramite co-localizzazione e mobilità è stata interrotta. Le donne e le minoranze con svantaggi competitivi risultano essere nuovamente colpite negativamente rispetto agli uomini. In un ambiente maschilista, le donne infatti spesso occupano una posizione più marginale nella rete di contatti accademici rispetto agli uomini, per esempio le reti di co-autorato tendono ad essere più piccole e meno connesse. Alla luce dell'importanza di stabilire relazioni professionali durature, in considerazione anche dell'accesso ai finanziamenti, riconfigurare i legami è fondamentale non solo per una sana collaborazione accademica, ma per non compromettere la capacità delle donne di ampliare la propria rete di contatti, aumentando così l'accesso a opportunità, risorse e posizioni lavorative in contesti relativamente sfavorevoli. Al riguardo sono diversi gli studi che hanno dimostrato l'importanza dei legami per la mobilità lavorativa e le carriere, offrendo l'opportunità a persone marginalizzate o che lavorano in università periferiche di apprendere e collaborare con reti e gruppi più prestigiosi.

Nonostante le restrizioni, il ruolo chiave della ricerca nella lotta al Covid-19 ha incrementato la domanda in vari ambiti correlati alla pandemia, orientando

considerevolmente la produzione scientifica. La pandemia ha visto l'aumento dell'uso dei servizi di *preprint* per la diffusione della ricerca e una crescente domanda di condivisione di dati, favorendo maggiore connessione tra la ricerca e le politiche pubbliche. Questo approccio collaborativo della comunità scientifica, basato sulla condivisione aperta e trasparente di risorse, metodi e dati c.d. *open science practice*, ha cambiato l'ecosistema delle pubblicazioni scientifiche, esponendo gli ordinari processi editoriali ad una pressione senza precedenti. L'esponentiale crescita delle pubblicazioni scientifiche non ha tuttavia avvantaggiato le donne e i ricercatori più giovani, che al contrario hanno ridotto la produzione, penalizzati dai crescenti obblighi collegati alla pandemia. Infatti, le restrizioni hanno aumentato le responsabilità di cura delle donne e hanno limitato il loro tempo e le risorse disponibili per la ricerca, influenzando la loro partecipazione e visibilità nel mondo accademico. A beneficiarne maggiormente gli uomini, in particolare accademici che godevano già di una posizione di leadership in tempi pre-pandemici, spesso docenti anziani in grado di adattarsi prontamente alle nuove opportunità del caso. Nonostante il potenziale vantaggio del mondo delle pubblicazioni, sembra al contrario che gli effetti di medio e lungo periodo sulla *practice* accademica abbiano enfatizzato le disparità esistenti. Ad esempio, in Italia, la percentuale di pubblicazioni con donne come primo autore è diminuita dal 49% al 35% rispetto al 2019 (Lerchenmüller et al., 2021). Di conseguenza, l'effetto di queste disuguaglianze ha impattato notevolmente anche sui finanziamenti destinati alla ricerca, che durante la pandemia sono stati ridotti rendendo molto più difficile così per le categorie più fragili l'equo accesso in un ambiente sempre più competitivo (Cellini et al. 2020). La priorità di destinare le risorse ai *covid related studies* ha drasticamente ridotto la disponibilità di fondi relativi agli altri ambiti di ricerca. Inoltre, l'isolamento sociale ha svantaggiato ulteriormente le donne nella ricerca di finanziamenti. Infatti, le ricerche finanziate erano basate sul coinvolgimento delle relazioni già esistenti di personalità di leadership in tempi pre-pandemici, svantaggiando in questo modo le donne che spesso si trovano in posizioni precarie o temporanee e possono quindi essere più vulnerabili alle conseguenze della pandemia, come licenziamenti o mancanza di opportunità di carriera.

