

Katia Ferraris e Ivana Tagliafico

Scienziate in carriera?

Il caso delle ricercatrici del CNR di Torino

© CIRSDe (Centro Interdisciplinare Ricerche e Studi delle Donne)

Via S. Ottavio 20, 10124 Torino

tel. 011/6703129, fax 011/6703270

www.cirsde.unito.it

cirsde@unito.it

Presentazione

Non possiamo risolvere i problemi con gli stessi schemi con cui li abbiamo creati.
Albert Einstein

Non molto tempo dopo la conclusione della ricerca di Katia Ferraris e Ivana Tagliafico, un articolo su *La Repubblica* del 19 ottobre 2004 catturava l'attenzione: "Cnr, scienziate-manager desaparecide: quindici su 16 'tagliate' dalla riforma". Resterà solo una delle 16 donne a capo di istituti di ricerca del Cnr, in quanto 15 di questi, a seguito della Riforma Moratti, verranno riassorbiti da altri istituti: per le donne, insomma, non solo continua a essere difficile avanzare nella carriera, ma anche rimanere nelle posizioni apicali.

Nell'articolo, peraltro, così come nelle ultime righe del saggio, si assimilano la condizione delle donne nella scienza e quella della stessa ricerca scientifica in Italia: entrambe si "scontrano" con barriere più o meno invisibili (siano esse le discriminazioni di genere o la limitatezza dei finanziamenti) e restano confinate in settori più circoscritti, spesso più deboli¹.

Agli inizi dell'anno, peraltro, a un seminario del National Bureau of Economics Research, il rettore dell'ateneo di Harvard, Lawrence Summers, ha definito le scienziate geneticamente inferiori agli uomini, identificando le cause del loro minore successo in scienza e matematica in quelle biologiche. Poco conta che abbia per questo rischiato il posto di lavoro e sia stato costretto a chiedere pubblicamente e umilmente scusa davanti a 500 docenti del Senato Accademico, promettendo di "moderare" le sue parole, e lasciando di stucco i suoi nemici: la rabbia nascosta delle donne, ancora discriminate, è riemersa con violenza e ha trovato il paese dalla loro parte. L'emancipazione resta ancora sulla carta, nonostante la mozione di sfiducia dei colleghi dell'impertinente e inopportuno nipote sessista di ben due premi Nobel. Resta il sospetto che tale sfiducia abbia a che fare, più che con l'indebolimento della sua figura, con quello della sua capacità di attrarre fondi per mandare avanti la sua università. Al di là di questi tristi clamori di cronaca e di queste polemiche ciò che ci appaiono interessanti sono la riflessione e il dibattito sullo stato attuale della progressione di carriera del personale femminile in ambito scientifico. E poco consola il fatto che qualche mese fa a Parigi, nell'anno della fisica, i premi L'Oréal - Unesco for Women in Science siano stati distribuiti a cinque diverse donne scienziate nel mondo, tutte eminenti e affermate

¹ Unica nota positiva: quella che attribuisce alle donne dirigenti in settori scientifici (fisiche, matematiche, biologhe, ingegnere) la percentuale di retribuzione che più si avvicina allo stipendio dei colleghi dell'altro sesso (dall'86% all'89% rispetto alla percentuale del 70% negli altri settori).

fisiche, provenienti dall’Africa piuttosto che dagli USA, dalla Francia, dal Brasile piuttosto che dal Giappone (paese dove le donne, sino a pochi decenni fa, non erano ammesse all’Università).

Ciò su cui preme qui soffermarci è la difficoltà per le donne, da più parti denunciata (tra le altre Henriette Molinari², ricercatrice del CNR e docente di chimica all’Università Statale di Verona e Rossella Palomba (2001), responsabile della sezione Cnr Tendenze demografiche, comportamenti sociali e politiche, membro della Commissione Donne e Scienza del Miur e del Gran Giurì del premio Cartesio per la scienza) ad avanzare nella carriera scientifica. Si fa riferimento al fenomeno definito “soffitto di vetro”, quella frontiera trasparente rispetto a impieghi e funzioni di livello che, pur consentendo di “vedere” posizioni professionali più alte, impedisce di fatto il raggiungimento dei vertici della carriera e spesso blocca l’accesso ad alcune professioni³.

Molteplici le cause e le problematiche in campo, prese in esame dalle autrici e ricomposte nel Modello CIGES formulato per dar conto dei risultati raggiunti con la loro ricerca: ci sembra tuttavia di poterle ricondurre a due tematiche chiave, la dimensione di conflitto inestricabilmente legata al fare carriera e la differenza tra l’approccio femminile e quello maschile alla conoscenza. Colpisce la difficoltà da parte delle stesse donne a vedersi in posizioni apicali e, ancora più, a entrare in quel gioco competitivo cui è necessario prendere parte per raggiungerle.

Senza soffermarci in questa occasione sul problema della conciliazione tra impegni lavorativi per chi ricopre ruoli di responsabilità e compiti di cura familiare (che sono ancora in larga misura a carico delle donne⁴), sembra giocare un ruolo fondamentale, in questa sorta di “autoesclusione”, la socializzazione all’identità di genere di cui ciascuno e ciascuna di noi è fatto/a oggetto. Come evidenzia Maria Luisa Bianco (1997⁵) la teoria della socializzazione ai ruoli di genere può dar ragione dei differenti comportamenti nei contesti lavorativi. Ogni organizzazione, infatti, trasmette ai propri membri, per tutto il percorso lavorativo, oltre a norme e regole esplicite, anche un sapere tacito circa ciò che è lecito e ciò che invece non lo è, e questo varia per maschi e femmine. La microsocietà organizzativa si aspetta che uomini e donne abbiamo atteggiamenti, valori, modalità comportamentali, capacità diverse: gli uomini, educati a sviluppare competizione e

² Convegno “Donne di scienza”, ottobre 1998, presso l’Università delle donne di Milano (<http://www.universitàdelledonne.it/henriette.htm>)

³http://www.form-azione.it/parioportunita/news_86.htm;

http://www.laboratorioimmaginedonna.it/le_plafond_de_verre.htm

⁴ È interessante che una delle scienziate premiate a Parigi (L’Oréal - Unesco for Women in Science) abbia sentito l’urgenza di motivare le sue colleghe a trovare un adeguato mix di vita quotidiana e di vita lavorativa, con questo invito: “Se la casa è in disordine, non sentirti in dovere di metterla a posto, lasciala com’è e corri in laboratorio”. Del resto, occupandosi della fisica dei sistemi disordinati, l’eventuale disordine nelle loro case riflette quello dei materiali che studiano... Non possiamo inoltre non prendere nota, malinconicamente, delle affermazioni di Maria Grazia Modena, 52 anni, Ordinario di Cardiologia all’Università di Modena e Reggio Emilia, che dirige dal 2002 la divisione cardiologia, Presidente della Società Italiana di cardiologia, la quale di fatto sostiene che la carriera richiede una dedizione totale difficile da conciliare con altro: “Con una vita familiare ‘classica’ non sarei arrivata fin qui, e sicuramente non alla mia età. Io non ho voluto figli, per una scelta fatta con mio marito, anche lui medico, perché la mia vita è il mio lavoro”.

⁵ http://www.retestresa.it/news/news/forward/ricerca_forward.pdf

autoaffermazione, sono orientati alla carriera e mettono in atto comportamenti adeguati; le donne, invece, socializzate alla cura degli altri, maturano l'attenzione alla prestazione, ma una scarsa propensione alle relazioni conflittuali e di potere.

In effetti Henriette Molinari⁶, interrogandosi sul debole interesse dimostrato dalle scienziate sue colleghe per l'avanzamento in carriera, denuncia la complessità insita nel recuperare e riequilibrare un'identità femminile di cui si è persa la traccia, che è andata sviluppando una polarizzazione o verso l'essere moglie e madre oppure verso l'essere competitiva e ambiziosa (e perciò più vicina all'identità maschile). Sembra difficile, se non impossibile, tenere insieme queste diverse componenti dell'identità femminile, non sentirsi costrette a scegliere tra affetti e carriera.

Analogamente, seppur con sfumature differenti, è la tesi che Marina Valcarengi espone nel volume *L'aggressività femminile* (2003), a partire dalla definizione di "aggressività" come "quella disposizione istintiva che orienta a conquistare e a difendere un proprio territorio fisico, psichico e sociale nelle sue forme più diverse; o in altri termini quell'istinto che guida a riconoscere, ad affermare e a proteggere la propria identità" (p. IX). L'autrice mette in evidenza come, a partire dalla sua esperienza di psicanalista, sia generalizzabile a tutte le donne nella cultura occidentale la repressione e la rimozione della propria aggressività e quindi della spinta all'autoaffermazione: "È successo qualcosa, chissà quando, che ha indotto la rimozione dell'aggressività femminile e solo se ci rendiamo conto di che cosa è successo e perché, sarà possibile arrivare a una progressiva trasformazione del comportamento collettivo" (p. 6).

Marina Valcarengi ne rintraccia l'origine in alcuni miti che propone nel suo testo. Tra questi il più significativo rispetto al tema della scienza e della conoscenza è quello della genesi di Atena. Comunemente si ritiene che la principale divinità greca della sapienza sia figlia solo del padre, Zeus, ma non è altrettanto noto il mito di Meti, antica e sapiente divinità. "Meti era la dea greca più sapiente e Zeus ne aveva paura; poco si ricordava già allora delle sue origini, ma era nata molto tempo prima di lui e molto tempo prima che il re degli dei fosse un maschio" (p. 43). Un giorno Zeus tentò di usarle violenza, forse per impadronirsi del suo potere, ma ogni volta che le era vicino Meti cambiava forma, divenendo un serpente che scivolava via, o una lepre che scappava o una nuvola leggera che evaporava. Alla fine Zeus riuscì a imprigionare Meti tra le sue braccia, ma all'improvviso pensò che dalla loro unione "avrebbe potuto nascere un figlio più forte e più intelligente di lui, così all'ultimo momento cambiò idea e, optando per un possesso senz'altro più radicale, se la mangiò" (p. 44). Anche l'antica dea della sapienza, come altre eroine femminili, Inanna, Lilith, scompare nel corpo stesso del mondo maschile... Ma la storia ha un seguito, non si conclude così. "Dopo nove mesi Zeus è colto da uno spaventoso e persistente mal di testa; allora

⁶ Convegno "Donne di scienza", ottobre 1998, presso l'Università delle donne di Milano (<http://www.universitàdelledonne.it/henriette.htm>).

chiama Prometeo e gli chiede di spaccargli il cranio per capire l'origine di tanto dolore. Dalla testa del dio esce Atena, luccicante di elmo e corazza, con gli occhi azzurri intelligenti e fieri. Atena, figlia di Zeus, ha qualcosa a che fare con Meti, malgrado tutto, il retaggio della sapienza femminile in un mondo guidato da maschi. E l'ascia bipenne, lo strumento sacro delle antiche sacerdotesse cretesi, nelle mani di Prometeo, libera dalla testa di un uomo ciò che resta del pensiero femminile. Vergine e guerriera, la nuova dea della sapienza sarà però subordinata al padre e al servizio del mondo maschile: quella differente intelligenza è stata diversamente addomesticata e si propone ormai in chiave difensiva, con elmo scudo e corazza, chiusa nella sua verginità. I miti non sempre rendono conto del dolore, e io credo che sia difficile anche per noi donne immaginare l'entità del sacrificio che trasforma Meti in Atena e che ci ha imposto di essere alleate degli uomini nell'impedirci di pensare a modo nostro" (pag. 44).

Anche Paola Di Cori (2001) richiama questo mito in cui emerge il tema del potere connesso al possesso della conoscenza che è stato, fin dalla cultura greca antica, prerogativa degli uomini. Si tratta di quel potere (*polis*) che tende a separare il pubblico (ancora "*polis*" non a caso) dal privato, la cultura dalla natura, che contrappone *logos* a *eros* (Pulcini, 2003; Mapelli in Demetrio et alii/ae, 1999) ed è perciò attraversato da una dimensione di conflitto, da cui le donne non sembrano sentirsi attratte, a meno di rinunciare alla loro identità propriamente femminile e assumere uno stile "maschile".

Eppure Elena Pulcini (2003) auspica il recupero, nella soggettività femminile, di quel "coraggio del negativo" (p. 190) che consente lo sviluppo di una identità unica e singolare, "appassionata" in quanto comprende sia la dimensione di *eros*, lo slancio autentico verso l'altro, sia quella di *thanatos*, inteso come capacità di accettare, tollerare e ricomporre il conflitto.

La passione apre una "ferita permanente" (Bataille, in Pulcini, p. 190) che conduce alla "contaminazione" (pp. XVII-XIX), l'indissolubilità tra unicità dell'io e Interazione con l'Altro che consente di vedere e riconoscere le differenze, di pensare diversamente, di sviluppare uno sguardo critico su di sé, di conservare "<unità> della coscienza nomade" (Braidotti, 1995 citata in Pulcini, p. XVII).

Non a caso Elena Pulcini (2003, pp. XXII-XXIII) parla di "potenza" in contrapposizione, appunto a "potere": se potere è dominio sull'altro, "potenza" è prender atto di se stessi, dei propri desideri e delle proprie passioni, ma anche delle proprie "ambivalenze e incoerenze", con la consapevolezza che essi costituiscono la propria unica e personale "storia di vita", la propria identità: solo da essa si può partire per scoprire "potenzialità inespresse", per "aprirsi alla trasformazione" accettando il rischio di "lasciarsi contaminare da nuove e insospettite verità". È quello che Bion definisce "forma buona del potere", fondata su coerenza, globalizzazione, integrazione (Pagliarani, 1997) contrapponendola alla forma "cattiva" caratterizzata da monopolio ed esclusione.

È ciò che fonda il pensiero propriamente femminile “ricettivo”, altro rispetto al “pensiero penetrativo” maschile (Valcarengi, 2003) che guida invece la *community* della scienza, caratterizzato dall’individuazione e dalla tendenza alla separazione.

E in effetti le donne sono tradizionalmente escluse dal mondo della scienza, dalla cultura che il pensiero occidentale maschile tiene scissa dalla natura, a cui viene spregiativamente assimilato il femminile (Pulcini, 2003). E non importa se le scienze sono “naturali”.

L’ingresso delle donne nei percorsi scientifici formativi e professionali che si registra sempre più numeroso ha significato nella maggior parte dei casi accettare logiche e criteri propriamente maschili.

In effetti non ci si rende conto di quanto ancora oggi in Occidente il modo di pensare, di esprimersi sia innervato dal pensiero dicotomico che ha la sua origine in Platone ed è sostenuto, molti secoli dopo, tra gli altri, da Cartesio.

Un diverso sguardo sul mondo non sembra possibile semplicemente perché non esiste un linguaggio adeguato a dargli espressione e forma, come chiaramente e approfonditamente mette in luce Carol Gilligan in *Con Voce di donna* (1987, dall’originale “*In a different voice*”). E questo è ancor più vero in un settore come quello delle scienze fisiche e naturali al quale le donne non hanno avuto accesso fino a pochi decenni fa e che ha visto perciò riconosciuti solo esponenti di genere maschile. Questo ha portato le donne a viverci come “ospiti” in un paese governato con leggi scritte da altri (non a caso le scienziate intervistate dalle giovani psicologhe Katia Ferraris e Ivana Tagliafico accettano come inevitabili le battute di spirito sulla loro scarsa competenza in fatto di tecnologia).

Ma non solo. I ritmi e gli orari del lavoro dettati dagli uomini sono per lo più del tutto incompatibili con i tempi della cura familiare e domestica (che tradizionalmente l’hanno lasciata alle loro mogli), come ha messo in evidenza tra gli altri Marina Piazza⁷. Richiedono perciò di fare una scelta tra famiglia e lavoro, o meglio tra famiglia e possibilità di fare carriera e raggiungere quelle posizioni apicali in cui troviamo appunto ancora pochissime donne.

Non ci soffermiamo ulteriormente sulle ragioni per cui molte donne dichiarano di non esservi neppure troppo interessate: non ci chiediamo in altri termini se l’affermazione di mettere, tutto sommato, al primo posto la sfera affettiva, familiare sia da ricondurre alla socializzazione all’identità di genere (che associa le donne alla cura e gli uomini alla competizione) oppure a una naturale propensione per questi aspetti.

Vorremmo invece riflettere sulle conseguenze della perdita del contributo femminile, di quel diverso approccio che potrebbe arricchire e alimentare il percorso, il dibattito scientifico, perché,

[1] Nel corso del seminario “Le problematiche di conciliazione tra famiglia e lavoro: donne e uomini a confronto”, svoltosi presso l’Università di Pavia il 27 Maggio 2004.

come ricorda Federico Fellini, “Un linguaggio diverso è una diversa visione della vita”. E una diversa prospettiva può essere enormemente preziosa. Marina Valcarengi (2003) riporta lo stralcio di un’intervista di un giornalista a Sara Gavit, scienziata responsabile di uno specifico programma spaziale della Nasa che prevede per il 2005 il primo volo di collaudo: ““Come lavora una donna alla Nasa?”; ‘Oggi molto bene ed essendocene diverse è logico che qualcuna assuma anche posizioni di comando’; ‘Nessuna discriminazione?’; ‘Qui, al Jet Propulsion Laboratory di Pasadena siamo considerate sullo stesso piano. *Ma forse siamo state scelte anche perché si voleva un nuovo modo di pensare per affrontare il futuro’...*” (p. 15).

Un “nuovo modo di pensare” che evoca l’auspicio formulato da Elena Pulcini (2003) per una “nuova (o rinnovata) soggettività femminile” che accolga in sé il conflitto e l’autoaffermazione, esclusi da quell’identità di genere femminile che trova legittimità solo nell’oblatività, nell’essere moglie e madre, prodotta del pensiero moderno occidentale e assunta con tacito consenso dalle donne stesse.

