

Michela Cozza

Computing e Gendering

La costruzione del Genere nel settore informatico

© 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

Il rapporto tra genere e tecnologia nelle organizzazioni rappresenta un nodo oggi non ancora sufficientemente esplorato, per quanto rilevante nel dar conto dell'esistenza e della persistenza dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale nel mercato del lavoro.

Questo vale in particolare per le nuove tecnologie informatiche, considerato il loro elevato grado di pervasività nei contesti di lavoro e di vita della società contemporanea e la loro crescente capacità di differenziare le opportunità ed i percorsi professionali degli individui.

In un primo momento la diffusione di queste tecnologie era stata oggetto di letture ottimistiche, che sottolineavano le potenzialità di democratizzazione e di riequilibrio del potere offerte dai processi di sviluppo e di diffusione del sapere delle cosiddette *Knowledge* e *Learning Economy*, nella convinzione che esse avrebbero incentivato in modo significativo l'eguaglianza di genere nel mercato del lavoro. Si pensava che il passaggio da forme di lavoro manuale (e dei suoi attributi più "maschili" come la pesantezza e il rischio) al lavoro "della conoscenza" avrebbe destabilizzato le categorie sociali dell'attribuzione di lavori maschili vs. femminili, favorendo l'accesso e l'avanzamento delle donne nel mercato del lavoro. Particolare entusiasmo aveva suscitato la diffusione di Internet e delle tecnologie informatiche, del cui sviluppo sembrava che le donne e più in generale gli assetti di genere avrebbero notevolmente beneficiato (Eriksson-Zetterquist, 2007).

In realtà lo scenario che si è andato configurando si è discostato da queste ottimistiche previsioni e, anche se alcune delle tradizionali barriere che delimitavano il lavoro maschile sono venute a cadere laddove il lavoro è divenuto più sicuro, meno pesante e più astratto, molte sono rimaste e altre nuove ne sono sorte. Tra i principali argomenti che continuano a giustificare e delimitare i territori del lavoro maschile e femminile troviamo certamente la convinzione, consolidata nella nostra tradizione culturale, che vede la scienza e la tecnologia radicate sui concetti di razionalità, obiettività e impersonalità, costruiti fortemente connessi con l'universo simbolico della maschilità, in antitesi a quelli di emozionalità e soggettività, associati invece alla femminilità (Fox Keller, 1985). Nell'immaginario collettivo le figure dello scienziato e del tecnico continuano infatti ad essere ricoperte da uomini, mentre le donne sono viste per lo più come presenze eccezionali. Questa è certamente anche una delle ragioni alla base della permanenza della segregazione formativa di

genere nei percorsi scolastici, che continua a far sì che la scelta privilegiata da parte della giovani donne si orienti (e sia orientata) verso percorsi umanistici, a discapito dei percorsi scientifici e tecnici.

Negli ultimi decenni diverse ricerche hanno cercato di descrivere come le competenze tecnologiche vengano sovente socialmente costruite quali ambiti di pertinenza maschile e come le donne siano spesso escluse dall'opportunità di svilupparle (Flax, 1990; Webster, 1996; Wajcman, 2004). Anche in quei contesti in cui la presenza delle donne in attività che implicano l'utilizzo di tecnologia appare consistente (come ad esempio i *call center*), la conoscenza e il controllo del suo funzionamento restano spesso di dominio maschile: gli uomini sembrano dunque mantenere una posizione di dominio nei confronti delle donne, attraverso l'incorporazione di vecchi valori in nuove tecnologie (Cockburn, 1985; Zimmerman, 1981). È quanto possiamo osservare nel settore informatico, uno tra i contesti lavorativi emergenti e più promettenti dell'attuale mercato del lavoro, che sembra tuttavia riproporre e rigenerare stereotipi e modelli di genere tradizionali.