2. I ricercatori all'inizio della carriera

La pandemia ha fortemente ridisegnato le prospettive future dei giovani ricercatori, specialmente se donne, alimentando ulteriori incertezze riguardo alle opportunità di lavoro e di carriera. I ricercatori all'inizio della propria carriera, infatti, sono stati maggiormente colpiti dagli effetti della pandemia rispetto ai

loro colleghi più anziani. L'effetto risulta essere ampliato tra le donne, a causa dell'*overlap* tra la fase di inizio carriera e la fase in cui le donne dedicano molto tempo alla cura dei bambini. La costante condizione di precarietà che caratterizza il mondo accademico, part-time, contratti a tempo determinato e a progetto, alternati a periodi di disoccupazione è stata ulteriormente drammatizzata dalla decurtazione dei fondi con conseguente enfattizzazione degli strutturali *gender bias* precedenti.

La riduzione delle attività di ricerca legata al Covid-19 ha comportato ritardi nella raccolta dei dati, la sospensione di esperimenti e la limitazione dell'accesso alle risorse e agli strumenti necessari per la ricerca. Questo è andato molto a discapito dei giovani ricercatori che hanno riscontrato difficoltà nell'accesso alle opportunità di formazione e networking, vitali nella fase iniziale della carriera di ricerca. Infatti, cancellando o svolgendo in modalità telematica conferenze, workshop e programmi di formazione, le opportunità per i giovani ricercatori di partecipare a eventi di *networking*, e di interagire con gli esperti del settore sono state molto limitate. La costruzione di una rete di contatti e di relazioni stabili e proficue è condizione sine qua non per lo sviluppo della carriera e crescita personale dei giovani ricercatori. Infatti, questi ultimi specialmente le donne hanno mostrato preoccupazioni su come rendersi visibili durante questi eventi causa degli strutturali *gender bias* presenti. Pertanto, adottare come modus operandi la mobilità virtuale senza considerare come le disuguaglianze di genere operino nell'ambiente online potrebbe aumentare il divario di mobilità fisica tra coloro che hanno obblighi di cura e vincoli finanziari rispetto a coloro che non li hanno. Poiché tradizionalmente gli uomini sono meno coinvolti nel lavoro di cura e occupano posizioni accademiche meno precarie, questi sviluppi sollevano preoccupazioni riguardo all'emergere di una mobilità a due livelli basata sul genere, in cui gli uomini trarrebbero pienamente vantaggio dall'esperienza della mobilità fisica mentre le donne si limiterebbero principalmente ad esperienze virtuali.

La riduzione di posti di lavoro, esacerbata da una crescente competizione, hanno fatto sì che le condizioni già svantaggiate dei giovani abbiano subito un ulteriore battuta d'arresto. Questo rappresenta una sfida particolarmente difficile poiché la riduzione delle assunzioni di dottorandi e assegnisti di ricerca nel breve periodo si concretizzerà in un doppio ostacolo per i giovani: non hanno costruito opportunità per sostenere la propria carriera accademica e presumibilmente non saranno in grado di farlo nel prossimo futuro. Tutto ciò porterà probabilmente alla futura carenza di finanziamenti, che potrebbe compromettere il progresso delle donne soprattutto giovani ricercatrici rispetto a quello degli uomini, poiché rafforzerà le disparità di genere esistenti nella distribuzione dei fondi. Come anticipato a pagarne le conseguenze peggiori sono state le donne,

specialmente quelle con bambini piccoli, che spesso si trovano all'inizio della loro carriera, in una situazione di precariato, rispetto ai coetanei uomini con figli. Questo divario di genere potrebbe influire sulla capacità di competere nel mercato accademico del lavoro, con conseguenti ripercussioni nella progressione della carriera. Ancora peggio, alcuni potrebbero non trovare impiego. Con il *freezing recruiting* nel medio-lungo termine si rischia di perdere anche la prossima generazione di scienziate e accademiche.

3. Oltre la sfera lavorativa: implicazioni più ampie

Gli effetti che il Report europeo evidenzia non si limitano solamente alla sfera lavorativa, ma implicano diversi aspetti che si ripercuotono oltre la vita professionale: dall'equilibrio tra lavoro e vita privata e salute mentale fino al tema della violenza di genere. Adottare diverse prospettive è necessario per la completa comprensione degli impatti portati dalla pandemia, studiare le implicazioni più ampie come l'aumento della violenza di genere e il delicato tema della salute mentale è necessario per il cambiamento verso un sistema più equo che tenga conto del benessere del personale R&I.