La nuova soggettività femminile, che l’autrice rappresenta e di cui auspica il compimento, ha la sua essenza nella responsabilità intesa a un tempo come individualità (solo l’individuo, nella sua unicità può essere responsabile) e apertura all’altro. È intessuta in altri termini di quella continuità (Cotugno, 1999) o connettività (Pulcini, 2003) che consente di tenere insieme aspetti diversi, talora opposti, di accogliere l’altro a partire da sé aprendo nuove e imprevedibili possibilità. In effetti, sottolinea Marina Valcarengi, “il pensiero ricettivo (femminile) e il pensiero penetrativo (maschile), proprio perché sono complementari, hanno bisogno l’uno dell’altro per dare vita a una funzione completa e armoniosa, non solo nella vita collettiva ma in ogni essere umano” (pag. 15).

Ciò significa che per le donne si apre una possibilità diversa sia dal rinunciare alla propria femminilità assumendo uno stile “maschile” per entrare a far parte della *community* scientifica, sia dal rinunciare al percorso di carriera in nome del proprio essere donna (quindi anzitutto moglie e madre...): è la possibilità di partire dal linguaggio maschile per riacquisire la consapevolezza della propria alterità.

È ciò di cui ci mostrano un esempio Katia Ferraris e Ivana Tagliafico con il loro Modello CIGES: a partire da una schematizzazione tipica dell’approccio scientifico (maschile), esso si sofferma con uno sguardo propriamente femminile su tematiche di genere e su problemi che sono (ancora) per lo più delle donne.

Riferimenti bibliografici

- Bianco, Maria Luisa (1997) *Donne al lavoro*, Scriptorium, Torino.
- Braidotti, Rosi (1995) *Soggetto nomade*, Donzelli editore, Roma.
- Cotugno, Anna (1999) *Due in una. Dal legame madre-figlia alla relazione terapeutica donna-donna*, Meltemi, Roma.
- Mapelli, Barbara (1999) "Cura e educazione" in Demetrio Duccio et alii/ae, *Il libro della cura: di sé degli altri del mondo*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Di Cori, Paola, Barazzetti, Donatella (2001) *Gli studi delle donne in Italia. Una guida critica*. Carocci, Roma.
- Gilligan, Carol (1987) *Con voce di donna. Etica e formazione della personalità*. Feltrinelli, Milano.
- Pagliarani, Luigi (1997) *La sfida di Bion, oggi più che ieri. Psicosocioanalisi del potere e dei conflitti*, <http://www.sicap.it/~merciai/bion/papers/paglia.htm>.
- Palomba, Rossella (2001) "Le donne nella ricerca scientifica". In *Ricerca e Società*, Rivista del Consiglio Nazionale delle Ricerche, n. 14, in <http://www.area.fi.cnr.it/r&f/n14/palomba.htm>.
- Pulcini, Elena (2003) *Il potere di unire. Femminile, desiderio, cura*, Bollati Boringhieri, Torino.
- Valcarenghi, Marina (2003) *L'aggressività femminile*, Bruno Mondadori, Milano.

Siti internet

- http://www.form-azione.it/pariopportunita/news_86.htm.
- http://www.laboratorioimmaginedonna.it/le_plafond_de_verre.htm.
- http://www.retestresa.it/news/news/forward/ricerca_forward.pdf.

Claudia Piccardo⁸

⁸ Con la collaborazione di Marcella Baiunco e Mara Martini, rispettivamente tirocinante e dottoranda presso il Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino.

Indice

Introduzione	1
1. Nascoste nell'ombra: le scienziate nella storia d'occidente	3
2. Donne e Carriera: il fenomeno del soffitto di vetro	6
2.1 Il modello C.I.GE., Carriera e Identità di Genere	8
3. Donne, Carriera, Ricerca Scientifica: un triangolo delle Bermuda?	14
3.1 La professione di scienziate	14
3.2 Il modello C.I.GE.S., Carriera, Identità di Genere e Scienza	16
3.3 La ricerca: dati generali	22
3.4 I risultati	24
3.4.1 Le immagini emergenti dai racconti delle Donne	24
3.4.2 Le immagini emergenti dai racconti degli Uomini	28
3.4.3 Uomini e Donne a confronto	32
4. Conclusioni	36
Appendice	40
Bibliografia	42
Abstract.....	46

Introduzione

“Ci sono scienziati che amano abbastanza la propria disciplina da non volerla privare dell'intelligenza delle donne. Ma sono ancora troppo pochi. Le cifre della discriminazione nel mondo della ricerca sono sotto gli occhi di tutti. Ora il ministro europeo della ricerca Edith Cresson, ha aperto un ufficio chiamato a occuparsi proprio del mancato inserimento delle donne nella scienza. Un problema di democrazia ma anche di economia: che senso ha infatti investire sulla formazione delle ricercatrici se poi il loro talento è svalutato e sottoutilizzato?” (Anonimo)

Così inizia il *Dossier su Donne&Scienza* della rivista on line *Galileo*, dei mesi di maggio-giugno 2001, composto da cinque diversi articoli scritti da ricercatrici e da giornaliste.

Nonostante le donne stiano assumendo sempre più un ruolo da protagoniste nel mondo del lavoro (Sasso, 2002) e nonostante la percentuale di donne laureate sia maggiore, in proporzione, di quella degli uomini laureati, nella maggioranza dei paesi europei le professioni scientifiche restano ancora a schiacciante predominanza maschile. Inoltre, le donne sono in netta minoranza anche negli organi decisionali che si occupano di questioni scientifiche e questo conseguentemente alla loro quasi totale assenza dalle posizioni apicali di carriera. Questo risulta particolarmente vero anche per la realtà italiana, com'è testimoniato da Rossella Palomba in *Figlie di Minerva* (2000), volume che tratta delle carriere femminili nei centri di ricerca statali. Secondo la ricercatrice, infatti, solo il 7% di tutte le donne negli ERP⁹ (Palomba, 2001b, p. 27) arriva a livello di I fascia (contro il 18% degli uomini), ovvero: di tutto il personale di ricerca le donne in posizione apicale sono meno del 2%, mentre gli uomini sono il 13%, e di tutti i ricercatori di I fascia l'87% sono uomini e il 13% donne (Palomba, 2000). Inoltre anche nelle discipline in cui sono più numerose degli uomini, rimangono in posizioni subalterne, quasi mai raggiungono posti di responsabilità. Eppure, ricorda ancora la Palomba, le studentesse in materie scientifiche si laureano con voti migliori degli studenti e iniziano nella carriera con parecchia fiducia in sé e non sembra affatto vero lo stereotipo secondo cui le donne non sarebbero sufficientemente competitive, rispetto agli uomini, laddove la scienza è invece

⁹ Enti di Ricerca Pubblici.

fortemente competitiva: quelle che non abbandonano la ricerca entro i primi cinque anni hanno per forza di cose una passione, una tenacia e una tempra invidiabili dato che il “machismo”, la bassa retribuzione e il precariato le colpiscono più dei colleghi (Palomba, 2000). In altre parole, si sta parlando del fenomeno del “Soffitto di vetro”, l’invisibile barriera derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito delle organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità, a parità di titoli e competenze. Si tratta di una frontiera trasparente rispetto a impieghi e funzioni di livello.

In questo contesto è stata condotta la nostra ricerca, che si è svolta, da febbraio ad aprile 2003, all'interno dell'Istituto di Metrologia Gustavo Colonnetti (IMGC) di Torino, Ente Pubblico di Ricerca facente parte del CNR. L'obiettivo primario da noi perseguito è stato quello di mettere a fuoco le dinamiche sottese al *soffitto di vetro*, inizialmente verificandone l'esistenza all'interno della realtà indagata e, successivamente, ricercandone la cause. Per fare questo, la ricerca si è mossa su un versante generale, per tracciare il quadro dello stato dell'arte della letteratura in merito a questo fenomeno, individuandone un modello generale di interpretazione. In seguito si sono approfondite le tematiche relative al rapporto esistente tra donne e carriera scientifica, analizzando in un'ottica storica le diverse voci delle studiose e degli studiosi del tema e modificando il precedente modello interpretativo creato in base alle peculiarità che il fenomeno pare assumere quando si punta l'obiettivo sul mondo della scienza e della tecnologia. L'ipotesi che anima la ricerca è che donne e uomini partecipino interattivamente nell'erigere il muro che blocca la carriera delle donne e che le percezioni della realtà organizzativa possano risultare diverse a seconda del genere. Si è cercato quindi di comprendere quali siano i simboli, le norme e i valori sottesi alla costruzione di questa realtà che possono ostacolare la carriera delle donne. È nostra convinzione, infatti, da un lato, che il principale impedimento che si erge alla piena affermazione del principio di parità sia di natura culturale, essendo costituito da luoghi comuni e stereotipi di genere difficili da superare, che si ripercuotono sulla vita della collettività e, dall'altro, che gli scienziati siano uniti da un grosso legame di fondo, che si riconoscano in un'identità comune e che alle donne questa stessa identità debbano ancora riconoscerla. Abbiamo pertanto ritenuto opportuno muoverci all'interno della prospettiva simbolico-interpretativa, che teorizza le organizzazioni in quanto culture, utilizzando un approccio narrativo che si propone di analizzare le storie raccontate dai membri di un'organizzazione come modo di manifestare la propria identità soggettiva e di gruppo, per recuperare, attraverso la biografia collettiva e personale di ogni attore organizzativo, il significato di un percorso di vita fatto assieme.

1. Nascoste nell'ombra: le scienziate nella storia d'occidente

Per molto tempo le donne hanno vissuto all'ombra della scienza, nell'anonimato. Basti pensare che sono solo una dozzina le donne che hanno ricevuto un premio Nobel, nonostante la percentuale femminile di popolazione con un titolo di studio superiore abbia raggiunto valori sempre più alti. Il ruolo della società è stato determinante in questa esclusione. Questo è già visibile dalle biografie delle scienziate vissute fino all'Ottocento, quando alle donne era ancora negato l'accesso alle Università. Nella storia delle poche donne che sono riuscite ad affermarsi è sempre presente una figura maschile importante, che ha reso possibile l'istruzione negata loro dalle istituzioni. Inoltre queste donne di scienza hanno quasi sempre dovuto pubblicare le loro opere utilizzando il nome dei mariti oppure uno pseudonimo, quindi tutti i lavori riportavano autori al maschile (Sesti, 2001, p. 21). "Istruite per lo più in casa dai padri, o da altri parenti o precettori maschi, esse non trovavano nella società italiana un posto rispettabile che potesse accoglierle" (Noble, 1992, tr.it. 1994, p. 213). Molte donne erano però già presenti nei laboratori che spesso erano realizzati in casa, costringendole a lavorare in condizioni precarie, in quanto le donne non potevano ancora accedere alle istituzioni scientifiche. Grazie alla loro pazienza e alla loro tenacia riuscirono a portare spesso a termine importanti esperimenti, costruzioni di nuovi strumenti, elaborazioni di calcoli complessi. Molte però rimasero sconosciute.

Nel Seicento e nel Settecento la "dame di scienza", donne colte e di classe elevata, vissero un momento d'oro, misurandosi con gli uomini nei salotti borghesi (Noble, 1992). Molte di loro scrissero dei trattati di divulgazione o tradussero manuali. La rivoluzione scientifica aveva mutato la visione del mondo di uomini e donne che si trasformarono in scienziati dilettanti, raccogliendosi in società e aprendo nuovi orizzonti alla scoperta. Le donne, mogli e sorelle di questi nuovi scienziati, "... diventarono 'dame di scienza', un'etichetta di cui ben poche riuscirono a liberarsi anche se furono tante quelle che influenzarono e stimolarono il pensiero scientifico del Seicento e del Settecento. Molto tempo dopo che gli uomini avevano assunto uno *status* professionale, le donne sarebbero rimaste agli occhi della società semplici dilettanti" (Alic, 1986, tr. it. 1989, p. 99). Anche se quest'etichetta di dame di scienza era stata attribuita alle donne dagli uomini per sminuire la loro competenza scientifica, esse lo ritenevano già un passo avanti rispetto alla condizione delle loro antenate medievali. Senza dubbio molte di queste dame seguivano solo una moda, interessandosi

molto superficialmente delle scoperte scientifiche, senza capire a fondo i principi fisici o matematici di base. Tuttavia tante altre presero molto sul serio la scienza e cercarono di garantirsi una formazione, portarono avanti esperimenti, curiosità scientifiche, cercando di convalidare o, talvolta, eliminare le nuove teorie della rivoluzione scientifica. Mai come in quegli anni le donne di scienza furono così integrate nella comunità scientifica (Alic, 1986).

È stata l'apertura delle università alle donne, avvenuta nel 1860 a Zurigo, a segnare una svolta nella partecipazione delle donne alla scienza, "... anche se in alcuni casi era già troppo tardi perché le scienziate potessero intervenire nell'elaborazione dei fondamenti teorici delle discipline" (Sesti, 2001, p. 22). Un'eccezione è sicuramente costituita da Marie Curie, polacca, che instancabilmente dedicò la sua vita ai raggi invisibili e ricevette due premi Nobel, uno per la chimica e uno per la fisica.

Rita Levi-Montalcini ricorda le parole pronunciate dalla famosa fisica nucleare Wu Chien-Shiung in occasione della Prima Conferenza Internazionale delle Donne Ingegneri e Scienziate (First International Conference of the Women Engineers and Scientists) tenutasi negli Stati Uniti, a Cambridge: "la stessa scienziate ... fece presente come, malgrado gli ostacoli frapposti alla realizzazione di una carriera scientifica, alcune donne avessero in un periodo molto breve rivoluzionato la fisica, considerata una scienza maschile per eccellenza, e come tre di queste fossero state insignite del premio Nobel" (Levi-Montalcini, 2002, p. 81). Ma ancora oggi le donne scienziate non hanno raggiunto la parità di opportunità, nonostante siano stati fatti dei passi avanti, continuano a essere scoraggiate dal dedicarsi alla ricerca con precariati più lunghi, paghe più basse e giudizi più sprezzanti sul loro lavoro.

Eppure le donne di scienza sono state spesso pioniere in settori nuovi o di frontiera della ricerca: per esempio Ellen Swallow fondò nel 1870 la scienza che sarebbe poi diventata l'ecologia, per quanto allora il settore sia stato denominato economia domestica. Ancora prima Ada Byron anticipò i principi organizzativi del calcolo automatico moderno, gettando le basi per l'informatica. Quando però, i nuovi campi si consolidano arrivano le Istituzioni, i soldi, il potere e la presenza femminile in essi cala drasticamente (Sesti, 2001).

Anche nei settori più vicini alla tecnologia le donne hanno dato il loro contributo fin da tempi assai remoti, sempre rimanendo nell'ombra. "Sembra siano state le donne a introdurre nella tecnologia umana il moto rotatorio; almeno tre primi importanti esempi di moto rotatorio appartengono senza alcun dubbio al lavoro femminile: il fuso a disco, la macina a ruota, la ruota da vasaio. Questi primi esempi di moto rotatorio assiale hanno certamente influenzato l'invenzione della ruota veicolare" (Rothschild, 1983, tr. it. 1986, p. 79).

Se ci si avvicina all'era industriale sono poi numerosi gli esempi che possono indurre a sfatare gli stereotipi su donne, scienza e tecnologia. Le donne hanno inventato o contribuito a inventare

macchinari importantissimi, quali la sgranatrice di cotone, la macchina da cucire, la pressa tipografica, il piccolo motore elettrico. Spesso però queste invenzioni furono attribuite ai loro mariti, che nella maggior parte dei casi collaborarono con le mogli alla messa a punto dei nuovi macchinari, ma furono riconosciuti comunque loro i meriti per le intuizioni fondamentali (Rothschild, 1983, tr. it. 1986, p. 79). È stata però la storia della scienza a lasciarle molte volte nell'anonimato, attribuendo i loro meriti a figure maschili.

Troppo spesso ancora i contributi femminili restano anonimi o sono considerati delle eccezioni perché si guarda alla storia della scienza e della tecnologia con una lente deformata da stereotipi culturali secondo i quali l'universo della ricerca, delle scoperte e delle invenzioni è popolato solo al maschile. Le donne che sono riuscite ad affermarsi in questo campo sono ancora spesso figure che trascendono la loro identità di genere per adeguarsi a un modello maschile, sacrificando tutto per la scienza, in particolare la famiglia e gli affetti. Le ricercatrici vengono ancora misurate con un modello maschile e la stessa scienza è costruita a misura d'uomo. Sono gli uomini a deciderne le linee guida, perché la cultura è il loro campo, mentre alle donne attiene la natura. Ma se esiste quella sintonia delle donne con la natura di cui parlava già Evelin Fox Keller riflettendo su Barbara Mc Clintock (Fox Keller, 1987), dovrebbe esistere un rapporto privilegiato tra genere femminile e mondo vivente.

2. Donne e carriera: il fenomeno del soffitto di vetro

Il termine “**soffitto di cristallo**”, o “**soffitto di vetro**”¹⁰, corrisponde alla traduzione dell’espressione *glass ceiling* propria di quel filone della letteratura anglosassone chiamata *Women in management* (WIM), incentrata sulle tematiche di genere soprattutto in ambito manageriale. Il **glass ceiling** fa riferimento all’esperienza, documentata in diversi Paesi fra cui l’Italia, per cui “le donne tendono, più degli uomini a cozzare contro barriere che – come un soffitto di vetro, in apparenza invisibile ma dotato di durezza e consistenza – ostacolano loro l’accesso ai piani più elevati della gerarchia organizzativa, compromettendo le loro aspettative di carriera all’interno delle organizzazioni” (Di Pietro, Piccardo, Simeone, 2000, p. 85). La presenza del fenomeno è concretamente testimoniata dall’istituzione negli Stati Uniti, già nel 1991, di una *Glass Ceiling Commission* che si occupa dell’argomento.

Il soffitto di vetro, di fatto, costituisce una sorta di “evoluzione naturale”, conclusasi nell’ultimo passaggio generazionale, del *paper ceiling* o *soffitto di carta*, modalità di segregazione basata sull’accesso selettivo ai titoli di studio, che per lungo tempo ha fortemente inciso sulle possibilità di inserimento lavorativo delle donne e che è stato definitivamente distrutto negli ultimi decenni.