La differenziazione tra donne e uomini nei confronti delle tecnologie informatiche inizia in realtà molto presto, durante l'infanzia, con il diverso utilizzo dei videogiochi, spesso pensati e rivolti prevalentemente ad un pubblico maschile e basati su dimensioni simboliche tradizionalmente legate alla maschilità, come la violenza, la competizione, il predominio (Cassell, Jenkins, 1998). Il divario nella familiarizzazione all'informatica è destinato ad ampliarsi durante i successivi percorsi scolastici, rinforzato anche dalle aspettative e dai pregiudizi, spesso inconsapevoli, di insegnanti e orientatori, che contribuiscono al progressivo assottigliamento della quota di donne che accedono ai contesti lavorativi ICT (Cozza, Poggio, 2007). Una volta all'interno delle organizzazioni, la già circoscritta quota di donne che hanno superato i diversi filtri di accesso, si trova ad affrontare nuovi meccanismi di discriminazione (si pensi ad esempio che il mondo dell'informatica è uno degli ambiti in cui più elevato è il differenziale salariale) o comunque si trova coinvolta in pratiche di costruzione del genere che tendono ancora una volta a collocare le donne in ruoli professionali più vicini alle tradizionali competenze femminili (ad esempio la formazione a distanza) e a limitarne le opportunità di sviluppo di carriera. Sembra dunque importante chiedersi quali simbologie, quali retoriche e quali pratiche discorsive vengano mobilitate nei contesti tecnologici per sostenere le tipizzazioni di genere e come le relazioni di genere vengano negoziate da donne e uomini in questi domini contestati.

L'analisi presentata da Michela Cozza si propone di affrontare tale questione, guardando al lavoro, anche quello svolto in contesti altamente tecnologici, come ad una pratica culturale e cercando di mostrare come tra tecnologia e genere esista una relazione che viene prodotta e riprodotta attraverso le pratiche quotidiane del "fare tecnologia".

In questa prospettiva il genere è visto come un concetto relazionale, utile per esplorare come alle donne vengano attribuite caratteristiche femminili e agli uomini caratteristiche maschili e come su queste differenze si fondi una asimmetria di potere e una disuguaglianza di opportunità sociali. Esso è visto inoltre anche come un costrutto sociale, continuamente ridefinito e rinegoziato nelle pratiche quotidiane con cui gli individui, donne e uomini, “fanno genere”, attraverso un processo di posizionamento reciproco (*positioning*). L’introduzione del concetto di pratica negli studi sul genere risale agli anni ’80, quando Robert Connell (1987) rivendica l’esigenza di una teoria della pratica per lo studio del genere, in grado di dar conto dell’intreccio tra vita personale e struttura sociale. Maschilità e femminilità, per Connell vanno viste non come dimensioni essenziali, ma tramite l’immagine più fluida di configurazioni di pratiche, che risentono dell’influenza di differenti strutture di genere: le relazioni di potere (subordinazione femminile vs. dominazione maschile), le relazioni di produzione (la divisione del lavoro e le sue conseguenze economiche) e la *cathexis* (la dimensione di genere del desiderio sessuale e del coinvolgimento emozionale). Dalle storie raccolte ed analizzate da Michela Cozza emergono le diverse sfaccettature di tali configurazioni: è così possibile osservare, all’interno dei contesti organizzativi considerati, l’esistenza di rapporti di dominio/subordinazione e di specifiche modalità di divisione del lavoro, ma anche la rilevanza della dimensione emozionale e della normatività sessuale. Oltre a sottolineare le configurazioni di pratiche che in qualche modo si riferiscono alla dimensione istituzionale del genere, quelle che Patricia Yancey Martin ha definito *gendering practices*, le storie raccolte ci consentono anche di concentrare la nostra attenzione anche sulla dimensione emergente, ovvero sul *practicing of gender* (Martin, 2003). Considerando l’intreccio tra *gendering* e *computing*, l’analisi di Michela Cozza evidenzia infatti la dimensione processuale della costruzione del genere nel lavoro informatico, descrivendolo come un processo dinamico e relazionale, dove le identità di genere (e le relative attribuzioni professionali) vengono costruite attraverso una attività di comparazione in cui maschile e femminile sono percepiti e posizionati come categorie non soltanto diverse, ma anche alternative. L’attenzione alle pratiche discorsive e narrative del “fare genere” e del “fare informatica”, così come al loro intreccio, offre dunque una diversa prospettiva di analisi del rapporto tra genere e nuove tecnologie. Pur evidenziando le molte ambivalenze e la criticità di tale rapporto, questa prospettiva consente da un lato di superare una visione della pratica tecnologica come neutra rispetto al genere, ma dall’altro di evitare la radicalità di alcuni approcci femministi, che, concentrando la loro attenzione solo sulle pratiche istituzionalizzate hanno considerato la tecnologia come un’estensione della dominazione patriarcale (Wajcman, 2004), mettendo invece in evidenza la dimensione di co-costruzione quotidiana del genere e della tecnologie nelle pratiche lavorative delle e nelle organizzazioni, dimensione spesso ancorata ai discorsi e alle storie che animano la vita organizzativa.