L'impatto del Covid-19 da una prospettiva di genere è stato direttamente correlato alla distribuzione tradizionale dei ruoli di cura e a un concetto tradizionale della famiglia nucleare, che influenza la distribuzione del lavoro domestico (a casa e in ambito accademico). La concezione patriarcale della società e la flessibilità del lavoro hanno avvantaggiato gli uomini, che hanno ottenuto più tempo libero per dedicarsi ad attività di ricerca e lavorative. Al contrario le donne hanno visto salire esponenzialmente gli obblighi di cura legati alle esigenze pandemiche, come la cura dei bambini esacerbata dalla chiusura delle attività scolastiche, riducendo il tempo dedicato al lavoro retribuito a favore di quello non retribuito. Infatti, quest'ultimo è ancora prevalentemente assunto dalle donne, realtà spesso trascurata nelle risposte organizzative alla pandemia. La linea tra vita lavorativa e personale si è sempre più assottigliata; infatti, con l'aumento generale dei carichi di lavoro ordinario e domestico stabilire un limite diventa molto difficile soprattutto per le donne *care givers*. Al riguardo, una possibile soluzione consiste nell'inclusione del diritto di disconnettersi nel quadro normativo, che potrebbe tutelare maggiormente le donne. Inoltre, l'equilibrio tra lavoro e vita e il benessere di accademici e ricercatori sono fortemente condizionati dal sistema accademico, che promuove una costante competizione e incoraggia una valutazione basata sulla produttività misurata dal numero di pubblicazioni. Alla luce di quanto riportato, appare evidente come questa cultura svantaggi le donne, le minoranze e chi vive diverse forme di discriminazione. Esempio lampante ne è il cambiamento delle modalità di lavoro;

infatti, nonostante lo *smart working* rappresenti una potenziale possibilità per le donne, permettendogli più flessibilità nel lavoro e tempo libero, ha tuttavia avuto un impatto particolarmente negativo legato anche alla concezione *gender bias* del lavoro domestico. Potenzialmente, infatti, il telelavoro è motore di una possibile transizione dai modelli organizzativi gerarchici basati sulla presenza fisica a sistemi di lavoro che favoriscono il raggiungimento dei risultati, l'autonomia nel lavoro e la diffusione di relazioni di fiducia.

Questi cambiamenti hanno acceso i riflettori sull'invisibile problema della salute mentale, centrale a causa dell'isolamento sociale, ansia e stress associati alla crisi sanitaria. La condizione di incertezza e l'aumento del *gender gap*, specchio delle fratture di un mondo che favorisce i più forti, hanno messo in crisi le categorie più fragili. Un altro drammatico aspetto da menzionare è l'aumento dei casi di *gender based violence*. È già ampiamente documentato che la violenza contro donne e minori si intensifichi in tempi di crisi. Durante la pandemia, infatti si è registrato un aumento dei casi di violenza domestica e di genere in tutto il mondo. Le misure di confinamento, l'isolamento sociale e l'accesso limitato ai servizi di supporto hanno creato un ambiente favorevole per l'aumento di tali situazioni. Sulla base della letteratura grigia, alcuni studi hanno dimostrato un aumento fino al 23% in più di segnalazioni di abusi e violenza da parte del proprio partner soprattutto quando la posizione economica di uno dei due partner risulta influenzata dalle misure di distanziamento sociale (Arenas-Arroyo, et al., 2021). Le restrizioni legate alla pandemia hanno reso più difficile per le vittime di violenza di genere cercare aiuto e protezione e hanno limitato l'accesso a rifugi, servizi di assistenza e sostegno psicologico, mettendo a rischio la sicurezza e la salute mentale delle vittime.

4. Sfide e opportunità di un mondo in trasformazione

Ogni crisi è definita come una minaccia per i valori e le strutture della comunità stessa, perché mette in discussione lo *status quo*, che nella maggior parte dei casi risulta inadeguato. Questo è ciò che è successo con la crisi del Covid-19 nel mondo della R&I, che ne ha mostrato l'inadeguatezza, evidenziando tutte le debolezze di un sistema che deve essere rinnovato per fornire risposte adeguate alle sfide future. Tuttavia, ogni crisi potrebbe anche assumere la forma di un'opportunità critica per realizzare i fallimenti dello *status quo ex ante*, e quindi un'opportunità per cambiare e progredire attraverso riforme del sistema di ricerca.

