

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

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 disuguaglianze 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).

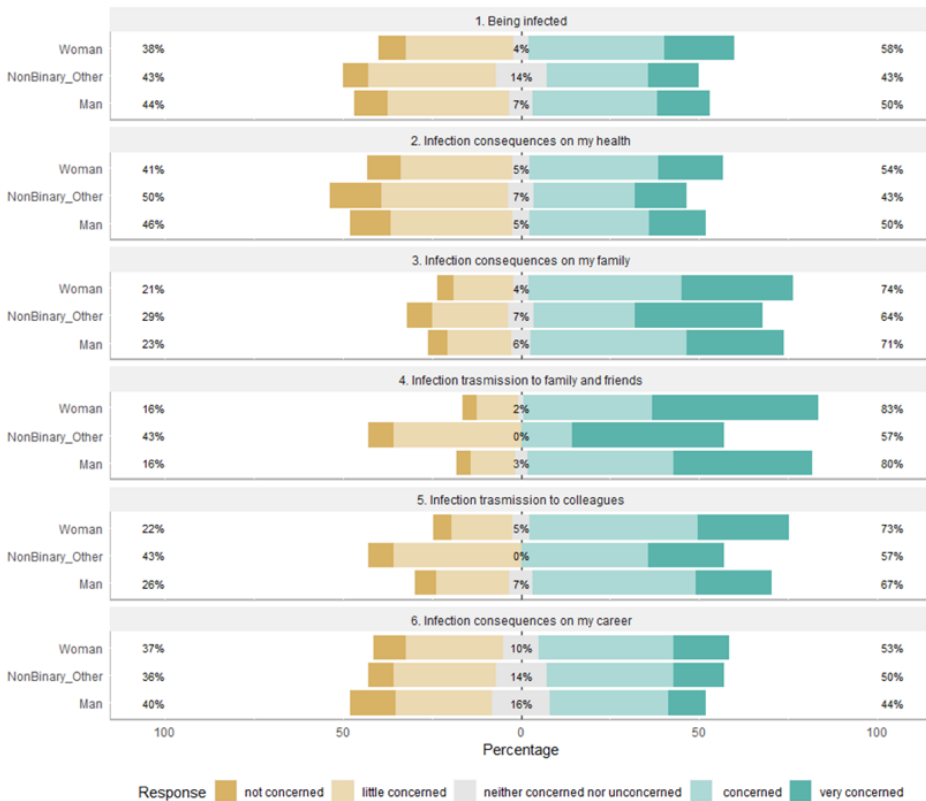
Riguardo i luoghi di lavoro usuali, più del 61% degli uomini e del 64% delle donne svolge il proprio lavoro in ufficio, mentre solo una persona su tre dichiara il laboratorio come propria sede di lavoro. Questa informazione appare fondamentale per comprendere la percezione del rischio da Coronavirus 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

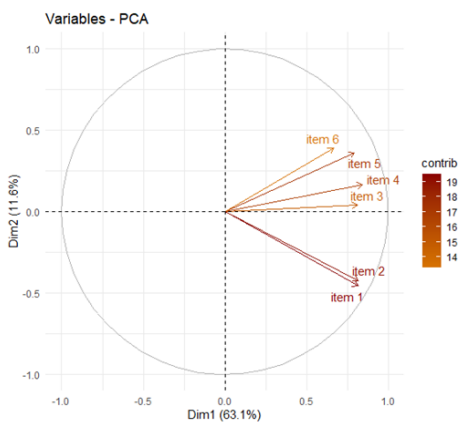


Figura 3. Percezione del rischio - Matrice di correlazione tra item



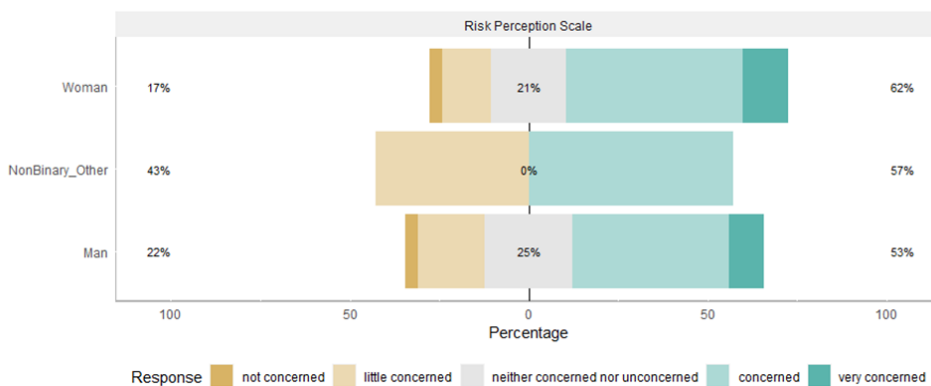
Fonte: Elaborazioni proprie su dati CNR (2022).

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).