Bibliografia

- Cassell Justine, Jenkins Henry (eds.). *From Barbie to Mortal Kombat: Gender and Computer Games*, MA: The MIT Press, Cambridge, 1998
- Cozza Michela, Poggio Barbara, *Genere, Scienza e Tecnologia. Ricerche e buone prassi*, Provincia autonoma di Trento, Osservatorio per le politiche di pari opportunità, Trento (2007).
- Connell Robert, *Gender and Power*, Polity Press, Cambridge, 1987.
- Cockburn Cinthya, *Machinery of Dominance. Women, Men and Technical Know-how*, Pluto Press, London, 1985.
- Eriksson-Zetterquist Ulla, “Editorial: Gender and New Technology”, in *Gender, Work and Organization*, vol. 14, n. 4, 2007, pp. 305-311.
- Flax Jane, “Postmodernism and Gender Relations in Feminist Theory”, in Linda Nicholson (ed.) *Feminism/Postmodernism*, Routledge, New York, 1990, pp. 39-62.
- Fox Keller Evelyn, *Reflection on gender and science*, Yale University Press, New Haven, 1985 (trad. it. *Sul genere e la scienza*, Garzanti, Milano, 1987).
- Martin Patricia Yancey, “«Said and done» versus «saying and doing»: Gendering Practices, Practicing Gender at Work”, in *Gender & Society*, vol. 17, n. 3, 2003, pp. 342-366.
- Wajcman Judy, *TechnoFeminism*, Polity Press, Cambridge, UK, 2004.
- Webster Juliet, *Shaping Women's Work: Gender, Employment and Information Technology*, Longman, London, 1996.
- Zimmerman Jan, “Technology and the Future of Women: Haven't We Met Somewhere Before?”, in *Women's Studies International Quarterly*, n. 4, 1981 pp. 355 -367.

Barbara Poggio

Indice

| | |
|---|----|
| Introduzione | 1 |
| 1. Genere e <i>Information Technology</i> : il dibattito | 4 |
| 1.1 Genere e informatica: una relazione da scoprire | 6 |
| 1.1.1 La costruzione sociale del genere nel settore informatico | 7 |
| 1.1.2 La cultura di genere nella distribuzione della forza lavoro | 8 |
| 1.1.3 L' <i>habitus</i> informatico | 12 |
| 1.2 Studi di genere e narrazioni | 13 |
| 1.2.1 Genere e informatica: una storia possibile | 15 |
| 2. Genere e organizzazioni nel settore informatico | 17 |
| 2.1 Gli ingredienti del lavoro informatico | 18 |
| 2.1.1 Il tempo | 19 |
| 2.1.2 La produttività | 22 |
| 2.1.3 La tecnica | 24 |
| 2.2 Costruire il genere attraverso tempo, produttività e tecnica | 27 |
| 2.2.1 La presenza | 27 |
| 2.2.2 La dedizione | 30 |
| 2.2.3 La neutralità | 32 |
| 3. La cultura informatica di genere fra miti e metafore | 35 |
| 3.1 I miti | 35 |
| 3.1.1 Il mito del professionista-artigiano | 37 |
| 3.1.2 Il mito dello smanettone | 40 |
| 3.1.3 Il mito della maternità | 42 |
| 3.2 Le metafore | 44 |
| 3.2.1 Il meccanico | 46 |
| 3.2.2 Nello spogliatoio | 48 |
| 3.2.3 L'informatica è lavoro di cura | 50 |
| Conclusioni | 53 |
| Bibliografia | 56 |
| Abstract | 62 |

Introduzione

Questo testo tratta della costruzione sociale del genere nel settore informatico poiché l'informatica rappresenta un ambito di ricerca delle cui pratiche di genere sappiamo ancora poco. La domanda dalla quale sono partita e alla quale ho cercato di rispondere discende dalla volontà di comprendere in che modo il genere viene costruito nel settore informatico ed in particolare qual è la cultura, quali sono i miti e le metafore che ne veicolano il significato.