Fin dall'inizio le varie risposte istituzionali sono state *gender blind*: spesso carenti dal punto di vista di genere e inadeguate per mitigare le disuguaglianze preesistenti. Alcune istituzioni hanno affrontato il problema solo in relazione a

settori specifici ignorando l'impatto su tutte le aree della ricerca e gli aspetti intersezionali. Pochi tentativi sono stati fatti per affrontare il ruolo duplice delle donne come *care givers* e lavoratrici, e limitati i casi in cui le università abbiano offerto politiche flessibili formali in risposta al Covid-19 o una formazione aggiuntiva per i responsabili riguardo alla promozione o la difesa delle modalità di lavoro flessibili. Uno degli aspetti cruciali e al contempo di maggiore sfida per il futuro riguarda l'immobilismo delle situazioni di leadership e la rappresentanza nel mondo accademico. Le categorie più colpite sono infatti le più vulnerabili e meno rappresentate e consultate nei processi decisionali. Sono poche le donne a trovarsi in una posizione di leadership nel mondo della R&I. Con un numero limitato di donne coinvolte nelle decisioni strategiche e nelle politiche di ricerca legate alla gestione della crisi le risposte non possono che essere *gender blind*.

Un'altra sfida identificata dal Report è la mancanza di dati comparabili per il disegno di politiche di contrasto agli effetti della pandemia. La mancanza di una ricerca sistemica di genere mette in luce la necessità di svolgere ulteriori e più approfondite ricerche per raccogliere i dati necessari alla formulazione di politiche volte ad eliminare questi *bias* strutturali. Per una corretta formulazione è necessario che la raccolta di dati intersezionali diventi un *modus operandi*; infatti, tramite una prospettiva intersezionale risulta chiara la presenza di ulteriori assi di emarginazione in base a etnia, età, identità di genere e condizioni di disabilità. È fondamentale quindi maggiore ricerca sui gruppi marginalizzati, come le persone con disabilità, comunità LGBTIQ, quelle di origine etnica minoritaria, e altre categorie.

5. Prospettive di genere per un sistema più inclusivo

Il *Policy Report The Covid-19 Impact on Gender Equality in Research and Innovation* presenta una serie di raccomandazioni chiave per affrontare le nuove sfide di genere emerse durante la pandemia, in linea con le politiche europee. La parità di genere è pilastro delle istituzioni europee, che da oltre un decennio operano in tal senso. A riguardo, le azioni 5 e 3 dell'Agenda Politica dell'Area Europea della Ricerca (ERA) per il periodo di interesse 2022-2024, mirano a promuovere la parità di genere, favorire l'inclusione sociale, e progredire verso la riforma del sistema di R&I per migliorarne la qualità. Tuttavia, il Covid-19 ha messo in luce le inadeguatezze di un sistema *gender blind*, aggravando in diversi modi le disuguaglianze di genere e generazionali esistenti. Inoltre, le risposte istituzionali analizzate precedentemente hanno raramente considerato queste disuguaglianze, rischiando un regresso nei risultati ottenuti in termini di uguaglianza di genere e diversità come impatto nel medio e lungo termine. Perciò sono necessarie azioni

immediate e mirate che predispongano una stretta collaborazione e sinergia tra i vari attori istituzionali e non, dall'Unione Europea ai decisori nazionali, alle diverse istituzioni accademiche e agli enti finanziatori e stakeholder.

Consolidare il ruolo delle politiche di genere nell'ordinamento e nella cultura collettiva, rafforzandone il peso nelle decisioni, è quanto più necessario. I cambiamenti strutturali apportati nel sistema in risposta alla pandemia, non solo potrebbero mitigare le disuguaglianze di genere preesistenti ma favorire lo sviluppo di un sistema basato sull'equo accesso alle opportunità di carriera. Risulta essenziale quindi che le istituzioni adottino un'ottica di genere nelle politiche e decisioni da attuare lungo l'intero processo: dal *policy design* al monitoraggio. È cruciale il sostegno dei piani di parità di genere con azioni *ad hoc* che affrontino specificamente le sfide poste dal Covid-19, delineati tramite un approccio trasversale e partecipativo che consideri le donne e i gruppi emarginati, inclusi i ricercatori alle prime fasi della carriera. Per far fronte alle future crisi senza aumentare le disuguaglianze preesistenti o crearle *ex novo* i piani di gestione delle crisi devono prevedere il coinvolgimento di esperti di genere in grado di adottare un approccio inclusivo, intersezionale e multi-attore.