Seppur attualmente questo fenomeno vada lentamente modificandosi, tanto che oggi non è difficile notare che il vetro presenta delle crepe, che il soffitto dà segni di cedimento - recenti statistiche, riferite alla situazione europea nel 2000¹¹ documentano infatti la crescita della partecipazione femminile nelle medie e alte qualifiche - nella maggioranza dei casi le donne si confrontano ancora con la difficoltà di fare carriera “in quanto donne”. Le ragioni più comunemente citate sono il diverso ordine valoriale fra i generi, che vede al primo posto per le donne la sfera familiare-affettiva e per gli uomini quella lavorativa; la maternità, che ostacola l’impegno continuativo e quasi assoluto richiesto dalle aziende e le diverse attitudini lavorative di uomini e donne.

Purtroppo a ciò si aggiunge un secondo importante fattore. Una recente ricerca del Comitato Nazionale per le Pari Opportunità del ministero del Lavoro, dichiara che le donne manager italiane guadagnano il 23% in meno degli uomini (Valentini, 2002, p. 78). Così oggigiorno, sebbene fortunatamente non sia più socialmente accettata l’aperta discriminazione nei confronti delle donne,

¹⁰ Attualmente esiste, tra gli studiosi e le studiose del fenomeno, un dibattito in corso se sia corretto utilizzare il termine soffitto “di vetro” oppure “di cristallo”. La differenza è sostanziale: il vetro si rompe facilmente il cristallo no. Non volendo entrare nel merito di questo complicato dibattito, in questa sede i due termini verranno usati indifferentemente.

¹¹ Cfr. S.n., 2000.

essa continua, purtroppo, a essere esercitata in modo invisibile e silenzioso, quasi subdolo. In che modo tutto questo? Una risposta può essere data dal filone di studi che sostiene che le invisibili barriere che ostacolano il pieno esercizio della creatività femminile sono radicate nella cultura organizzativa e nel profondo dell'identità di genere, che ognuna (e ognuno) porta con sé all'interno delle organizzazioni, identità che è un prodotto culturale prima che personale.

In ogni organizzazione, infatti, si compie per tutto il percorso lavorativo, nei confronti degli uomini e delle donne che ne fanno parte, un processo di socializzazione che trasmette non solo norme e regole esplicite, ma anche un sapere tacito su ciò che è adeguato e ciò che invece non lo è, che varia per maschi e femmine. La società "organizzazione" si aspetta che uomini e donne abbiamo atteggiamenti, valori, comportamenti, competenze diverse, come ad esempio l'abbigliamento o il linguaggio. Così, quotidianamente, uomini e donne nei posti di lavoro "collaborano" inconsciamente a riaffermare il duro soffitto di vetro. Per descrivere questo fenomeno una studiosa di questo approccio, Silvia Gherardi (1995), ha coniato il termine "cultura organizzativa di genere". Si potrebbe pensare che molto derivi anche dalla nostra cultura occidentale, "androcentrica"¹², che tende a mantenere il potere nelle mani dell'uomo tramandando di madre, e di padre, in figlio diversi stereotipi che implicitamente giustificano la "superiorità" degli uomini.

Numerosissime altre spiegazioni, tuttavia, sono state date in letteratura per descrivere, analizzare, tentare di spiegare il soffitto di vetro che Bianca Beccalli¹³ colloca lungo un continuum che si snoda tra le "teorie delle preferenze", che ritengono la posizione marginale che le donne hanno in ambito lavorativo come frutto di una loro scelta, e le "teorie delle istituzioni", secondo le quali invece la segregazione lavorativa dipenderebbe dall'assetto discriminatorio delle organizzazioni. Per ragioni di ordine e chiarezza si può inoltre ascrivere questa molteplicità di approcci a quattro macro-filoni disciplinari: quello psicologico, quello organizzativo, quello sociologico e quello economico (Di Pietro, Piccardo, Simeone, 2000, p. 24) che non sempre risultano nettamente distinti.

Sicuramente, a restituire l'immagine più nitida e completa del fenomeno è l'insieme dei fattori portati alla luce da queste diverse "lenti di osservazione", ciascuna delle quali, focalizzando diversi aspetti, è ugualmente importante per comprenderlo. Una soluzione produttiva, quindi, potrebbe essere quella di osservare il soffitto di vetro, via via, da punti di vista sempre diversi: quante più angolazioni si sperimenteranno tanto maggiore sarà la reale comprensione del fenomeno.

¹² Il termine "cultura androcentrica" sta ad indicare una cultura che pone il genere maschile al centro della società che da essa prende origine.

¹³ Bianca Beccalli, studiosa delle tematiche di genere, ha spiegato questa sua teoria in occasione dell'incontro con Carol Gilligan intitolato *Teorie della differenza, studi di genere e politiche delle donne*, tenutosi il 13 marzo 2003 a Milano.

2.1 Il modello C.I.GE., Carriera e Identità di Genere

Da un'analisi dello stato dell'arte della letteratura in merito al fenomeno del soffitto di vetro abbiamo realizzato un modello che riteniamo capace d'essere uno strumento sufficientemente solido per riuscire a orientarsi nel *mare magnum* delle diverse prospettive da cui il fenomeno stesso è stato analizzato. In un eventuale viaggio di esplorazione all'interno di specifiche realtà organizzative, possiamo rappresentare il nostro modello come una sorta di mappa topografica, in grado di fornire una serie di punti di riferimento e ancoraggio. Il modello è composto da sette fattori.

La carenza di tempo per sé e per gli affetti. Le donne che intendono intraprendere un percorso di carriera si trovano a dover lottare con le lancette dell'orologio, perché il tempo non è mai abbastanza per tutto ciò che ci si aspetta da loro, per le scadenze in ufficio, sempre più pressanti, per i figli e per il marito, per i genitori anziani, per la casa. Non a caso il tempo viene messo ai primi posti nelle richieste delle donne in ascesa professionale, soprattutto nella fascia d'età compresa tra i 45 e i 50 anni (Bombelli, 2000): vi è la sensazione di non aver tempo a sufficienza per fare tutto ciò che vorrebbero e dovrebbero. Questo rivela una discordanza tra il ciclo di vita femminile e il percorso di crescita professionale, così com'è stato costruito socialmente e riprodotto all'interno delle aziende, che ignora totalmente le dinamiche temporali proprie della vita delle donne imponendo quindi duri ostacoli all'ascesa nella gerarchia organizzativa. Ma non è solo il tempo scandito dall'orologio che viene percepito come insufficiente dalle donne che hanno deciso di intraprendere la strada per raggiungere i vertici organizzativi; manca anche il tempo qualitativo, soprattutto per chi è professionista e mamma, quello emotivamente e psicologicamente rilevante, quello che ha estrema importanza non per la lunghezza della sua durata, ma per quello che si fa mentre le lancette scorrono.

Inoltre da una recente ricerca condotta dalla studiosa Maria Cristina Bombelli sulla carriera al femminile è emersa una diversa percezione e valorizzazione del tempo tra donne e uomini per cui il tempo che questi ultimi sono disposti a dedicare alla carriera, che compare ai primi posti nella loro scala valoriale, è assai maggiore di quello che invece sono disposte a dedicarvi le donne, per la quali esiste una valorizzazione più profonda che porta a una progettazione della vita femminile più articolata, con piani temporali diversi, in cui non è sacrificabile, oltre al tempo da dedicare agli affetti, il tempo per sé (Bombelli, 2000, p. 20).

Questa necessità di un maggior tempo libero dal lavoro spinge nella direzione di una rinuncia alla carriera, che ha la conseguenza di non permettere di sentirsi pienamente realizzate né nella vita familiare né in quella lavorativa.

Le logiche di Gestione Risorse Umane declinate al maschile. Nella maggioranza delle aziende occidentali il modello di Gestione Risorse Umane adottato rispecchia le logiche costruite in base a una gerarchia dei bisogni espressa tipicamente dal genere maschile: le donne, portatrici di un diverso ventaglio di valori ed esigenze, non trovano sincronia tra i bisogni percepiti e quelli invece soddisfatti dai sistemi aziendali. Ad esempio, i sistemi premio aziendali vertono soprattutto sugli aspetti simbolici e quantitativi del premio, a cui paiono essere più attenti gli uomini, mentre la sensibilità femminile mette al primo posto la dimensione intrinseca del lavoro e gli aspetti più qualitativi del premio, come ad esempio la stima del superiore: un compenso economico potrebbe perciò non avere necessariamente un effetto motivante sulle professioniste. Questo fa spesso nascere nelle donne “una non volontà di superamento del soffitto di vetro, non volontà giustificata da una diversa scala di valori rispetto ai *trade-off* esistenti nell’olimpico organizzativo” (Bombelli, 2000, p. 21). A ciò si aggiunge ciò che in letteratura viene definito, fenomeno “delle cordate” o, impropriamente, degli *old boy network*¹⁴ per cui esistono meccanismi selettivi della cooptazione e della delega che mantengono la vigente andrarchia¹⁵. Gli uomini ai vertici tendono a selezionare loro sostituti o ad assegnare deleghe scegliendo il più possibile all’interno del loro gruppo maschile di riferimento.

Oggi tuttavia esistono le premesse per un reale cambiamento grazie alle diffuse politiche di Pari Opportunità intraprese all’interno di numerose aziende, che se non altro hanno apertamente denunciato e tentato di affrontare il problema.

La cultura organizzativa di genere. Le organizzazioni occidentali, lungi dall’essere neutrali rispetto al genere, come invece vogliono apparire, appartengono a, e promuovono, una cultura retta da norme e valori che, nei fatti, privilegiano il genere maschile a scapito di quello femminile. La cultura organizzativa di genere della maggioranza delle organizzazioni occidentali, infatti, promuove questo assunto: “le donne fanno mestieri femminili, nelle organizzazioni occupano i luoghi al femminile, continuano il sistema simbolico della subordinazione e della subalternità. L’alto di un’organizzazione è maschile, il basso è femminile. Se vi è sviluppo di carriera per le donne all’interno di questa coerenza è principalmente dentro il sistema della segregazione” (Gherardi, 1995, tr. it. 1998, p. 19). Quindi la barriera all’“*olimpico manageriale*” (Bombelli, 2000, p. 12) con cui le donne devono confrontarsi nelle organizzazioni non è altro che una costruzione sociale.

Gli stereotipi di genere. Gli stereotipi di genere, presenti a livello della cultura di appartenenza di ognuno, vengono portati all’interno delle organizzazioni dai suoi stessi membri che li hanno

¹⁴ Propriamente il termine indica la costruzione di efficaci ed efficienti reti esclusivamente maschili di ex-allievi di scuole e college prestigiosi che ricoprono i posti chiave in tutte le professioni, scegliendosi e sostenendosi l’un l’altro.

¹⁵ Il termine significa governo del genere maschile (androgino).

interiorizzati, cioè resi parte inscindibile del proprio modo di pensare, fin dalla prima infanzia. Si possono individuare tre tipi di stereotipi di genere (Bombelli, 2000, p. 12). Il primo riguarda il ruolo sociale femminile, e le attese che esso ingenera nei diversi attori sociali, e fa riferimento all'ideale materno femminile del quale sono state investite le donne dalla società patriarcale. Il secondo è relativo alle presunte aree di competenza o incompetenza dei generi maschile e femminile: le donne sarebbero "concrete, pratiche, capaci di prender distanza dai fenomeni e rintracciare gli equilibri, più facilitate nella delega, più tese al confronto e alla ricerca di collaborazione, con un forte bisogno di riconoscimento dai colleghi e dall'ambiente del proprio lavoro" (Bombelli, 2000, p. 29); ancora, sarebbero tipici del genere femminile tratti come emotività, passionalità, affettività, adattabilità, comprensione, empatia (Di Pietro, Piccardo, Simeone, 2000, p. 257). Il terzo si riferisce al dubbio sulle potenzialità delle donne a rivestire con successo il doppio ruolo e fa riferimento ai sospetti diffusi in ambiente organizzativo nei confronti della produttività delle donne. Secondo il pensiero di molti manager e dirigenti uomini, ovviamente, a causa del doppio ruolo femminile, di lavoratrici retribuite e di responsabili del lavoro di cura all'interno della famiglia, le donne non potrebbero dedicarsi in maniera così totale all'organizzazione, come invece può fare un uomo, e quindi non sarebbero adatte a occupare le posizioni apicali, che richiedono di essere disponibili per la quasi totalità della giornata e che sempre più necessitano di vasta mobilità geografica.

Le diverse identità di genere. Esistono reali differenze tra l'identità maschile e quella femminile che, nel loro insieme, prendono il nome di identità di genere. Primo, l'esperienza della maternità che costituisce un nodo centrale nel ciclo di vita femminile che porta con sé una modificazione del modo di vedere il mondo e dei propri valori. Secondo, una differente scala di valori tra i due generi, per cui nell'identità femminile sarebbero centrali la cura dei figli e il lavoro domestico, mentre per quella maschile sarebbe centrale l'essere capofamiglia e, conseguentemente, il successo lavorativo. Terzo, una serie di caratteristiche proprie della femminilità. Tra queste, una diversa percezione del tempo che per le donne è circolare, prevalendo l'aspetto qualitativo legato alla sfera affettiva e personale, mentre per gli uomini la percezione dei diversi tempi di vita è lineare e piramidale e viene a coincidere con la gerarchia del tempo sociale. Un'altra è la tendenza a trasferire nel luogo di lavoro abilità, competenze, condizionamenti acquisiti nel lavoro domestico che Maria Grazia Ruggerini definisce "sintesi femminile" (Ruggerini, 1992, p. 82): la tendenza a instaurare, nelle relazioni con altre donne all'interno dei luoghi di lavoro misti, relazioni basate sull'invidia, la conflittualità, la competizione, l'intolleranza a essere gestite da un'altra donna; una sensazione di disagio nelle situazioni di potere, dovuta a una concezione di esso di tipo affiliativo; un maggior "gusto per l'esplorazione" (Brustia, 1990, p. 131), cioè la tendenza a sviluppare una varietà di talenti e capacità (Brustia, 1990, p. 131) mossa dalla curiosità e dallo spiccato interesse conoscitivo per il nuovo, l'ignoto; la capacità di far convergere l'apprendimento mosso da diversi interessi

all'interno di una modalità di pensiero divergente che viene definita "intelligenza olistica" (Brustia, 1990, p. 125). Infine, rispetto agli uomini, le donne manifestano la loro elasticità mentale attraverso l'autoindulgenza, la comunicatività e l'impulsività; hanno un ampio ventaglio di interessi, sono meno inclini al rischio in tutti i campi della vita, tendono a ricercare in misura minore forti emozioni, a sottovalutarsi, a essere più pessimiste, a manifestare un *locus of control* interno, a tollerare meno l'ansia e a reagire in modo più negativo alla competizione, a manifestare più interesse verso il mondo della soggettività umana (Austin, 2002).

L'iniquità della divisione del lavoro familiare. Con il matrimonio ci si trova a confrontarsi con un'iniqua suddivisione dei compiti domestici descritta con ironia da Hartmann, secondo cui gli uomini, nella pratica, "contribuiscono a aumentare i lavori domestici più che a dare un aiuto per sbrigarli" (Piccone Stella, Saraceno, 1996, p. 205). Con la nascita di un figlio, poi, si passa a intraprendere anche il "mestiere di mamma" e i conflitti tra percorso professionale e vita privata si acuiscono ulteriormente, anche in virtù dei nuovi assetti organizzativi, che in nome di una estrema flessibilità, oggi necessaria per non venir schiacciati dalla concorrenza, richiedono, come requisiti chiave per un avanzamento professionale, mobilità geografica unita a una sempre maggior disponibilità temporale. L'incisività di questo fattore assume un significato più profondo se si pensa che, culturalmente, le diverse sfere di vita sono scisse l'una dall'altra e obbedienti a logiche d'azione diverse, ma le persone percepiscono la propria vita come immersa in una continuità spazio-temporale nella quale tentano di conciliare le diverse sfere, anche in termini di significato, trasferiscono il loro sapere e le loro esperienze dall'una all'altra, definiscono priorità. Questo, ovviamente è un fattore maggiormente significativo per la vita delle donne in carriera, per le quali la multidimensionalità di tempi, luoghi, identità e ruoli acquista oggi un significato peculiare, diverso da quello che ha per il genere maschile: diviene una pressione a doversi scindere tra le diverse appartenenze del proprio sé e tra le necessità che esse comportano. A questa pressione le donne hanno reagito adottando una loro strategia, quella della "viandanza" (Gruppo Onda, p. 20), cioè dello spostarsi continuamente tra un'identità e l'altra nel tentativo di trovare un equilibrio, che deve essere costantemente ridefinito e riconquistato in base alle diverse situazioni in cui ci si trova via via ad agire. Tuttavia un segnale positivo è, a questo proposito, portato da una recente ricerca condotta da Claudia Piccardo, psicologa studiosa del tema, la quale ha messo in evidenza che si sta pian piano verificando "una rottura nella costruzione dell'ordine simbolico di genere: emergono deboli, ma significativi segnali che preludono a una lenta, ma a nostro parere progressiva, istituzionalizzazione della figura dell'uomo che si occupa della cura dei figli e dei familiari. Ciò farà sì che le strategie professionali degli uomini saranno sempre più simili a quelle delle donne" (Piccardo in Di Pietro, Piccardo, Simeone, 2000, p. 256).