Il genere è la categoria interpretativa che sostiene il disegno di questa ricerca¹; quanto può derivare dalla sua applicazione costituisce, in generale, uno dei più chiari esempi di conoscenza riflessiva, cioè di “quella produzione sociale di sapere che cambia i soggetti conoscenti e le condizioni di produzione del fenomeno” (Gherardi, 1998, p. 1). È proprio attraverso una pratica riflessiva che l'analisi del settore informatico in una prospettiva di genere può contribuire al dibattito nell'ambito dei *gender technology studies*, rendendo meno opaca la comprensione dei processi di *gendering* ovvero di costruzione del genere, in relazione ai processi di *computing* ovvero al lavorare nel settore informatico.

La scelta di esplorare ciascun processo e le reciproche influenze in un'ottica di genere consegue dall'aver evidenziato una relativa disattenzione nell'ambito della Sociologia e della teoria dell'organizzazione; le stesse tematiche sono pressoché sconosciute od ignorate dalle discipline “tecniche” come l'informatica. Su questa ho concentrato il mio interesse per comprendere e restituire il senso delle costruzioni simboliche implicate nella relazione fra genere e produzione dei sistemi informatici. La scelta di studiare in un'ottica di genere il settore informatico deriva anche dalla consapevolezza che fra tutti gli ambiti organizzativi, investiti dal cambiamento tecnologico, è in questo che il mito della neutralità trova un terreno fertile; ed è proprio all'apparente neutralità di taluni contesti, a quell'ambiguità, pervasività ed elusività che il genere porta con sé nei processi produttivi ed organizzativi che gli studi di genere invitano a prestare particolare attenzione. Maddock e Parkin (1993) a proposito della neutralità e della difficoltà di decodificarla parlano di *gender blindness* per descrivere l'atteggiamento che porta a non vedere le differenze che tuttavia permangono all'interno delle organizzazioni in relazione all'appartenenza di genere. Come

¹ La ricerca è stata realizzata nell'ambito del Dottorato in *Information Systems and Organizations* frequentato presso l'Università di Trento.

smascherare allora la cecità nei confronti del genere? Come superare il vuoto conoscitivo che emerge dall'analisi della letteratura ed è qui riferito al settore informatico?

Per rispondere a questi interrogativi ho delimitato il campo entro il quale da un lato approfondire lo studio del *framework* teorico e dall'altro raccogliere i dati². Più precisamente ho coinvolto alcune organizzazioni del settore informatico della provincia di Trento e di altre regioni del Nord-Est Italia ed intervistato 52 informatici ed informatiche; dalle loro storie non solo ho ricavato, traendo spunto dal testo di Silvia Gherardi, Barbara Poggio e Attila Bruni (2005), gli "ingredienti" del lavorare nel settore informatico (*computing*), ma ho anche estratto alcune delle pratiche di genere (*gendering*) che modellano i processi organizzativi (*organizing*) e danno forma alla cultura informatica.

La specificità dell'oggetto di ricerca ha influito anche sulla scelta dell'approccio metodologico e sul mio posizionamento all'interno del testo. Sfruttando i contributi della fenomenologia e dell'ermeneutica ho ritenuto che l'approccio narrativo fosse la strategia più adatta per analizzare i processi suddetti e le loro relazioni. Assumendo che "la realtà non può essere compresa fuori del linguaggio" e che "ciò che viene detto, viene detto da un punto di vista" (Melucci, 1998b, p. 297) ho analizzato le pratiche discorsive e narrative in virtù dell'accesso che esse danno ai punti di vista, sessuati e mai neutri, degli attori organizzativi. Come ricorda Barbara Poggio (2004) l'analisi narrativa, pur essendosi affermata tardi nella teoria organizzativa, rappresenta un metodo per portare alla luce i modi in cui le persone costruiscono, mantengono e cambiano il loro ambiente organizzativo, producendo una conoscenza condivisa ed intersoggettiva della realtà ed elaborando degli schemi di attribuzione di significato. Da un punto di vista di genere inoltre l'attenzione allo *storytelling* ha permesso di far emergere i modelli di costruzione e riproduzione degli ordini simbolici di genere, mostrando come l'ambiente organizzativo sia permeato da relazioni di genere asimmetriche in cui l'egemonia della "narrazione maschile" è resa invisibile dal suo stesso carattere dominante.