Gran parte della ricerca analizzata fornisce informazioni parziali e limitate sull'impatto del Covid-19, in termini di portata, approccio e soprattutto di genere. Ulteriori finanziamenti sia a livello europeo e nazionale sono necessari per l'implementazione di una ricerca qualitativa, quantitativa e trasversale per il design di politiche che considerino realmente le disuguaglianze esistenti. Come ampiamente documentato nel Report, infatti, l'approccio universale adottato per le misure attuate è stato completamente inadeguato per la complessità del problema. Quindi, de-costruire questo approccio e utilizzarne uno intersezionale e multidimensionale basato su dati comparabili è l'unica soluzione per adottare politiche capaci di tenere conto delle diverse barriere esistenti e delle molteplici identità marginalizzate come madri single, donne disabili, minoranze etniche, e rifugiati.

Come ripetutamente documentato nel Report, occorre seguire un approccio mirato e multidimensionale. Mirato per la necessità di intervenire sui gruppi maggiormente penalizzati, infatti la pandemia non ha impattato tutti allo stesso modo, al contrario ha esacerbato lo *status quo* esistente avvantaggiando le categorie di leadership come accademici all'apice della propria carriera. Multidimensionale per l'esigenza di intervenire in differenti ambiti di intervento intersezionali. I piani di azione, quindi, devono contenere misure che spazino da politiche di assunzione, maggiori opportunità di finanziamento, promozione di schemi di mobilità internazionale tramite i programmi Erasmus+, Horizon Europe, e Digital Europe, la regolamentazione del lavoro agile per garantire equilibrio vita lavoro che consideri profili non legati alla tradizionale famiglia nucleare, e

politiche di contrasto alla violenza di genere. È necessario uno sforzo comune per ripensare il concetto di eccellenza, in modo più inclusivo, che non sia solamente associato alla produttività, ma anche alla cura e sostenibilità, implementando politiche volte all'eliminazione dei pregiudizi di genere nella valutazione e promozione della ricerca scientifica. La pandemia evidenziando le vulnerabilità esistenti, offre l'opportunità di trarre insegnamento riformando il settore in modo che sia più resistente alle crisi future e promuova una parità di genere autentica e duratura.

Bibliografia

- Arenas-Arroyo, E., D. Fernandez-Kranz, and N. Nollenberger, *Intimate Partner Violence under Forced Cohabitation and Economic Stress: Evidence from the COVID-19 Pandemic*, Journal of Public Economics, Vol. 194, 2021, p. 104350, DOI:10.1016/j.jpubeco.2020.104350. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0047272720302140>
- Cellini, M., D. Luzi, F. Pecoraro, *Un'analisi preliminare degli effetti della pandemia COVID-19 sulla produzione scientifica del personale CNR nelle scienze mediche: una prospettiva di genere*, GETA 2020 Il Mondo Nuovo: La ricerca nell'anno della pandemia (a cura di Sveva Avveduto), 130 pp. Roma, Cnr Edizioni. ISBN versione digitale: 978-88-8080-458-1. https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/attivita/editoria/GETA_Rapporto2020_agg.pdf
- Gatti, T., F. Helm, G. Huskobra, D. Maciejowska, B. McGeever, J.M. Pincemin, N. Popa, and A. Ryan, *Practices at Coimbra Group Universities in Response to the COVID-19: A Collective Reflection on the Present and Future of Higher Education in Europe*, The Coimbra Group, 2020. <https://www.coimbra-group.eu/wp-content/uploads/Final-Report-Practices-at-CG-Universities-in-response-to-the-COVID-19-3.pdf>
- Lerchenmüller C, Schmallenbach L, Jena AB, et al. *Longitudinal analyses of gender differences in first authorship publications related to COVID-19*. BMJ Open 2021;11:e045176. doi:10.1136/bmjopen-2020-045176 <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/11/4/e045176.full.pdf>
- Marinoni, G., H. van't Land, and T. Jensen, *The Impact of COVID-19 on Higher Education Around the World, LAU Global Survey Report*, International Association of Universities, 2020. https://www.iau-aiu.net/IMG/pdf/iau_covid19_and_he_survey_report_final_may_2020.pdf