Il contesto culturale italiano. Il contesto socioculturale italiano sembra presentare una situazione che si discosta da quella della maggioranza degli altri paesi europei, portando la segregazione verticale a essere ancor più marcata. Quattro fattori in particolare paiono essere specifici della realtà italiana. Primo, la presenza di un modello di divisione del lavoro domestico fortemente iniquo poiché i partner italiani sono particolarmente restii ad aiutare la compagna di vita, tanto nel lavoro domestico quanto in quello di cura, a causa della presenza del “modello mediterraneo” (Bimbi, 1995, p. 389), comune a Italia e Spagna, in cui prevale un modello di identità virile per cui anche in condizioni di autonomia economica, la femminilità rimane egemonizzata dalla riproduzione e dal lavoro di cura. Secondo, un *welfare state* di tipo corporativista-conservatore, caratterizzato da una carenza dei servizi pubblici di cura per l’infanzia e per gli anziani e che delega quindi alla famiglia, che equivale a dire alle donne, la maggior parte del lavoro assistenziale (Bernardi, 1999). Terzo, il ridotto uso dei contratti di lavoro *part-time*, molto diffuso nel resto d’Europa, e la loro applicazione solo in quei contesti professionali che non prevedono avanzamenti di carriera: non applicare contratti *part-time* significa che le donne che non possono adattarsi alle richieste *full-time* dei contratti tradizionali vengono tagliate fuori. Quarto, la diffusione di un modello di carriera manageriale che richiede una quasi totale disponibilità e *commitment* da un lato, e dall’altro un elevato tempo di facciata o *face-time* (Di Pietro, Piccardo, Simeone, 2000, p. 10), cioè ore passate in ufficio, non tanto per svolgere grandi carichi di lavoro, ma solo per rendere ben riconoscibile la propria disponibilità all’organizzazione.

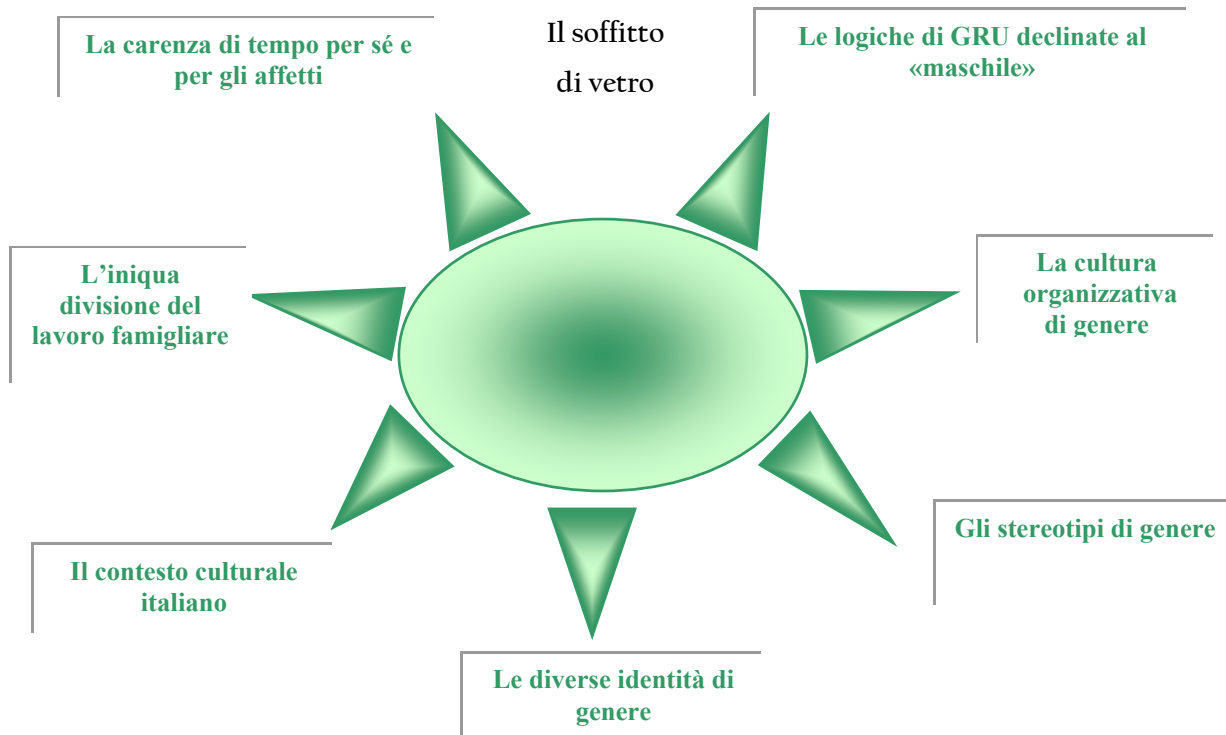


Figura 1. Il Modello C.I.G.E.

3. Donne, carriera, ricerca Scientifica: un triangolo delle Bermuda?

È possibile conciliare il fatto di essere una scienziata, di fare carriera nel proprio ambito lavorativo e di sentirsi pienamente appagata sia nella sfera professionale sia in quella familiare? Oppure occorre necessariamente sacrificare una parte di sé perché l'essere donna non permette di essere anche scienziata in carriera? È proprio vero che *tertium non datur*? Qui di seguito presentiamo una riflessione su questo interrogativo, senza la pretesa di trovare una risposta esaustiva e valida indipendentemente dallo specifico contesto di riferimento, ma piuttosto nell'intento di fornire spunti che ciascuna lettrice e ciascun lettore potranno utilizzare per ricercare un senso, tutto personale, a questa domanda.

3.1 La professione di scienziata

Le peculiarità emergenti da quanto è stato scritto circa il rapporto tra donne e scienza sembrano ulteriori ostacoli alla già difficile attuazione delle strategie di conciliazione di tempi e ruoli che la doppia presenza richiede.

In primo luogo fare ricerca significa confrontarsi con una rigida organizzazione di tempi e spazi. Necessariamente, infatti, la maggior parte del lavoro deve essere svolta in laboratorio. Anche gli orari sono subordinati al progetto di ricerca, poiché le diverse attività da svolgere sono “tutte subordinate alle scadenze imprescindibili dell'esperimento... rimanere a casa perché il figlio ha 40 di febbre non è possibile a meno di non chiedere spesso complicate e talvolta disastrose sostituzioni...” (Frontali, 1986, p. 51). Questa “invasività” del lavoro nella vita privata, che deve essere preordinata, programmata in modo da ridurre al minimo le interferenze con il lavoro, crea inevitabilmente lacerazioni e sensi di colpa per non riuscire sempre a conciliare esigenze provenienti da mondi percepiti esternamente come separati, ma internamente come inscindibili. In ambito tecnologico il problema si complica ulteriormente dal momento che esiste una rapidissima evoluzione del sapere, molto più che in altri settori. Così è richiesto tempo aggiuntivo, oltre i già duri orari lavorativi, da dedicare al proprio aggiornamento professionale. Ciò implica che una

scienziata sia costretta a fare, già al momento del suo ingresso nel mondo della ricerca, la stessa scelta che in altre professioni le donne devono fare prima di intraprendere la strada della carriera: accettare o meno di rinunciare a parte della propria identità femminile, per perseguire i propri desideri professionali.

In secondo luogo, come si è già notato parlando della costruzione di genere in ambito scientifico, le donne di scienza paiono sperimentare maggiori contraddizioni rispetto a quelle vissute da altre donne che esercitano la loro professionalità in altri ambiti considerati tipicamente maschili.

Questo è dovuto alla peculiarità del codice scientifico che si fonda sul criterio dell'oggettività. Essendo l'oggettivo, il razionale associato tradizionalmente al maschile e, per contro, il soggettivo, l'emotivo al femminile, a causa del profondo segno lasciato nella cultura occidentale dall'ideologia propria della rivoluzione scientifica, si è generato e consolidato lo stereotipo che in ultima analisi definisce l'inutilità del genere femminile alla scienza. Esso si perpetua in virtù dell'associazione simbolica tra intelletto, obiettività, ragione e mascolinità *versus* con natura, soggettività e intuizione declinati, invece, al femminile: ciò conduce alla contrapposizione tra lavoro emotivo e lavoro intellettuale. Secondo Evelyn Fox Keller: "La conseguenza di tal divisione non è soltanto l'esclusione delle donne dalla scienza, perché già l'esclusione è sintomo di una spaccatura ben più ampia e profondo tra femminile e maschile, tra soggettivo e oggettivo e, anzi, tra amore e potere..."¹⁶. In effetti la neutralità che si è attribuita alla scienza ha permesso che essa acquisisse l'autorità di cui gode. È proprio per questo motivo che gli uomini si sono autoeletti, usando le parole di Hilary Rose, "guardiani della porte della scienza"¹⁷, impedendo, molto più fermamente che in altre discipline, l'ingresso alle donne. Così nell'immagine della scienza come ricerca della verità, oggettiva e neutrale, si nasconde il potere esercitato dal genere maschile. Infatti gli uomini fanno parte "delle numerose commissioni di esperti, degli organismi che elaborano i piani di ricerca, i progetti finalizzati..."¹⁸, e trovarsi nelle posizioni di dominio all'interno della comunità scientifica significa di fatto esercitare potere politico e sociale. È qui che nasce la "**doppia estraneità**"¹⁹ caratteristica delle donne di scienza, l'una nei confronti delle modalità di conoscenza, l'altra nei confronti degli strumenti conoscitivi adottati dalla ricerca scientifica. L'attuale modo di fare scienza e tecnologia, infatti, all'insegna della razionalità, della neutralità, del controllo sulla natura, si impone come l'unico in grado di produrre reale conoscenza. Esso non è che uno dei tanti modi possibili per creare conoscenza. Ed è frutto di una costruzione culturale attuata, negli ultimi quattro secoli, dagli uomini a misura di uomo, in modo che il simbolismo della scienza e della

¹⁶ Brighton Women and Science Group, 1985, pag. 21.

¹⁷ Marta Cerù, 1988, pag. 84.

¹⁸ Rita Alicchio, Cristina Pezzoli, 1988, pag. 50.

¹⁹ Cfr. Rita Alicchio, Cristina Pezzoli, 1988, p. 9.

tecnologia risultino perfettamente sovrapponibili al simbolismo del maschile, con l'intento di escludere e dominare la sfera del femminile.

Vige la catena di associazioni femminilità = natura = immanente = interno = irrazionalità = ascolto empatico = parzialità = sostenimento di relazioni = strumenti di ricerca qualitativi = a-scientificità²⁰, che specularmente vede, legata alla mascolinità, un'altra catena di associazioni: mascolinità = dominio della natura = trascendente = esterno = razionalità = logicità = totalità = produzione di realtà = strumenti di ricerca quantitativi = scientificità. Secondo Hilary Rose, una studiosa del tema, questa particolare contraddizione è alla base del fatto che molte scienziate o rinunciano alla loro visibilità, e quindi alla carriera, o rinunciano alla loro femminilità: "Molte di loro risolvono la questione ritirandosi o lasciando che la scienza le escluda, altre diventano sostanzialmente uomini onorari e negano che l'esser donna costituisca un problema" (Rose, 1981, p. 25).

Infine questa riflessione mette in luce un importante problema sociale, studiato da Elisabetta Donini: "la scienza moderna è stata inventata proprio con l'intento di assoggettare la natura al controllo conoscitivo necessario per consolidare ed espandere lo sfruttamento economico e la manipolazione tecnologica; mentre la storia delle donne le ha invece plasmate ad esercitare piuttosto le capacità di interazione che non quelle di dominio" (Donini, 1990, p. 11).

In terzo luogo, il mondo scientifico è connotato da una marcata competizione, di molto maggiore rispetto a quella presente in altri settori culturali, e in questo assomiglia assai più a quello imprenditoriale. Marina Frontali, che molto ha scritto a questo proposito, lancia una sfida che a nostro parere ha motivo d'esser raccolta: "non è questa almeno in parte una delle ragioni che spingono le donne a rimanere in posti di minor responsabilità o in settori meno competitivi?" (Frontali, 1986, pp. 54-55).

In quarto luogo, a inasprire gli effetti del soffitto di vetro vi sono quelli causati dalla concomitante presenza della "segregazione orizzontale" per cui le donne sono presenti in prevalenza o al pari degli uomini solo in alcuni settori, come ad esempio quelli medico e biologico, mentre sono in minoranza, talvolta marcata, in altri, come quelli ingegneristico e tecnologico (Palomba, 2000).

3.2 Il modello C.I.GE.S., Carriera, Identità di Genere e Scienza

Il modello C.I.GE.S., qui di seguito presentato, costituisce un affinamento del modello C.I.GE. in base alle non trascurabili peculiarità di cui si è fatto cenno nel paragrafo precedente, e, assieme, una sua rivisitazione, divenendone, per certi aspetti, una versione alternativa, come verrà meglio

²⁰ Cfr. Elisabetta Donini, 1990.

specificato a fine paragrafo. Il significato di questo modello è quello, ancora una volta, di strumento di orientamento, ma nello specifico ambiente scientifico-tecnologico. Si restringe, quindi, pur restando essa immensa, l'area di esplorazione, che diviene quella delle realtà organizzative operanti nel mondo della scienza e della tecnologia.

Il modello è rappresentabile da un esagono (fig. 2), in cui ogni vertice corrisponde a un fattore manifesto e al cui interno è collocata l'“**identità di genere**”, che siamo giunte a ipotizzare, dopo un'attenta rielaborazione del significato profondo dei fattori del modello C.I.GE., come un fattore latente sotteso alla manifestazione di tutti i restanti sei fattori.

Questa scelta ha avuto origine a partire dalla convinzione che è proprio nell'identità di genere che vengono interiorizzati i ruoli sociali di genere che, più o meno inconsciamente, sono messi in atto da uomini e donne nell'agire quotidiano e che riteniamo contribuiscano al verificarsi del fenomeno del soffitto di vetro, agendo al livello più profondo della realtà interna di ogni individuo. A tal proposito si è assunta come ipotesi di partenza la teoria sullo sviluppo dell'identità di genere proposta dalla Gilligan (1982), secondo cui essa si forma nell'ambito della socializzazione primaria dall'interazione di fattori culturali e personali. Si è inoltre seguito l'impianto teorico di Nunziante Cesaro (1992, pp. 90-91), che sostiene che tale identità è rafforzata nel corso di tutta l'esistenza nella direzione prescritta dai ruoli sociali di genere. Uno dei fattori che compongono il modello riguarda una sfera di caratteristiche esclusive del mondo scientifico tecnologico, ed è stato etichettato “Costruzione sociale della scienza”. Gli altri cinque sono invece fattori che sono comuni alla maggioranza degli ambiti professionali in cui si verifichi una situazione di segregazione verticale, frequentemente accompagnata da quella orizzontale. Si analizzano di seguito gli elementi di questo modello interpretativo.

La costruzione sociale della scienza. È determinante nel contribuire a escludere le donne di scienza da posizioni di potere. La scienza moderna infatti ha avuto origine all'interno della cultura androcentrica, incarnandone i valori e definendosi come un mondo a esclusivo dominio maschile nel quale è stata cancellata la memoria delle donne che hanno contribuito, generazione dopo generazione, al progresso scientifico. La Rose ha ben descritto questa situazione definendo ironicamente gli uomini “Guardiani delle porte della scienza” (citata in Cerù, 1998, p. 83-84), a mettere in luce che il genere maschile difende a spada tratta il suo dominio in ambito scientifico.

Il tempo. È rilevante per due ragioni. In primo luogo esiste una forte richiesta organizzativa di *face-time*, o tempo di facciata, ovvero il tempo trascorso fisicamente all'interno del posto di lavoro, rendendosi visibile, che sovente nelle realtà organizzative contemporanee è un aspetto necessario per l'avanzamento di carriera. In secondo luogo, la ricerca scientifica richiede che una buona parte dell'attività venga svolta in laboratorio, seguendo la rigida tempistica dell'esperimento. Entrambi questi elementi mal si conciliano con la gestione dei diversi ruoli che le donne si trovano spesso a

ricoprire (madre, moglie, professionista, figlia, etc.). Le donne, inoltre, attribuiscono un significato diverso al tempo in base sia all'etica della responsabilità della cura, sia alla funzione generativa femminile. Se il tempo, in genere, acquista un maggior peso per le donne è naturale ipotizzare che nell'ambito scientifico le donne possano essere maggiormente scoraggiate. Questo appare maggiormente rilevante in ambito scientifico in cui la carriera è strettamente legata ai risultati nell'attività di ricerca che, come si è già accennato, richiede per sua natura una particolare dedizione e un impegno temporale ampio e costante. A ciò si sommano:

La maternità e la doppia presenza. Se la maternità è un nodo centrale della doppia presenza, dal momento che l'esperienza della genitorialità è un'esperienza profonda e intensa per il mondo interno individuale, la doppia presenza non si esaurisce nell'essere madri e lavoratrici retribuite. La doppia presenza racchiude in sé tutti quegli altri ruoli di cura di cui le donne si trovano a farsi carico, e dal quale traggono peraltro spesso grandi soddisfazione, quali ad esempio, quello di figlia verso i genitori anziani, di compagna di vita verso il proprio partner, semplicemente di sorella, di amica, e così via. In tutti questi casi, che si sia al contempo mamma oppure no, se si è anche professioniste si deve essere doppiamente presenti, costantemente coinvolte in prima persona sia nel mondo affettivo sia in quello professionale. La doppia presenza infatti è quella particolare condizione femminile per cui, nonostante si possa scorgere qualche debole segnale di un'attuale ridefinizione dei ruoli di genere all'interno della famiglia, le donne si trovano ad assumere in misura maggiore del loro compagno i compiti di cura e di riproduzione, trovandosi così a svolgere, di fatto un doppio lavoro. Alle donne viene ancora trasmessa a livello culturale, l'etica della responsabilità della cura, che è la causa dell'insorgere di sensi di colpa se si trascura in parte il lavoro di cura per dedicarsi alla propria realizzazione professionale. Questo non può che essere un elemento a svantaggio delle donne nella competizione professionale con gli uomini.

Quanto alla maternità invece, se da un lato essa è una fonte di crescita personale in grado di arricchire la stessa esperienza lavorativa, dall'altro può essere un ostacolo alla carriera e, sovente, allo svolgimento del lavoro stesso. Diventare mamma implica un impegno in termini di tempo ed energie, per costruire quel particolare rapporto che lega una madre al proprio figlio e a cui le donne non sono disposte a rinunciare in nome della carriera. Infatti è stata formulata l'ipotesi che la maternità porti a un profondo sovvertimento di valori, per cui il benessere del proprio figlio viene a essere la cosa in assoluto più importante (Bombelli, 2000). Purtroppo questo contrasta con la richiesta di disponibilità temporale incondizionata mossa frequentemente dalle organizzazioni a coloro che intendano avanzare in termini di carriera: così le donne si trovano sempre più spesso davanti a un bivio. Da un lato la strada che porta alla maternità e dall'altro quella che porta alla crescita professionale, e non sempre scelgono la prima. Una testimonianza è l'attuale drastica riduzione della natalità in tutta Europa.