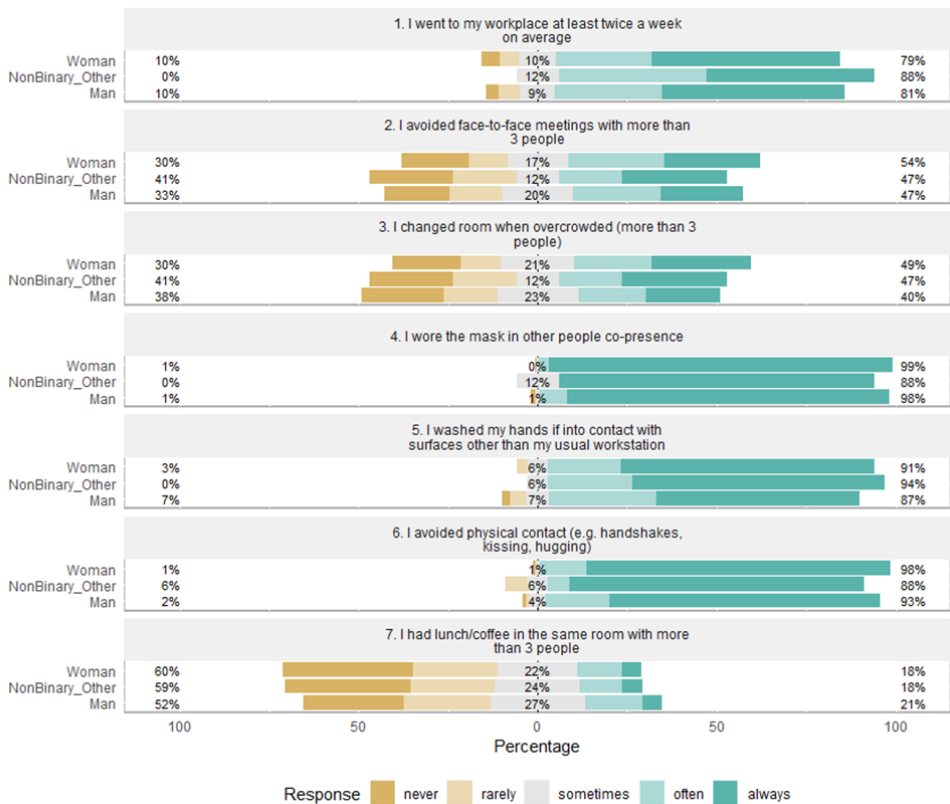
In parallelo, è stata sviluppata una scala per valutare l'adesione dei comportamenti individuali alle norme prescritte per limitare la diffusione del Coronavirus all'interno del CNR, considerando sia i comportamenti individuali sia quelli legati alle scelte organizzative sul posto di lavoro.

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

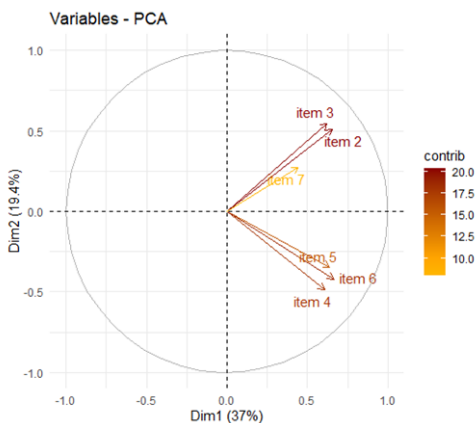
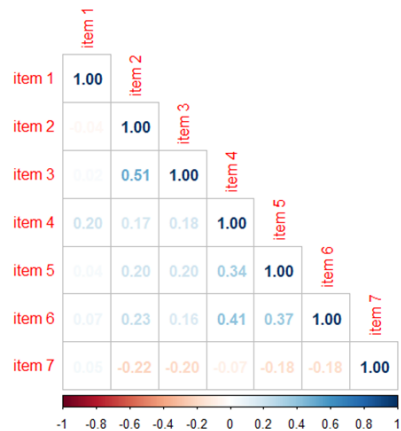


Figura 7. Aderenza norme - Matrice di correlazione tra item

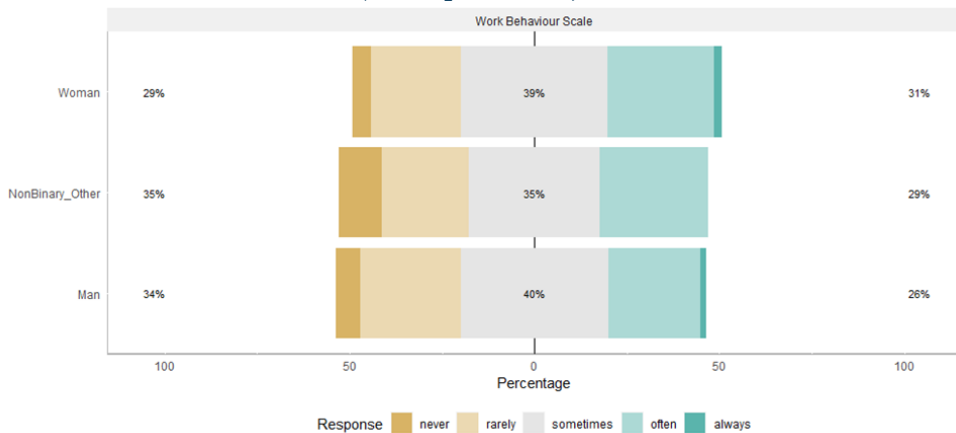


Fonte: Elaborazioni proprie su dati CNR (2022).

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/10.14600/978888880803690>
- 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/79.10.1520>
- 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/10.1215/00141801-1017000>
- 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>

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