Autori

GIANNA AVELLIS è presidente di ITWIIN (Italian Women Innovators and Inventors Networks).

SVEVA AVVEDUTO è ricercatrice emerita del CNR, già dirigente di ricerca presso IRPPS e Direttrice Scientifica del Progetto GETA.

FRANCESCA BREZZI è docente senior Filosofia Morale, Università Roma Tre.

MARCO CELLINI è ricercatore IRPPS – CNR.

LOREDANA CERBARA è ricercatrice IRPPS – CNR.

BARBARA DE MICHELI, Fondazione Giacomo Brodolini.

BARBARA LEDA KENNY, Fondazione Giacomo Brodolini, InGenere, Roma.

DANIELA LUZI è ricercatrice associata IRPPS – CNR.

NICOLÒ MARCHESINI è tecnologo IRPPS – CNR.

SERENELLA MOLENDINI è Consigliera Nazionale di Parità supplente e Presidente CREIS, Lecce.

FABRIZIO PECORARO è ricercatore IRPPS – CNR.

SABINA PELLIZZONI è tecnologa Istituto Nazionale di Fisica Nucleare – INFN.

COSTANZA PICIOLLO è borsista IRPPS – CNR, dottoressa in Public Policies presso LUISS Guido Carli.

LUCIO PISACANE è ricercatore IRPPS – CNR.

GIULIANA RUBBIA è prima tecnologa Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia ING.V.

SERENA TAGLIACOZZO è ricercatrice IRPPS – CNR.

Gruppo di lavoro GETA

Osservatorio su Genere e Talenti

AVVEDUTO Sveva – Emerita CNR – Responsabile scientifico del Gruppo GETA.

ANTONUCCI Maria Cristina – Ricercatrice IRPPS – CNR.

AVELLIS Giovanna – Presidente ITWIIN, Ricercatrice senior InnovaPuglia, Bari.

BRANDI Maria Carolina – Ricercatrice associata IRPPS – CNR.

BREZZI Francesca – Professoressa ordinaria filosofia morale Università di Roma Tre, Gender Interuniversity Observatory GIO, Roma, Presidente.

CARUSO Maria Girolama – Tecnologa associata IRPPS – CNR.

CELLINI Marco – Ricercatore IRPPS – CNR.

CERBARA Loredana – Ricercatrice IRPPS – CNR.

CICCONI Stefano – Dipartimento di Studi Letterari, filosofici e di Storia dell’Arte Università degli Studi di Roma “Tor Vergata” Roma.

CRESCIMBENE Cristiana – Collaboratrice tecnica Enti di Ricerca IRPPS – CNR.

DI TULLIO Ilaria – Gender Equality Officer del CNR, Ricercatrice IRPPS – CNR.

KENNY Barbara Leda – Fondazione Brodolini, InGenere, Roma.

LUZI Daniela – Ricercatrice associata IRPPS – CNR.

MARCHESINI Nicolò – Tecnologo IRPPS – CNR.

MOLENDINI Serenella – Consigliera Nazionale di Parità supplente e Presidente CREIS, Lecce.

PECORARO Fabrizio – Ricercatore IRPPS – CNR.

PELLIZZONI Sabina – Tecnologa INFN, Roma.

PISACANE Lucio – Ricercatore IRPPS – CNR.

RUBBIA Giuliana – Prima tecnologa INGV, Milano.

TAGLIACOZZO Serena – Ricercatrice IRPPS – CNR.

Finito di stampare nel mese di ottobre 2023
presso la Tipografia Facciotti - Roma

RAPPORTO GETA 2023

ISBN 978-88-8080-584-7