Il mestiere di moglie. L'etichetta di questo fattore nasce dall'omonimo felice titolo del libro di Susan M. Aushart. Questo concetto sta a indicare quell'eredità sociale tutta femminile e non ancora scomparsa, che delega lo svolgimento delle faccende domestiche alle mogli o alle compagne quale "dovere" per cui gli uomini di casa percepiscono, chi in misura maggiore chi in misura minore, il diritto sociale di non occuparsene affatto o di occuparsene solo in minima parte. e, quando se ne interessano, vi attribuiscono automaticamente il significato di "favore" o "regalo" fatto alla compagna come dimostrazione del loro affetto. Così, nonostante si possa già scorgere qualche debole segnale di una ridefinizione dei ruoli all'interno della famiglia, regna ancora incontrastata nell'immaginario collettivo l'associazione "moglie = regina del focolare domestico". Sarebbe invece auspicabile che si iniziasse a dare il giusto riconoscimento e valore, all'interno del mondo del lavoro retribuito, all'impegno familiare che le donne si assumono, senza rendere quest'ultimo una sorta di "spada di Damocle" gravante sul percorso di carriera delle donne. Questo mutamento dovrebbe portare con sé una riorganizzazione di tempi, spazi e modi di alveare che rendano possibile una giusta valorizzazione della creatività e delle competenze femminili.

La cultura organizzativa di genere. Se ogni organizzazione possiede al suo interno, come ogni aggregazione sociale, una sua specifica cultura, data da un insieme di credenze, assunti, norme, valori, relativi a una particolare visione dello stare in quella particolare realtà organizzativa, dell'esserne parte, che racchiude in sé anche una specifica concezione dei due generi, anche le interazioni quotidiane tra uomini e donne ne sono regolate. Si viene così a riprodurre nella maggior parte dei casi, quella gerarchia relazionale per cui gli uomini si trovano in una posizione di predominio, mentre le donne ricoprono invece una posizione di dipendenza e per cui tende a perdurare la segregazione femminile (Gherardi, 1995).

Le competenze e le attitudini di genere. Il fattore fa riferimento alle specifiche competenze e attitudini che la cultura androcentrica occidentale prescrive come specifiche di ciascuno dei due generi e che vengono interiorizzate dai membri di tale cultura conseguentemente al processo di socializzazione primaria. Culturalmente vigono ancora stereotipi relativi alla minor predisposizione femminile ad evadere risultati significativi nell'attività scientifica: fare ricerca tecnico-scientifica significa infatti, a causa della costruzione sociale della scienza moderna, esercitare attitudini quali l'oggettività, la logica il rigore. Caratteristiche che culturalmente, per influenza di potenti stereotipi di genere, vengono considerate tipiche del genere maschile.

Come dimostra la documentazione illustrata dalla Turin (2003), la socializzazione ai ruoli di genere promossa dalle istituzioni scolastiche per la prima infanzia tende ancora a tramandare un'immagine dello scienziato come uomo, trasmettendo il messaggio indiretto che l'attività scientifica, e ancor più quella tecnologica è più consona alle attitudini e alle competenze tipicamente manifestate dal genere maschile.

Ciò potrebbe far nascere conflitti, talvolta inconsci, in quelle donne che non intendono prendere parte della loro identità in nome della “neutralità”, ovvero mascolinità, della scienza, conflitti che in un ambiente organizzativo altamente competitivo come quello attuale potrebbero risultare svantaggiosi.

Come si può notare, alcuni fattori dei due modelli, C.I.GE e C.I.GE.S., sono sovrapponibili:

- l'elemento temporale che nel modello C.I.GE era indicato dal fattore “La carenza di tempo per sé e per gli affetti”, ricompare nel modello C.I.GE.S. con il fattore “Il Tempo”; entrambi stanno a indicare la percezione femminile di non possedere il tempo necessario per riuscire a fare tutto ciò che si vorrebbe fare in modo soddisfacente; per le donne di scienza, come si è visto, tuttavia, questo fattore assume un peso ancora maggiore nell'organizzazione della propria vita a causa della peculiarità dell'attività scientifica. Proprio per cogliere questa sfumatura si è deciso di etichettare diversamente l'elemento temporale nei due modelli;

- il fattore “La cultura organizzativa di genere”, che rimane invariato nei due modelli fa riferimento in entrambi allo stesso contenuto concettuale.

- il fattore “La costruzione sociale della scienza” sostituisce quello relativo a “Il contesto culturale italiano” per volgere l'attenzione a un'altra cultura, quella scientifica.

Inoltre è stato introdotto il nuovo fattore “Le competenze e le attitudini di genere”, distintivo dei contesti scientifici. Questo elemento, che in parte può essere ricondotto al fattore C.I.GE relativo agli “stereotipi di genere” - e si pensi qui all'attribuzione al genere femminile di tutta quella serie di caratteristiche ritenute incompatibili con l'esercizio della pratica scientifica - si colora qui di una connotazione nuova perché apre le porte a nuovi modi di fare scienza, offrendo diverse opportunità di crescita.

Rispetto al modello C.I.GE è stato eliminato il fattore relativo a “Le logiche di GRU declinate al ‘maschile’” che può essere ricondotto all'interno de “La cultura organizzativa di genere”: si suppone infatti che sia proprio quest'ultima a determinare l'orientamento della gestione delle risorse umane adottato in organizzazione.

Ancora, il fattore C.I.GE relativo a “Le diverse identità di genere” ha qui assunto una diversa valenza, diventando elemento centrale di tutto il modello. Questa scelta è stata frutto di una personale convinzione, maturata a seguito di una rielaborazione del quadro di riferimento teorico di partenza, scaturita dall'esperienza concreta di incontro con scienziate e scienziati avvenuta durante il nostro percorso di ricerca: essa ci ha fatto approdare a un'ulteriore proposta interpretativa, e ha quindi la valenza di “alternativa” applicabile anche allo stesso modello C.I.GE.

Lo stesso vale, infine, per i fattori “la maternità e la doppia presenza” e “Il mestiere di moglie” che costituiscono una sorta di “sdoppiamento” del fattore C.I.GE “L'iniqua divisione del lavoro

femminile”: la letteratura che affronta il tema della doppia presenza in particolare per le donne scienziate (Barazzetti, Leccardi, 1995; Frontali, 1986; Sesti, 2001) evidenzia una distinzione tra i due aspetti che ci è parso opportuno valorizzare, a valle anche del confronto con le scienziate incontrate nel corso della nostra ricerca. La percezione del ruolo di mamma e di quello di moglie, (quest’ultimo inteso nel significato sociale del termine, cioè di colei che si fa carico della quasi totalità delle faccende domestiche), infatti, se pur inevitabilmente interdipendenti, sembrano dotati ciascuno di una valenza propria meritando di essere considerati come separati: si potrebbe supporre, a titolo di esempio infatti che, in taluni casi, possa essere determinante per l’insorgere del soffitto di vetro il fatto che una donna sia mamma, perché chiamata a svolgere l’inderogabile impegno di cura del proprio bambino che non è disposta a delegare a nessun altro, e che perciò la porta a ricoprire effettivamente il faticoso doppio ruolo di professionista e di madre, ma non che sia “moglie”, perché potrebbe sgravarsi con più facilità dall’onere della gestione domestica ricorrendo all’aiuto di un/a colf o dei familiari. Possiamo quindi immaginare tre elementi in gioco: il “mestiere della cura”, il “mestiere professionale” e il “mestiere di moglie”. I primi due, se compresenti, portano al verificarsi della condizione della “doppia presenza”, il terzo può verificarsi con diversa intensità ma resta comunque distinto dagli altri due perché delegabile con maggior facilità all’esterno, non coinvolgendo in maniera diretta e intensa, come invece accade per gli altri due elementi, l’identità soggettiva.

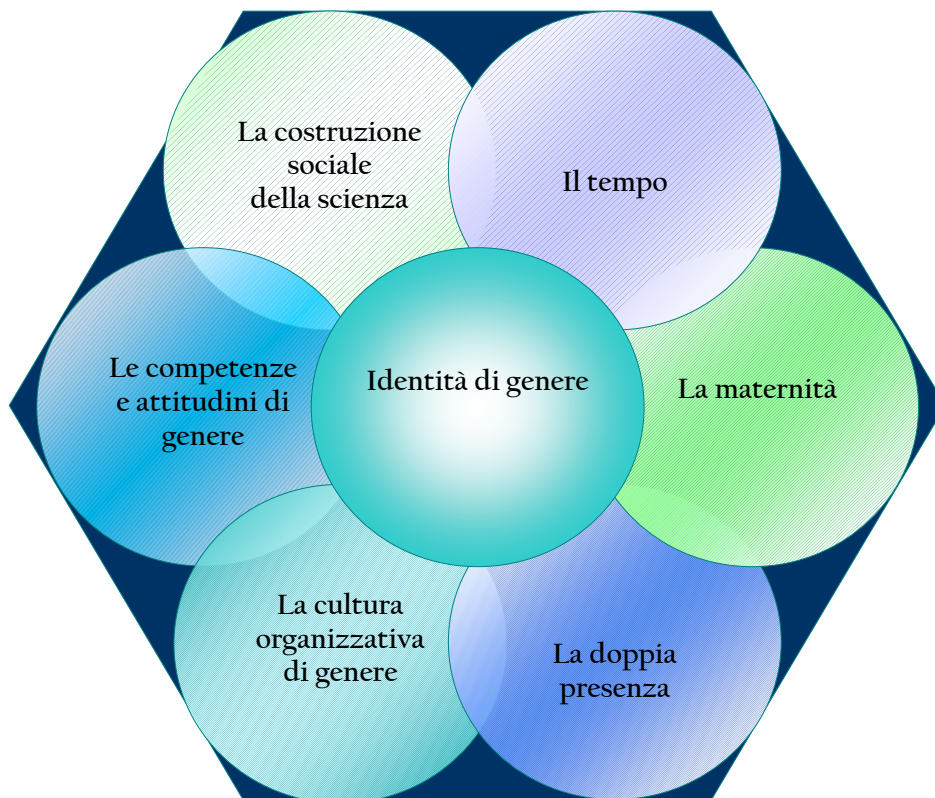


Figura 2. IL Modello C.I.G.E.S.

3.3 La ricerca: dati generali

La ricerca è stata condotta da febbraio ad aprile del 2003 all'interno di un istituto del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), l'Istituto di Metrologia "Gustavo Colonnetti" di Torino (IMGC-CNR), che è organizzato operativamente in un'infrastruttura di direzione, quattro reparti (Dinamometrico, Termometrico, Lunghezze, Massa e Volumi) e alcuni servizi. L'Istituto svolge attività di ricerca, disseminazione delle unità SI (Sistema Italiano) e accreditamento di laboratori di taratura nei seguenti campi: Massa e Volumi, Lunghezza, Termometria, Flusso, Vibrazione, Quantità di sostanza.

La ricerca ha preso in esame tutto il personale dell'IMGC con qualifica di ricercatore o tecnologo, che svolge la propria attività nella sede di Torino. Oltre ai/lle ricercatori/rici di ruolo sono stati/e intervistati/e anche quelli/e con contratto a tempo determinato (assegno di ricerca o altro contratto a termine), che costituiscono una percentuale rilevante, e alcuni/e dottorandi/e, oltre a qualche caso di collaboratori/rici non retribuiti/e che generalmente sono ricercatori/rici già in pensione. Il campione di base è costituito da 43 soggetti: soltanto una persona tra quelle contattate, un tecnologo, si è categoricamente rifiutata di collaborare per mancanza di tempo (determinando un tasso di riduzione del campione pari al 2,32%). Il campione a cui è stata sottoposta l'intervista è costituito quindi da 42 persone: 13 donne e 29 uomini.

La ricerca si è basata su una metodologia qualitativa e si è valsa di tre strumenti: interviste semistrutturate, commenti a stimoli grafici composti da vignette illustrate e un'esercitazione costituita da una serie di item recanti diverse affermazioni nei confronti delle quali è stato registrato il personale accordo/disaccordo degli intervistati. Grazie a questi strumenti si sono indagate 9 aree tematiche, ritenute importanti per far emergere un quadro descrittivo capace di rappresentare, senza pretendere l'eshaustività, gli aspetti distintivi della cultura organizzativa di genere propria dell'Istituto. In tal modo abbiamo potuto successivamente analizzare la "fotografia" dell'Istituto così scattata, portando alla luce le dinamiche organizzative di rilevanza rispetto al modello teorico di riferimento adottato²¹, verificandone l'adeguatezza o meno rispetto alla realtà indagata.

²¹ Effettivamente non era indicato nel progetto di ricerca che le nove aree corrispondessero al modello: questo perché abbiamo proceduto cercando, tramite le interviste, di ottenere un quadro generale che descrivesse la cultura di genere per poi ricercare all'interno gli elementi per **validare** o meno il modello: se fossimo partite ricercando solo gli elementi strettamente indagati dal modello saremmo potute cadere nell'errore di non considerare eventuali altri elementi esterni a esso ma rilevanti per i nostri fini.

Le nove aree tematiche indagate sono qui di seguito elencate:

- a) I rapporti interpersonali all'interno dell'IMGC e la loro connotazione di genere.
- b) Come donne e uomini si configurano i profili professionali adatti per la ricerca nell'area tecnologica e in quale misura ritengono che donne e uomini possono allo stesso modo corrispondere a tale identikit.
- c) La soddisfazione nello svolgere il proprio lavoro, i costi e i benefici a esso associati e gli eventuali argomenti di insoddisfazione.
- d) La percezione che il proprio lavoro venga riconosciuto in modo adeguato e rispettoso dei risultati ottenuti e del perseguimento degli obiettivi prefissati, anche nelle fasi collegate ai passaggi di carriera.
- e) Le eventuali differenze nel modo e nei tempi di lavorare per donne e uomini e la loro percezione.
- f) La percezione dell'equilibrio tra il tempo richiesto dal lavoro e dall'organizzazione e il tempo che si ritiene necessario per se stessi, con specifici riferimenti alle esigenze, che si ipotizzano diverse per uomini e donne, di potersi prendere cura della casa e della famiglia.
- g) L'atteggiamento nei confronti di un'ipotetica donna dirigente, nell'intento di cogliere le differenze tra uomini e donne sentite come significative, in relazione allo stile dirigenziale adottato dai due sessi.
- h) La percezione dell'esistenza del fenomeno del soffitto di vetro e l'opinione personale circa le cause stesse del fenomeno.
- i) L'atteggiamento nei confronti delle politiche di Pari Opportunità, in generale e in riferimento a quelle intraprese internamente al CNR.

Nell'analisi ci siamo mosse all'interno della prospettiva simbolico-interpretativa (Hatch, 1997) che, adottando la metafora culturale delle organizzazioni, si pone l'obiettivo di analizzarle in quanto culture. L'approccio adottato è quello narrativo (Cortese, 1999), che utilizza l'ascolto e l'analisi delle produzioni narrative prodotte dagli attori sociali nel luogo di lavoro, considerate manifestazione dell'identità soggettiva e di gruppo. Tale approccio ipotizza che la narrazione funga da strumento necessario all'organizzazione e a tutti i suoi membri per rielaborare le proprie esperienze e quindi per apprendere e per recuperare, attraverso la biografia collettiva e personale di ogni singolo membro dell'organizzazione, il significato di un percorso di vita che si snoda all'interno di uno spazio comune entro cui coesistono numerose storie di vita.

Lo strumento di analisi utilizzato, invece è quello del quadro sinottico, che viene applicato alla trascrizione letterale e integrale delle interviste, e ha lo scopo di sostenere l'attività del ricercatore di rielaborazione dei dati raccolti al fine di individuare i concetti-chiave celati all'interno dei racconti dei soggetti intervistati.

Il quadro sinottico è uno strumento mutato della Grounded Theory di Glaser e Strauss e ripreso da Piccardo e Benozzo (1996) che è volto a individuare i concetti-chiave celati all'interno dei racconti dei soggetti intervistati. Si costruisce con un processo ricorsivo che consiste nella individuazione ed "etichettatura" dei temi chiave che attraversano i protocolli delle interviste e che vanno a costituire le categorie "emergenti" (dai dati raccolti sul campo e non determinate a priori). Su di esse, attraverso il confronto tra i diversi protocolli raccolti, si andrà a sviluppare una teoria (di portata locale) utile a rappresentare efficacemente il contesto in esame.

3.4 I risultati

I risultati, scaturiti dall'analisi e dall'interpretazione dei dati raccolti con le interviste e con gli altri stimoli proposti al campione della ricerca, sono stati disaggregati in base al sesso e successivamente sono stati messi a confronto nel tentativo di favorire una lettura dei dati emersi in un'ottica di genere.

3.4.1 Le immagini emergenti dai racconti delle donne

Dall'analisi delle interviste svolte alle donne, sono venute alla luce 16 categorie:

- **Il salto generazionale.** Vi è una differenza generazionale nel modo di percepire il rapporto tra genere e carriera: le ricercatrici con una maggiore anzianità, che sono in minoranza (cinque in totale), denunciano l'esistenza di una discriminazione invisibile, espressa nelle battute di spirito dei colleghi, nei discorsi, nei comportamenti. Tali discriminazioni sono da loro ricondotte a fattori culturali, "*mediamente gli uomini sono appunto influenzati da questa tradizione di maschilismo antico*" che portano all'instaurarsi del fenomeno delle cordate per cui: "*c'è questa voglia di essere tutti maschi!*". Le ricercatrici della nuova generazione, invece, per la maggioranza, non notano nessun ostacolo insormontabile alla carriera delle donne, non viene neppure percepito nessun tipo di pregiudizio nel rapporto con i colleghi. La loro percezione del fenomeno del soffitto di vetro è legata essenzialmente a cause esterne all'ambiente di lavoro stesso e non percepiscono l'esistenza di nessuna discriminazione nascosta. L'ironia viene piuttosto interpretata come normale espressione di

un rapporto sereno. Infine è diffusa tra le giovani l'idea che il soffitto di vetro si stia pian piano sgretolando.

- **La leadership diffusa.** Non esiste un *leader* identificabile in un'unica persona, ma si tratta piuttosto di un contesto in cui si è *leader* a tutti i livelli, secondo un processo circolare che rende indefiniti i confini tra i ruoli di responsabilità e di collaborazione tanto che *“i rapporti gerarchici, qui, sono più sfumati”* e che attribuisce una certa dose di responsabilità anche a chi ricopre il ruolo di ricercatore di prima fascia, ovvero di chi sta al primo gradino del percorso di carriera.

- **La collaborazione.** Le decisioni vengono prese in un clima di discussione e collaborazione fra tutti i membri di ciascun reparto, *“si discute tutti insieme”*, la decisione finale è così il frutto di un processo di gruppo.

- **Le figure fantasma.** La scarsa formalizzazione della divisione dei compiti e delle responsabilità ha fatto nascere, nell'istituto, l'esigenza di creare delle figure nominate da tutti i ricercatori e le ricercatrici delle varie sezioni e dal direttore. Ciascuna di queste figure ha, all'interno dell'istituto ma non all'esterno, un suo *status* e nessuna di esse corrisponde ad alcun titolo ufficialmente riconosciuto nell'inquadramento del CNR. Queste cariche sono rappresentate essenzialmente da due figure: il “responsabile di sezione” e il “capo gruppo”, che viene nominato *“quando c'è più di un ricercatore c'è uno che è una specie di capo del gruppo anche se la cosa non è formalizzata, si dice il gruppo di...”*. Essere nominati capogruppo responsabile di sezione significa acquisire una maggior responsabilità, pertanto diviene *“una specie di progressione di carriera”*.

- **La scienza discriminatoria.** Emerge la sensazione che la cultura scientifica tramandi, attraverso le istituzioni familiari e scolastiche, un'immagine della scienza e di quanti di scienza si occupano, connotata al maschile, per cui *“nell'immaginario collettivo lo scienziato è uomo, più che donna”*. Questo dà luogo al fenomeno della segregazione orizzontale che porta il genere femminile a essere una minoranza all'interno delle occupazioni scientifico tecnologiche: *“molto spesso, già a priori le donne scelgono materie più umanistiche che non scientifiche, tecniche, meccaniche e così via”*. Tuttavia la sensazione generale è che attualmente il numero di donne nei settori scientifici sia in progressivo aumento.

- **La voglia di tempo infinito.** Il tempo da dedicare al lavoro risulta essere privo di limiti definiti, poiché esiste un costante lavoro mentale, richiesto dal dedicarsi alla ricerca scientifica, di *“caccia all'errore”* per cui inevitabilmente il tempo lavorativo e quello privato si fondono. La gestione del tempo tra famiglia e carriera diviene quindi un ostacolo alla realizzazione delle donne, e lo è anche se le singole opinioni personali differiscono in base all'entità di tale ostacolo: *“se uno fa questo tipo di lavoro e se non ha qualche tipo di aiuto può anche subito smettere”*. Tuttavia per alcune il fattore temporale non viene visto come un muro insormontabile che si frappone fra le donne che devono dedicarsi anche al lavoro di cura e il loro successo lavorativo, poiché gli orari lavorativi

estremamente flessibili permettono, con una buona organizzazione, di gestire adeguatamente il doppio ruolo, seppur con qualche sforzo in più.

- **Lo scoglio della maternità.** Da un lato, l'esperienza della maternità non modifica il rapporto con il proprio lavoro se non nel fatto che all'interno della nostra cultura la divisione familiare del lavoro di cura è tale che avere un figlio significa, di fatto, assumere il doppio ruolo di lavoratrice e di madre a tempo pieno. Questo implica, conseguentemente, l'impiego di numerose energie al fine di attuare una conciliazione casa-lavoro che inevitabilmente porta a fare, almeno in parte, delle rinunce, perché *“a un certo punto una donna si trova a dover scegliere tra famiglia o carriera, il tempo è una costante quindi quando avrò un figlio dovrò fare delle scelte”*, e spesso queste rinunce sono a scapito della sfera lavorativa: *“quando avrò una famiglia ridurrò un po' l'orario qui”*. Questa necessità di scelta deriva anche dal fatto che la maternità rappresenta, fra l'altro, un ostacolo forte alla disponibilità a viaggiare delle donne, e, purtroppo, la mobilità geografica è un elemento importante per la progressione di carriera, non solo formale, per la rilevanza che un'esperienza all'estero ha nel *curriculum*, ma anche scientifica, perché lo scambio di informazioni e la collaborazione internazionale sono elementi altamente formativi. Dall'altro lato l'esperienza della maternità non condiziona, a detta delle ricercatrici intervistate, le scelte lavorative: in un certo qual modo la donne hanno già messo in conto quest'esperienza fin dall'inizio, fin dal momento in cui, ancora giovanissime, si sono affacciate al mondo del lavoro retribuito, e hanno agito in previsione di un futuro da mamme. Gli impedimenti all'ascesa verso le posizioni apicali esclusivi del percorso femminile, tuttavia non deriverebbero, o deriverebbero in lieve misura, dalla realtà organizzativa in sé, ma piuttosto avrebbero origine da problemi interni esclusivamente alla sfera privata, come un'iniqua divisione dei compiti domestici e di cura tra i partner.

- **Il lavoro di “casalinga”.** La situazione di ciascuna ricercatrice rispetto allo svolgimento del lavoro domestico sposata varia molto a seconda delle specifiche situazioni di ognuna: *“in percentuale... ottanta-venti”*, ma anche *“diciamo metà e metà”*. Alcune, la maggioranza, si occupano della cura della casa in misura molto maggiore rispetto al marito, per altre invece il lavoro domestico viene ripartito quasi parimenti con il marito. In ogni caso, comunque, la sensazione espressa durante le interviste è che esista una maggior attenzione, da parte del genere femminile, alla cura della casa. In alcuni casi, poi, vi è l'aiuto dei genitori, e solo in due casi la famiglia fa ricorso a una collaboratrice domestica.

- **L'insofferenza maschile al potere femminile.** I colleghi non accettano che una donna sia in qualche modo a un livello superiore al loro e, se si trovano in questa situazione, tendono a trovare delle giustificazioni: *“in tutti i gruppi che ho avuto qui... i maschi che accettano un capo donna, pensano sempre che da qualche altra parte la stanno dominando: ‘ma tanto io sono più bravo, ma tanto lei questo non lo capisce, ma tanto questo..’, cioè, c'è sempre qualche cosa che devono dire!”*

e ancora: *“Posso dire che io ho la sensazione forte che l’ambiente maschile tipico di qua dentro, perché siamo poche donne, abbia sempre fatto sì che vi sia paura, paura proprio delle donne... è la paura di non so che cosa, dovessi dire, perché da parte mia non so di che cosa si debba aver paura, di qualsiasi cosa io faccia, io, ma ho visto anche le colleghe, non sono soltanto io in questa condizione”*.

- **L’intelligenza olistica.** Al genere femminile appartiene un maggior desiderio di crescita personale in diversi ambiti, non soltanto in quelli più direttamente inerenti quello lavorativo, e un sapersi dedicare a più cose contemporaneamente. A tale caratteristica, però, non viene attribuita un’accezione incondizionatamente positiva, ma si riconosce come il possedere questo tipo di intelligenza possa, talvolta, creare dei problemi: *“le donne, proprio per questa maggiore duttilità o maggiore interesse per le cose nuove, magari fanno dei... non so, cambiano argomento, per esempio, e si trovano poi in difficoltà, perché bisogna essere cultori della materia!”*.

- **Il diverso ordine di valori.** La naturale tendenza femminile, estranea agli uomini, a mettere al primo posto della loro scala valoriale gli affetti e la famiglia, differentemente dagli uomini che metterebbero invece al primo posto il successo lavorativo, è una delle principali cause del soffitto di vetro: *“molte donne mettono al primo posto altri interessi, soprattutto la famiglia... hanno delle altre priorità...”*.

- **L’incapacità pratica.** Le donne hanno una minor abilità tecnico-manuale, che nella specificità della figura del ricercatore/ricercatrice all’interno dell’istituto, talvolta può divenire un *handicap*: fare ricerca nell’IMGC significa, nel concreto dell’attività lavorativa quotidiana, doversi spesso occupare anche della realizzazione fisica dei macchinari su cui si basano gli esperimenti: *“l’unico limite è forse quello manuale”*, *“riconosco in alcuni colleghi più manualità: nel montare le cose, eccetera”*. Questo ruolo dovrebbe essere svolto dai tecnici, ma questa figura è presente nell’istituto in numero insufficiente per rispondere alle esigenze di assistenza tecnica di tutti i ricercatori e le ricercatrici.

- **La grande capacità relazionale.** Le donne posseggano un tipo di capacità relazionale estranea agli uomini. Sarebbe caratteristica del genere femminile, infatti, una maggiore capacità empatica, che consentirebbe loro di instaurare un clima sereno all’interno delle relazioni interpersonali. Le donne, pertanto, tenderebbero a manifestare un approccio comunicativo più attento a non turbare la componente emotiva che entra in gioco in qualsiasi relazione e porrebbero maggior attenzione alle caratteristiche caratteriali e soggettive di chi hanno di fronte. Questo risulta essere una *“marcia in più”* per ricoprire in modo adeguato posizioni apicali che richiedono la gestione di gruppi di lavoro in cui le dinamiche emotive e caratteriali giocano un ruolo fondamentale nella produttività del gruppo stesso: *“scendere a compromessi per una donna è comunque trovare più facilmente la via*

per soddisfare tutti. Scendere a compromessi per un uomo, significa semplicemente cedere, perdere delle posizioni...”.

- **Le battute di spirito.** Il clima all’interno del Colonnati è, a detta delle ricercatrici intervistate, dominato dalle battute di spirito maschili, denunciate come molto frequenti, interpretate in due diversi modi dalle ricercatrici *senior* e *junior*.

- **I pregiudizi dei colleghi.** Nei colleghi uomini si evidenziano dei pregiudizi nei confronti del genere femminile, fra cui il più diffuso è quello di un’incapacità tecnologica insita nelle donne: *“esistono pregiudizi diffusi secondo cui le donne sarebbero lavoratrici meno capaci degli uomini”* e anche: *“per molto tempo ho pensato che se mi fossi vestita con una palandrana con due buchi per gli occhi sarei stata proprio felice... Come dire, ho limitato tanto il mio aspetto di donna... E quindi, ho sempre cercato di mostrarmi in pantaloni, mostrarmi aggressiva, probabilmente questo mi faceva sentire più tranquilla”.*

- **Il disinteresse per la carriera burocratica.** Da quanto hanno risposto le ricercatrici intervistate, si è potuto rilevare un diffuso disinteresse, espresso da tutte eccetto una, nei confronti della progressione di carriera burocratica: *“forse io appartengo a quelle persone cui la carriera non interessa tanto, nel senso che mi interessa il mio lavoro però il fatto più legato al fare carriere mi interessa meno...”*. Tuttavia quando si chiede alle intervistate se, in generale, le donne siano, rispetto agli uomini, più insicure e meno ambiziose le ricercatrici la pensano diversamente. Infatti, per quanto riguarda l’ambizione, pensano che le donne siano meno ambiziose soltanto cinque persone, una delle quali attribuisce questa situazione, ancora una volta, alle caratteristiche del nostro ambiente culturale. Le altre pensano che non vi sia differenza di ambizione tra uomini e donne. Sull’insicurezza, invece, sei persone ritengono che le donne in generale siano più insicure, ma tre di esse attribuiscono questo fatto al contesto culturale in cui siamo educati. Una sola persona ritiene che le donne siano più sicure mentre le restanti sei pensano che non vi sia alcuna differenza di genere in questa caratteristica.

3.4.2 Le immagini emergenti dai racconti degli uomini

Dall’analisi delle interviste svolte agli uomini, sono venute alla luce 18 categorie:

- **Il salto generazionale.** I ricercatori più anziani, rispetto ai colleghi più giovani, affermano più spesso di riscontrare differenze nel modo di lavorare di donne e uomini. Uno degli intervistati osserva infatti che *“l’età media è abbastanza alta, 52-55 anni, può darsi che ci sia una mentalità più maschilista, in cui la donna è considerata meno capace, però credo questo sia un problema culturale”*. Per questo *“talvolta si sente dire: vedi non è in grado di farcela da sola. È rimasto ancora questo pregiudizio, questa chiamiamola rivalsa, soprattutto laddove ci sia una disparità di*

grado e la donna sia una ricercatrice". I ricercatori più giovani hanno, invece, meno pregiudizi nei confronti delle capacità delle colleghe e riconoscono le difficoltà che alcune di loro hanno incontrato per via di discriminazioni legate all'appartenenza di genere, pur essendo brave quanto i colleghi maschi.

- **La diversa formazione.** Alla differenza generazionale si può sommare quella dovuta al percorso di studi fatti. All'IMGC la maggior parte dei ricercatori ha una formazione di tipo ingegneristico o fisico. Gli ingegneri appartengono tutti alla generazione dei più anziani e sottolineano differenze nel modo di lavorare tra ricercatori con formazione differente, soprattutto per quanto riguarda il lavoro più tecnico, quello di laboratorio. Alcuni di loro sostengono anche che il tipo di studi compiuti li abbia resi portatori di maggiori pregiudizi nei confronti dell'abilità tecnica femminile. Sembra inoltre che all'IMGC gli ingegneri siano tenuti in una considerazione diversa rispetto ai fisici e che le abilità tecniche siano ritenute fondamentali. Il fatto che in quest'Istituto non ci siano donne ingegnere, sommato agli stereotipi di genere di cui si riconoscono portatori i ricercatori con formazione ingegneristica, contribuisce quindi a mantenere il fenomeno del soffitto di vetro.

- **Il problema del precariato.** Tutti i ricercatori più giovani sono stati assunti con contratti a tempo determinato o con formule quali gli assegni di ricerca, le borse di studio, le collaborazioni. Queste persone sentono molto il problema del precariato, che negli enti di ricerca pubblici italiani ha un certo peso, dal momento che circa un quarto dei dipendenti è assunto con formule di questo tipo (Palomba, 2000). Qualche ricercatore riconosce anche quanto questa situazione possa costituire un problema maggiore per una donna: *"quindi diventa poi la finestra in cui una donna può realizzarsi sia a livello familiare sia a livello lavorativo; è sempre più stretta, perché non è che... se si prolunga il tempo in cui tu accedi al lavoro, parallelamente si prolunga anche la vita biologica..."*.

- **La carenza di concorsi.** Il problema della carenza di concorsi riguarda però anche la grande maggioranza degli assunti a tempo indeterminato. Infatti i Dirigenti di Ricerca, cioè coloro che hanno raggiunto il massimo livello dei ricercatori, sono soltanto due. Quindi tutti gli altri ipoteticamente potrebbero auspicare il passaggio a un livello superiore, ma le occasioni per provarci sono realmente limitate.

- **Le progressioni di carriera.** La carriera non è uno degli aspetti fondamentali per i ricercatori, infatti sono in molti a ritenere che *"il meccanismo di carriera come stimolo per l'attività lavorativa è una componente che qui non c'è"*. Per lo meno non lo è la carriera formale e si possono individuare due ragioni a tale riguardo. La prima dipende dal fatto che gli avanzamenti di livello non corrispondono a cambiamenti nell'attività lavorativa, né a sostanziali aumenti economici o di responsabilità. La seconda ragione è il fatto che nella scelta di questo tipo di lavoro - perché la ricerca è *"uno dei lavori che si scelgono e non vengono imposti"* - contano molto di più le

motivazioni intrinseche, la passione scientifica, di quelle estrinseche legate a un riconoscimento economico o a un cambiamento di ruolo, che di fatto corrisponde soltanto a una diversa definizione della posizione.

È emerso inoltre che la carriera formale negli enti di ricerca è molto legata all'anzianità, che ha più valore dell'impegno di tempo e di risorse dedicato all'attività di ricerca. Sono comunque state portate alla luce anche altre caratteristiche importanti per la progressione di carriera: le pubblicazioni, i risultati raggiunti ma anche la capacità di pubblicizzarli e dar loro visibilità, la decisione, la disponibilità a collaborare.

- **Il disinteresse per la carriera burocratica.** La maggior parte degli intervistati ha sottolineato come spesso la carriera formale interna al CNR non sia correlata con la carriera scientifica e ha espresso un interesse personale a inseguire la seconda piuttosto che la prima.

- **La carica di Direttore.** La carica di Direttore *“è un incarico che non tutti vogliono ricoprire, non è necessariamente di interesse per tutti”* perché per assumerla bisogna mettere un po' da parte l'attività di ricerca vera e propria, per passare a svolgere una funzione più di tipo manageriale. Ci sono opinioni diverse tra i ricercatori, riguardo a quale significato abbia ad assumere questo ruolo in termini di potere e di corrispettivo economico.

- **Le figure fantasma.** Come è emerso dalle parole delle ricercatrici, vi sono alcune figure che hanno delle responsabilità aggiuntive rispetto ai colleghi ma senza riconoscimenti formali per questo. Sono quelle dei responsabili di reparto che, una per ciascun reparto dell'IMGC, si occupano di specifiche questioni organizzative: persone, e il vicedirettore, figura che appoggia il Direttore e assume le sue veci quando è assente.

- **La scienza discriminatoria.** Dalle parole degli intervistati, emerge spesso come possa essere la costruzione sociale della scienza ad attribuire al genere maschile una maggiore predisposizione per la scienza e per la tecnologia in particolare. *“C'è una specie di imprinting di plasmabilità della persona umana che nell'epoca infantile, adolescenziale, eh, il sesso femminile viene, statisticamente escluso o non favorito a acquisire, non dico certe competenze, certi interessi”*. Come conseguenza *“si registra una partecipazione forse scarsa nella scienza ma certamente assolutamente scarsa nella tecnica, da parte femminile”*. Per una donna diventa poi difficile infatti intraprendere quei percorsi formativi che tipicamente si addicono ai maschi e, come osservano in molti, già nelle scuole si riscontrano molte differenze che vanno poi a confermare l'esistenza di una segregazione orizzontale evidente.

- **Il tempo.** Il tempo dedicato al lavoro è una variabile piuttosto significativa nel lavoro di ricerca. Molti sottolineano come non si smetta mai di pensare alla propria attività, nemmeno quando si stanno facendo altre cose. La ricerca è un qualcosa che non si può separare nemmeno dalla vita privata, è un pensiero costante. Questo non è affatto un aspetto marginale per quanto riguarda la

carriera, in quanto *“a parità di capacità è solo il numero di ore dedicate quello che fa la differenza e i problemi si risolvono solo dedicandovi il tempo necessario”*.

Un aspetto però positivo, in questo tipo di lavoro, è la flessibilità temporale. Infatti i dipendenti del CNR devono timbrare il cartellino e raggiungere un totale di ore alla settimana, ma sono liberi di distribuirsele nell'arco della giornata con una relativa libertà.

- **Il diverso ordine di valori.** Non si può non considerare *“che il fatto di dover, appunto, dedicare parecchio tempo all'attività lavorativa vuol dire che il tempo da dedicare ad altre cose, chiaramente può essere minore, e, chiaramente dipende poi dalla scaletta personale”* e spesso la scelta può essere diversa per uomini e donne. Come risulta spesso dalle parole degli intervistati, le donne tendono di più a cercare di mantenere un equilibrio tra famiglia e carriera, non arrivando quasi mai a sacrificare completamente la prima per inseguire la seconda.

- **La partecipazione ai lavori domestici.** Emerge spesso quanto il lavoro domestico e di cura sia ancora spesso più a carico delle donne. Quasi tutti i ricercatori sposati dichiarano di contribuire ai lavori domestici in una percentuale decisamente inferiore al cinquanta per cento e la percentuale sale un po' solo se si considera anche l'occuparsi dei figli. Costituiscono un'eccezione gli intervistati più giovani, molti dei quali sostengono che la loro partecipazione per lo meno si avvicina al cinquanta per cento. C'è chi sostiene a questo proposito che *“i ruoli all'interno della famiglia siano cambiati molto”*. In alcuni casi, ad esempio, è emersa la figura del “quasi-mammo”.

- **Lo scoglio della maternità.** Molti intervistati attribuiscono un ruolo cruciale alla maternità, in quanto per la donna *“è un impegno inderogabile”*. Ci sono dei momenti in cui infatti la donna è insostituibile nel suo ruolo familiare e in cui deve necessariamente sacrificare il resto. E questo può comportare qualche problema sul lavoro. Come constata qualcuno, infatti, *“se si vogliono trovare delle giustificazioni per impedire a qualcuno di fare carriera se ne possano trovare tantissime e ripeto, l'impegno materno qui si presta bene, di solito”*.

- **La paternità.** Un buon numero di ricercatori che ha vissuto l'esperienza della paternità durante il percorso lavorativo al CNR, afferma che questo ha un po' cambiato il modo di rapportarsi al lavoro. Da quando sono diventati papà molti hanno invertito la loro scala di priorità.

- **I pregiudizi nei confronti delle colleghe.** Numerosi intervistati hanno confermato l'esistenza di pregiudizi nei confronti delle colleghe, in particolare relativi alle capacità tecniche delle donne.

- **Il fenomeno delle cordate.** È emerso che a contribuire all'esistenza del soffitto di vetro abbia un ruolo rilevante il fenomeno delle cordate. Probabilmente infatti *“certe scelte sono state condizionate anche da un certo modo di pensare e dal fatto che gli uomini tutto sommato facessero gruppo... Quindi facendo gli uomini gruppo, certe responsabilità venivano auto-attribuite”*. D'altra parte, alcuni di loro, soprattutto quelli appartenenti alla generazione più anziana, affermano che *“esistono ancora certe mentalità baronali che perpetuano la tradizione di lasciare il potere a predestinati”*.

Secondo alcuni degli intervistati le donne, essendo consapevoli dell'esistenza di questi meccanismi e della scarsa disponibilità degli uomini a cedere parte del potere, spesso si auto-escludono, non candidandosi per ricoprire i ruoli di responsabilità.

- **I processi valutativi discriminatori.** Un'altra variabile che può incidere sui percorsi di carriera è costituita dai processi valutativi che, secondo una buona parte degli intervistati, non discriminano secondo il genere, sono meccanismi obiettivi. Qualcuno fa però presente che i processi valutativi sono solo apparentemente asettici, cioè non discriminano in base alla variabile sesso di per se stessa, ma valutano degli aspetti che da questa discendono. Infatti *“i processi valutativi in linea di principio sono asettici, di fatto non lo sono, perché ci sono alcuni elementi... se uno degli elementi valutati sono per esempio il numero di pubblicazioni e queste sono legate all'attività e all'impegno... anche in termini di tempo: meno tempo, meno pubblicazioni, meno carriera insomma”*. Infatti *“le carriere qui al CNR sono legate alla quantità...”* e questo può andare a discapito delle donne. Infine c'è anche qualcuno che pensa che ci siano effettivamente delle discriminazioni nelle valutazioni.

- **L'incapacità pratica.** Si è già detto che gli uomini attribuiscono alle donne una non attitudine ai lavori tecnici a cui si può aggiungere qualche difficoltà dovuta a una minore forza fisica. Queste due caratteristiche rendono le donne meno adatte al lavoro di laboratorio.

3.4.3 Uomini e donne a confronto

Sono emerse alcune differenze nel modo di vedere la realtà organizzativa che possono fornire ulteriori spunti di riflessione. Queste diversità possono essere riassunte in 12 punti:

1) All'interno del reparto termometrico, secondo reparto con il maggior numero di ricercatrici, soltanto gli uomini denunciano un clima poco sereno, le donne al contrario sembrano avere una percezione opposta del loro ambiente lavorativo, percependo un clima *“In generale molto sereno”* dove *“Non c'è tanto il tentativo di farsi le scarpe l'un l'altro”*.

2) Si è verificata un **differenza generazionale** nella percezione delle relazioni tra i uomini e donne che si manifesta in maniera opposta nei due gruppi delle ricercatrici e dei ricercatori. Esiste, infatti, una particolare attenzione e sensibilità alla discriminazione di genere da parte delle ricercatrici *senior* all'interno del gruppo femminile e dei ricercatori più giovani nel gruppo maschile. Si potrebbe ipotizzare che tale fenomeno derivi dal fatto che le donne più anziane hanno una maggior esperienza, che ha permesso loro di guardare alle relazioni interpersonali di genere in maniera più consapevole, anche per il fatto di essere entrate nell'istituto in un periodo storico in cui le discriminazioni erano più esplicite e in cui non veniva socialmente ammessa la loro esistenza. Per quanto riguarda i ricercatori più giovani potrebbe invece valere l'ipotesi che attualmente si stia

attraversando una fase di cambiamento culturale in cui vengono a ridefinirsi ruoli di genere e contemporaneamente cadono alcuni dei vecchi pregiudizi nei confronti delle donne, come ad esempio quelli relativi alla minor predisposizione femminile per le materie scientifiche e tecnologiche. A conferma del fatto che forse una definizione culturale del genere maschile e femminile, e conseguentemente dei ruoli che i due generi vengono a mettere in atto nella scena sociale, sta davvero avvenendo, potrebbe esservi anche la sensazione, venuta alla luce soprattutto dalle voci delle intervistate, ma comunque emersa anche dalle parole dei ricercatori, della nuova figura emergente del “quasi mammo”.

3) Soltanto i giovani ricercatori percepiscono il problema del precariato come un problema sostanziale per entrambi i sessi ma ancora più marcato per le colleghe. Nonostante vi siano numerose ricercatrici precarie, che pure sentono la loro situazione come non favorevole per un futuro percorso lavorativo ancor prima che di carriera, e che provano preoccupazioni a riguardo, tuttavia non lo raffigurano come un muro insormontabile e, comunque, nessuna vede il precariato come una fonte di maggior svantaggio per il genere femminile. L’accento viene invece da loro posto molto di più su aspetti come la difficoltà a gestire il doppio ruolo.

4) Esiste una maggior omologazione fra il gruppo delle ricercatrici, perché al loro interno non emerge nessuna spaccatura riguardante la loro formazione universitaria, per lo più fisica, ma anche matematica in un caso, e statistica in un altro, mentre all’interno del gruppo dei ricercatori agisce lo spartiacque della formazione universitaria che porta al formarsi dei due sottogruppi degli ingegneri e dei fisici.

5) Circa la gerarchia delle caratteristiche necessarie al fine di progredire nella carriera formale, gli uomini indicano come determinante l’anzianità; le donne, per contro, ritengono di maggior importanza l’impegno costante nel proprio lavoro, mentre l’anzianità compare in misura minore e comunque in modo molto velato, quasi che, per il fatto di non essere un fattore dipendente dalle scelte e dal comportamento del singolo, perdesse di rilevanza.

6) Circa la percezione della carriera, gli uomini danno molto spazio e importanza alla carica di direttore, che percepiscono come molto presente e influente. Nominano inoltre la carica di vicedirettore mentre le ricercatrici citano il ruolo di direttore dell’istituto soltanto poche volte, e nessuna parla della figura del vice-direttore.

7) Emerge una sorta di **inversione di tendenza** tra uomini e donne rispetto a quanto denunciato in letteratura: infatti l’esperienza della paternità porterebbe a quel cambiamento dell’ordine valoriale che sembra propria dell’esperienza femminile della maternità; per le donne invece quest’ultima non risulta avere avuto la stessa influenza sulle priorità personali. Questo fenomeno è un’ulteriore prova a favore dell’ipotesi di un attuale processo di ridefinizione dei ruoli di genere nella direzione di un sempre maggior avvicinamento dei loro confini.

8) Le donne manifestano una maggior tendenza a declinare in modo articolato quale siano le differenze di genere nel possesso di competenze e attitudini specifiche. Mentre gli uomini dichiarano per lo più di percepire delle diversità di genere tra ricercatori e ricercatrici, ma non riescono ad approfondire ulteriormente tale sensazione, le donne hanno un'idea più chiara sulla natura delle diversità riscontrate tra uomini e donne. Esse riconoscono come qualità tipiche della femminilità per lo più una maggior capacità relazionale e un'"intelligenza olistica" estranee agli uomini. Riguardo a tratti come l'ambizione e l'insicurezza, inoltre, laddove le donne tendono, seppur secondo linee contrastanti, a mettere in luce diversità di genere, gli uomini ritengono tali tratti presenti in egual misura nei due generi.

9) Le donne percepiscono una sorta di insofferenza maschile al potere femminile, che per alcune sarebbe un indicatore di paura nei confronti delle donne, derivante da una tradizione culturale androcentrica che da anni informa il nostro modo di pensare. Gli uomini, per contro, pur riconoscendo anch'essi l'esistenza di una tradizione culturale androcentrica, complessivamente non fanno emergere nessun sentimento negativo correlato all'ipotesi, o all'esperienza concreta, di avere un superiore di sesso femminile. Questo potrebbe dar voce all'ipotesi che, se davvero tale paura esiste, come spesso viene denunciato frequentemente in letteratura, essa sia presente, nel genere maschile, ancora a livello inconscio. Effettivamente la credenza, da parte di uno degli intervistati, dell'esistenza di una sorta di discriminazione positiva nei confronti delle donne potrebbe essere manifestazione di tale timore.

10) Le ricercatrici, probabilmente per la grande rilevanza da loro attribuita al problema della conciliazione dei ruoli, rivelano, nel proporre suggerimenti pratici che potrebbero aiutare a migliorare la posizione femminile all'interno dell'IMGC, una ricchezza immaginativa estranea alla controparte maschile dell'istituto. Questo potrebbe indurre a pensare che esista un pregiudizio diffuso secondo cui le questioni di pari opportunità tra uomini e donne siano problemi di competenza esclusiva del genere femminile, in quanto categoria discriminata, e potrebbe inoltre suggerire l'idea che non vi sia, nel concreto, da parte del gruppo maschile, la reale voglia di cambiare la situazione attuale che di fatto vede le posizioni apicali in mano agli uomini.

11) Dai dati emersi dall'analisi delle risposte fornite a un'esercitazione presentata durante le interviste risulta che il 68% circa degli uomini concorda con l'affermazione: "non vi è ragione per cui una donna debba essere un superiore meno capace di un uomo", mentre le donne concordano soltanto nel 33% circa dei casi. Si può avanzare l'ipotesi che il genere maschile manifesti la volontà e il desiderio di mettere a tacere le tante voci pubbliche che attualmente dichiarano e discutono circa l'esistenza di un diffuso pregiudizio sulla presunta minor attitudine del genere femminile a ricoprire adeguatamente posizioni apicali, pregiudizio che concorrerebbe, poi, al realizzarsi del fenomeno della segregazione verticale. Dalle affermazioni del gruppo dei ricercatori pertanto, emerge, tra le

righe, un diffuso sentimento di noia nei confronti delle tematiche di genere, e in particolare di quelle inerenti le discriminazioni nei confronti del genere femminile.

12) Confrontando l'attività pubblicistica, nel complesso, a parità di anzianità e inquadramento, le donne non hanno un minor numero di pubblicazioni, né pubblicazioni di minor "qualità" rispetto ai loro colleghi.

Infine, è curioso notare come dal punto di vista degli unici due intervistati stranieri, per la precisione un ricercatore e una ricercatrice provenienti da culture diverse da quella italiana, vengono alla luce le peculiarità tipiche di quel "modello mediterraneo", che, nonostante l'attuale processo di graduale ridefinizione dei ruoli sociali di genere, si rivela ancora influente.

4. Conclusioni

La ricerca ha portato alla luce numerosi spunti di riflessione sulla tematica del fenomeno del soffitto di vetro all'interno dell'ambiente di ricerca scientifico-tecnologico.

In particolare sono emersi numerosi punti di aderenza al modello teorico di riferimento, ma altresì alcuni punti di rottura. Sono venuti alla luce, inoltre, alcuni elementi di discontinuità con quanto affermato dalla letteratura sul fenomeno del soffitto di vetro.

I condizionamenti culturali che hanno agito, e costantemente agiscono, nella formazione e nella continua ridefinizione del Sé, che avviene lungo tutto l'arco del ciclo di vita, emergono dai discorsi espliciti di ricercatori e ricercatrici che costantemente fanno riferimento alla sensazione che a indirizzare le scelte scolastiche, così come quelle lavorative, di uomini e donne vi sia “*qualcosa vecchio e profondo*” associato a una tradizione culturale interiorizzata da ciascuno di noi fin dalla primissima infanzia.

Ma tali condizionamenti sono rintracciabili anche a un livello più profondo che è sotteso alle dichiarazioni di preferenze, attitudini, capacità personali e all'interpretazione fornita di esperienze vissute in prima persona. Non è un caso, infatti, che la quasi totalità delle donne dichiarò di porre al primo gradino della sua scala valoriale la realizzazione nella sfera affettiva, in particolare nella cura dei figli e, in parallelo, sostenga di non poter altresì rinunciare alla soddisfazione in campo professionale, intesa non come carriera formale ma come carriera scientifica. Quanto affermato risulta essere in linea con l'esistenza, sostenuta da Fornari (Brustia, 1990, p. 72), nel mondo interno femminile, del codice materno sacrificale, che ancora sopravvive e influenza le scelte delle giovani ricercatrici, nubili o ancora senza figli, che, discutendo dei loro progetti futuri, mettono già in conto di volere effettuare qualche rinuncia a favore di una piena realizzazione nel ruolo di future mamme. Ed è proprio qui che si evidenzia un nodo cruciale nell'interpretazione del quadro emerso dalle interviste: tutte le ricercatrici, pur sentendo che il contesto socio-culturale di appartenenza vincolerà o ha vincolato le proprie scelte, spingendole a dover sacrificare la realizzazione di parte dei loro desideri o nella sfera lavorativa o in quella familiare o in entrambe, percepiscono la propria voglia di dedicarsi, prima che a se stesse, al benessere delle persone a loro care come una libera scelta, come un forte desiderio immanente che va ben oltre ai vincoli, contingenti, posti delle peculiarità della situazione in cui si trovano immerse.

Questo accade nonostante, attualmente, si stia assistendo a una ridefinizione dei ruoli di genere, che tuttavia, al di là di una graduale modificazione nella divisione delle responsabilità familiari e domestiche, sta andando nella direzione di un mutamento a livello più profondo, nel mondo interno maschile. Infatti per molti dei ricercatori intervistati è risultata significativa l'esperienza della paternità, che ha portato a una modifica della scala valoriale personale, nella quale, seppur resti al primo posto la realizzazione professionale, acquista grande importanza anche la realizzazione all'interno della dimensione affettiva. Si potrebbe pertanto ipotizzare che in un futuro la paternità potrà essere per gli uomini molto vicina a quello che oggi in letteratura si ipotizza essere l'esperienza della maternità per le donne, cioè un'esperienza di primaria importanza, che prelude a un cambiamento dell'organizzazione del mondo interno, come sostiene Maria Cristina Bombelli (2000).

Circa le cause sottese al fenomeno del soffitto di vetro, è stata confermata l'importanza della costruzione sociale della scienza soprattutto perché, come emerge da numerose interviste, rimangono ancora forti i modelli, trasmessi fin dalla primissima infanzia attraverso il processo di socializzazione ai ruoli di genere, che dipingono lo scienziato come figura di genere maschile e che associano alla mascolinità le caratteristiche e le attitudini necessarie per svolgere adeguatamente una professione di tipo scientifico. Tuttavia dalle recenti esperienze scolastiche dei ricercatori e delle ricercatrici più giovani viene alla luce un costante indebolirsi di tali modelli, perché le giovani studentesse desiderose di intraprendere un percorso di studi in ambito scientifico-tecnologico non sembrano essere ormai più condizionate da fattori culturali a rinunciare al loro desiderio.

Un altro elemento che si è manifestato con particolare forza all'interno della cultura del Colonnetti, e che secondo Silvia Gherardi (1995) rientra nelle manifestazioni tipiche della cultura organizzativa di genere, sono le battute di spirito rivolte dagli uomini alle donne che hanno lo scopo implicito di ribadire, all'interno delle relazioni quotidiane fra colleghi e colleghe, la posizione di subordinazione del genere femminile. Effettivamente l'evidenza non può che confermare le idee della studiosa poiché se numerose sono state le dichiarazioni dell'esistenza di questo genere di modalità relazionali, quasi mai le voci narranti raccontano dell'esistenza di battute di spirito rivolte agli uomini da parte delle donne.

Relativamente agli altri fattori che compongono il modello teorico a cui si è fatto riferimento, è risultato di particolare rilevanza il fattore temporale. Il CNR infatti, essendo un ente pubblico, permette una flessibilità nell'orario di lavoro estranea alle aziende private e non pone, ai fini della carriera formale, una forte richiesta di *face-time*. Questo dà sicuramente alle donne una maggior possibilità di gestire il doppio ruolo. Inoltre, benché il lavoro di ricerca richieda un forte e costante coinvolgimento, come conferma la quasi totalità dei ricercatori e delle ricercatrici dell'Istituto, secondo cui i problemi lavorativi arrivano a sconfinare inevitabilmente nella sfera del privato,

buona parte dell'attività di ricerca, quella di riflessione e di "caccia all'errore", può essere svolta altrove rispetto al luogo fisico di lavoro, anche a casa, mentre si adempie alle faccende domestiche. Per contro due fattori intervengono a contrastare questa flessibilità spazio-temporale. Il primo è relativo alla natura dell'attività di ricerca stessa, che richiede che una parte non accessoria del lavoro debba essere svolta in laboratorio sotto i vincoli dettati dai ritmi dell'esperimento. Vi sono momenti in cui, quindi, per portare a termine un esperimento è necessario trascorrere molte ore in laboratorio seguendo, per di più, scadenze temporali non modificabili. Il secondo è relativo al tempo che occorre trascorrere all'estero, poiché, di fatto, avere esperienze di collaborazione internazionale viene a essere un requisito necessario per poter intraprendere un avanzamento di carriera. Questi ultimi due elementi rendono invece difficile alle donne la gestione del doppio ruolo. Nell'ostacolare la carriera femminile, è inoltre sentito da ricercatori e ricercatrici il peso della maternità, che inevitabilmente tenderebbe a sottrarre un'eccessiva quantità di tempo all'attività lavorativa delle donne. Esse tenderebbero così a raggiungere in tempi più lunghi il numero di pubblicazioni richieste dai concorsi, percepiti da tutti come dei criteri di avanzamento non discriminatori, che permettono l'accesso a cariche di grado superiore.

Inoltre dall'analisi delle interviste emerge come nella specifica realtà organizzativa analizzata, per la carenza di personale tecnico (a cui spetterebbe il compito di gestire la strumentazione tecnica alla base degli esperimenti), le donne, che per cultura o per caratteristiche personali si trovano a possedere le capacità manuali per supplire a tale carenza di personale in misura molto minore dei loro colleghi di sesso maschile, risulterebbero svantaggiate, nello svolgere il proprio lavoro prima ancora che nel procedere a un avanzamento di carriera, rispetto ai ricercatori.

Confrontando infine i dati relativi alla nostra ricerca con quelli pubblicati nel rapporto *Figlie di Minerva* (Palomba, 2002), riferiti alla ricerca svolta da Rossella Palomba all'interno di numerose istituzioni pubbliche di ricerca scientifica, fra cui lo stesso CNR, la situazione dell'IMGC, nella sua circoscritta realtà, pare avvicinarsi al modello che la demografia chiama della "rincorsa impossibile". Tuttavia, la specifica realtà da noi analizzata si discosta un po' dai dati forniti dal rapporto *Figlie di Minerva*. Infatti la maggioranza delle ricercatrici è ancora molto giovane, quindi inevitabilmente ancora agli inizi della carriera, e fra le sei ricercatrici con una maggior anzianità all'interno del Colonnelli quattro sono prime ricercatrici e una ricopre comunque una posizione di autorità. Nessuna tuttavia riveste la carica di Dirigente di Ricerca, figura ricoperta da due soli ricercatori nell'Istituto.

Ancora, la stessa demografia recentemente ha dichiarato la sua preoccupazione circa il fatto di "trattare le pari opportunità nella scienza solo quando è necessario rendere omaggio al *politically correct*" (Palomba, 2002, p. 135). La fondatezza di tale preoccupazione pare essere confermata dalle opinioni degli intervistati e delle intervistate che conoscono solo di nome, o non conoscono

affatto, il Comitato Pari Opportunità istituito nel 1999 all'interno del CNR, né hanno percepito un cambiamento di sorta nel ruolo svolto dal genere femminile all'interno dell'Istituto negli ultimi quattro anni, cioè nel periodo in cui tale comitato ha agito.

Concludendo, i principali fattori, tra quelli costituenti il modello teorico di riferimento, che concorrono a mantenere la situazione di segregazione verticale all'interno di questa specifica realtà sono la costruzione sociale della scienza, la cultura organizzativa di genere e l'identità di genere.

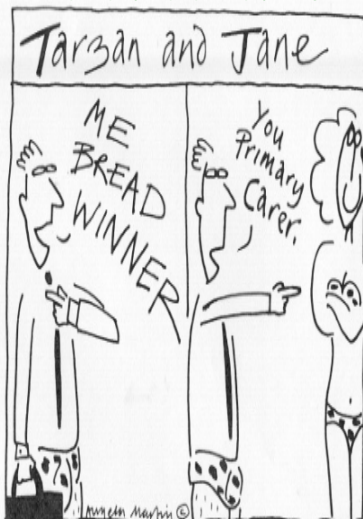
Nessun intervento concreto sembra possibile al fine di aumentare la presenza delle donne nelle posizioni apicali in quanto, se si confrontano le osservazioni critiche che le donne e gli uomini rivolgono all'organizzazione, per entrambi le difficoltà stanno prima di tutto su due fronti, il fronte culturale e il fronte dei concorsi pubblici. Il primo riguarda i tre fattori menzionati in precedenza che sono radicati nella cultura androcentrica che caratterizza la nostra società in generale. Si può infatti sostenere che vi sia ancora una sostanziale inadeguatezza della socializzazione ai ruoli di genere, che trasmette alle ragazze modelli maschili della scienza e degli scienziati, così che esse non trovano esempi concreti, ai quali relazionarsi e con i quali confrontarsi, di donne che abbiano fatto scienza e carriera nel mondo scientifico, in modi diversi da quelli tipicamente "maschili" tradizionali. All'interno delle organizzazioni scientifiche si riproducono, poi, stereotipi e pregiudizi di genere nelle relazioni quotidiane e tutti questi aspetti influiscono sull'identità di genere. Il secondo fronte fa riferimento alla quasi totale assenza, ormai da circa vent'anni, di concorsi, passaggio obbligato per un avanzamento di carriera: quindi la carriera manca per tutti, uomini e donne. Anche questo fattore ha le radici nella società e nella scarsa attenzione che la nostra cultura dedica alla ricerca, in particolare a quella pubblica.

Appendice

Figura 3. Le vignette utilizzate durante le interviste.



Il lavoro di cura sottrae tempo alla ricerca
ostacolando la carriera delle donne



Più donne ai vertici
migliorerebbero
il funzionamento
dell' Istituto

Bibliografia

- Alic, Margaret (1986) *L'eredità di Ipazia. Donne nella storia delle scienze dall'antichità all'ottocento*, Tr. it. Editori Riuniti, Roma, 1989.
- Alicchio, Rita, Pezzoli, Cristina (a cura di) (1988) *Donne di scienza: esperienze e riflessioni*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Barazzetti Donatella, Leccardi Claudia (a cura di) (1995) *Fare e pensare. Donne, lavoro, tecnologie*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Beccalli, Bianca (2002) "Salvate il soldato Giulia (anche se ha figli)", in *Diario*, n. 47, 29 novembre, pp. 21-22.
- Beccalli, Bianca (2003) Teorie della differenza e mondo del lavoro, *Incontro con Carol Gilligan. Teorie della differenza, studi di genere e politiche delle donne*, Associazione antropologia e cultura classica, Istituto di diritto romano, Centro donne e differenza di genere, Università Statale, Milano, 13 marzo.
- Bernardi, Fabrizio (1999) *Donne tra famiglia e carriera. Strategie di coppia e vincoli sociali*, Franco Angeli, Milano.
- Bimbi, Franca (1995) "Metafore di genere tra lavoro non pagato e lavoro pagato. Il tempo nei rapporti sociali di sesso", in *Polis*, dicembre, pp. 379-399.
- Bombelli, Maria Cristina (a cura di) (2000) *Soffitto di vetro e dintorni. Il management al femminile*, ETAS, Milano.
- Bombelli, Maria Cristina (2001) "Tempo, organizzazioni e differenze di genere", in *Sviluppo & Organizzazione*, n. 183, gennaio-febbraio, pp. 35-43.
- Brustia, Piera (1990) *Donna e lavoro. Il mondo interno e la realtà esterna*, Il Segnalibro, Torino.
- Cerù, Marta (1998) "Donne e scienza", in *Sofia, Materiali di filosofia e cultura di donne*, n. 4, pp. 83-84.
- Cortese, Claudio (1999) *L'organizzazione si racconta. Perché occuparsi di cose che effettivamente sono "tutte storie"*, Guerini e Associati, Milano.
- Di Pietro, Patrizia, Piccardo, Claudia, Simeone, Flavia (a cura di) (2000) *Oltre la parità. Lo sviluppo delle donne nelle imprese: approcci ed esperienze*, Guerini e Associati, Milano.
- Donini, Elisabetta (1987) "Andar per scienza. Il sapere itinerante delle donne dopo Cernobyl", in *Reti. Pratiche e saperi di donne*, n. 1, settembre-ottobre, pp. 19-22.

- Donini, Elisabetta (1990) *La nube e il limite. Donne, scienza, percorsi nel tempo*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Donini, Elisabetta (1992) “Due approcci critici ai temi della scienza: 2. Tra donne e scienza. Percorsi di ricerca”, in *Informazioni/Cisem*, n. 11/12 giugno.
- Frontali, Marina (1986) “Uno sguardo dal laboratorio”, in *DWF. Progetti, progettualità*, n. 2, pp. 69-70.
- Gherardi, Silvia (1995) *Il genere e le organizzazioni. Il simbolismo del femminile e del maschile nella vita organizzativa*, Tr. it. Raffaello Cortina, Milano, 1998.
- Gilligan, Carol (1982) *Con voce di donna. Etica e formazione della personalità*, Tr. it. Milano, Feltrinelli, 1987.
- Gilligan, Carol (2003) “Da ‘Con voce di donna’ a ‘La nascita del piacere’”, *Incontro con Carol Gilligan. Teorie della differenza, studi di genere e politiche delle donne*, Associazione antropologia e cultura classica, Istituto di diritto romano, Centro donne e differenza di genere, Università Statale, Milano, 13 marzo.
- Gruppo Onda (1989) *Formina Faber. Immagini e strategie del lavoro delle donne*, Milano, Franco Angeli.
- Hatch, Mary Jo (1997) *Teoria dell'organizzazione. Tre prospettive: moderna, simbolica, postmoderna*, Tr. it. Il Mulino, Bologna, 1999.
- Keller, Evelyn Fox (1985) *Sul genere e la scienza*, Tr. it. Garzanti Editore, Milano, 1987.
- Leccardi, Carmen (2003) “La differenza nell'esperienza del tempo”, *Incontro con Carol Gilligan. Teorie della differenza, studi di genere e politiche delle donne*, Associazione antropologia e cultura classica, Istituto di diritto romano Centro donne e differenza di genere, Università Statale, Milano, 13 marzo.
- Levi Montalcini, Rita (2002) *Tempo di mutamenti*, Baldini & Castoldi, Milano.
- Maushart, Susan (2001) *Il mestiere di moglie. Quello che il matrimonio significa per le donne*, Tr. it. Milano, Baldini & Castoldi, 2002.
- Merchant, Carolyn (1980) *La morte della natura. Le donne, l'ecologia e la rivoluzione scientifica*, Tr. it. Garzanti Editore, Milano, 1988.
- Nunziante Cesaro, Adele (1992) “L'identità di genere: un'ipotesi”, in C. Arcidiacono (a cura di), *Identità Genere Differenza. Lo sviluppo psichico femminile nella psicologia e nella psicoanalisi*, Franco Angeli, Milano, pp. 87-92.
- Noble, David F. (1992) *Un mondo senza donne. La cultura maschile della Chiesa e la scienza occidentale*, Tr. it. Bollati Boringhieri, Torino, 1994.
- Palomba, Rossella (a cura di) (2000) *Figlie di Minerva. Primo rapporto sulle carriere femminili negli Enti Pubblici di Ricerca italiani*, Franco Angeli, Milano.

- Palomba, Rossella (2001a) "Poche e invisibili: le donne nelle carriere scientifiche", in *Analysis. Rivista di cultura e politica scientifica*, n. 4, pp. 25-32.
- Palomba, Rossella (2001b) "Le donne nella ricerca scientifica", in *Ricerca e Società*, Rivista del Consiglio Nazionale delle Ricerche, n. 14, versione on line, in <http://www.area.fi.cnr.it/r&f/n14/palomba.htm>.
- Palomba, Rossella (2002) "E al CNR sempre meno direttrici", in *Il Sole - 24 Ore*, n. 176, domenica 30 giugno, p. 39.
- Piccardo, Claudia (1999) "La valorizzazione del potenziale femminile. Un primo bilancio delle esperienze di Formazione e Sviluppo Organizzativo", in *Sviluppo & Organizzazione*, n. 176, Novembre-Dicembre, pp. 21-40.
- Piccardo, Claudia, Benozzo, Angelo (1996) *Etnografia Organizzativa*, Raffaello Cortina, Milano
- Piccone Stella, Simonetta, Saraceno, Chiara (a cura di) (1996) *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, Il Mulino, Bologna.
- Pollo, Paola (2002) "Mogli, madri e brave lavoratrici Donne in crisi per le troppe sfide. Lo studio: l'eccesso di responsabilità le spingerà a non sposarsi. Le previsioni australiane: la metà delle 35enni resterà single", in *Corriere della Sera*, 10 dicembre, in http://www.ecologiasociale.org/pg/dum_fem_sfide.html.
- Rose, Hilary (1981) "Dominio ed esclusione: le donne e la scienza", in *Nuova DWF, Per legge di natura: donne e scienza*, n. 17, estate, pp. 9-28.
- Rothschild, Joan (a cura di) (1983) *Donne tecnologia scienza. Un percorso al femminile attraverso mito, storia, antropologia*, Tr. it. Rosenberg & Sellier, Torino, 1986.
- Ruggerini, Maria Grazia (1992) "Donne e carriere. Quel maledetto senso di responsabilità", in *Politica ed Economia*, n. 10-11, pp. 80-83.
- Sasso, Cinzia (2002) *Donne che amano il lavoro e la vita. La via femminile al successo*, Sperling & Kupfer, Milano.
- Sesti, Sara (2001) "Presenze invisibili", in *Sapere*, aprile, pp. 21-24.
- S.n. (2001) "Di che sesso è la ricerca?", in *Galileo, Dossier su Donne & Scienza*, maggio-giugno, in <http://www.galileonet.it/Dossier/doss22/cop22.html>.
- S.n. (2001), *Donne in carriera crescono*, 2001 in <http://genere.itc.it/documents.html>.
- S.n. (2000) *The World's Women 2000. Trends and Statistics. Le donne nel mondo. Tendenze e statistiche*, in <http://www.istat.it/Eventi2000/womanita.htm>.
- Turin, Adela (a cura di) (2003) "Workshop: Presentazione di un progetto di comunicazione sulle pari opportunità proposto in Francia, e illustrazione delle scelte che ne hanno guidato la creazione", in *Imago, comunicazione e immagine femminile. Convegno di chiusura*, Torino, 24 gennaio.

Ufficio stampa del Consiglio Nazionale delle Ricerche (2002) *Ricerca: anche lo spoil sistem è maschilista*, Roma, 20 Novembre, in [http://150.146.47.106/ ufficio Stampa/ documenti/ comunicati/ italiano/ 2002/ Novembre/ 118_NOV.htm](http://150.146.47.106/ufficioStampa/documenti/comunicati/italiano/2002/Novembre/118_NOV.htm).

Valentini, Chiara (2002) “Bella brava costa poco”, in *l'Espresso* n. 28, 11 luglio, pp. 78-80.

Vegetti Finzi, Silvia (2003) “Carol Gilligan e l’influenza del suo pensiero in Italia”, *Incontro con Carol Gilligan. Teorie della differenza, studi di genere e politiche delle donne*, Associazione antropologia e cultura classica, Istituto di diritto romano, Centro donne e differenza di genere, Università Statale, Milano, 13 marzo.

Abstract

Nowadays, a very little attention is paid to gender studies in science and technology, in particular to vertical female segregation in public research institutions. For this reason, we've tried to analyze the phenomenon of *glass ceiling* within an Italian public research lab (CNR, the National Research Council of Italy) which operates in Technological Science: why women don't arrive to the top of scientific career? Why they stop before? In particular, we've tried to validate a model emergent from a personal elaboration of theories proposed in literature about this issue.

Through narrative interviews, this study shows different factors behind glass ceiling, among which:

- 1) gender identity;
- 2) motherhood;
- 3) social construction of science;
- 4) gender's organizational culture.

Moreover another important factor emerged: the "freeze of careers" that actually stops the possibility of actuating any kind of management actions against glass ceiling. Some concluding remarks end this work.