Le storie raccolte hanno contribuito ad evidenziare come la cultura informatica sia intrisa di simboli e come, proprio analizzando l'apparato mitologico e il linguaggio metaforico, sia possibile produrre nuova conoscenza sulla relazione fra i processi di *computing* e *gendering* e le corrispondenti pratiche.

Il ricorso ad un approccio simbolico-interpretativo è stato quindi indispensabile per poter individuare gli ingredienti del lavorare nel settore informatico; gli assunti dell'epistemologia postmoderna mi hanno invece guidata nello studio dei miti e delle metafore *gendered* emerse

² I dati presentati in questo testo derivano in parte dalla mia partecipazione al progetto LA.D.O.TE. (acronimo di Lavoro Donna Orientamento e TEcnologia), realizzato all'interno del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento nel periodo 2003-2006.

dall'analisi dei testi delle interviste realizzate nell'ambito di questa ricerca. In generale per comprendere la funzione dei simboli nelle organizzazioni e quindi riconoscere l'utilità di una loro analisi, è sufficiente ricordare che gli stessi attori organizzativi sono costantemente impegnati, attraverso la comunicazione, in un processo di rappresentazione simbolica: le narrazioni sono prodotte e riprodotte all'interno delle organizzazioni laddove i membri attribuiscono un senso agli eventi, alle loro cause e al contesto stesso nel quale agiscono (Putnam, Phillips, Chapman, 1996).

Il testo costituisce una "narrazione di narrazioni" (Melucci, 1998a) in cui ho analizzato le pratiche di genere riscontrate nelle organizzazioni coinvolte nella ricerca, ovvero quelle pratiche che con maggiore evidenza sono emerse nel corso delle interviste. L'attenzione riservata ad alcuni miti e metafore non esclude la presenza di ulteriori simboli appartenenti alla cultura informatica, ma semplicemente circoscrive l'analisi alle rappresentazioni che io ho potuto rilevare.

1. Genere e *Information Technology*: il dibattito

Analizzare la relazione fra genere e informatica significa scontrarsi con un “silenzio socialmente strutturato”, per usare le parole di Sue Curry Jansen (1989), e con la critica più ampia che esso ha suscitato, a partire dagli anni Ottanta, nei *feminist/gender studies* verso il mondo dell'*Information Technology* (IT).

Se infatti nella letteratura *mainstreaming* è possibile operare una fondamentale distinzione fra quanti esaltano il progresso tecnologico e quanti invece si soffermano ad evidenziarne i risvolti negativi, nei *gender studies* è comune un certo atteggiamento critico. Il presupposto condiviso è la non neutralità ed ambivalenza delle cosiddette “nuove tecnologie” mentre l’accento sugli effetti negativi o positivi dell’IT varia a seconda del periodo storico considerato. Agli anni Ottanta appartiene ad esempio uno scritto pubblicato negli Stati Uniti ad opera dell’organizzazione americana delle impiegate *Working Women* con il titolo emblematico “Corsa contro il tempo: automazione del lavoro d’ufficio” (1981). Esso pone in evidenza sia i problemi legati alla condizione lavorativa delle impiegate, sia le potenzialità ma soprattutto i rischi connessi all’assunzione di modelli e criteri basati sullo *scientific management* ed applicati all’automazione degli uffici. Il documento non tratta in modo specifico del lavoro informatico ma è interessante perché in esso viene sottolineato come le donne, in relazione al processo di automazione degli uffici, risultino più esposte sostanzialmente al rischio di: perdere il posto di lavoro, subire una dequalificazione professionale, essere soggette ad un aumento di stress psicofisico.

Dopo gli anni Ottanta sono stati condotti ulteriori studi e ricerche ed un ampio dibattito ha coinvolto studiose e donne impegnate nei movimenti femministi dei paesi industrializzati. Una sintesi di tale dibattito è stata pubblicata in Italia da Manacorda e Piva (1985). Va subito osservato che la riflessione di quel primo periodo ha probabilmente risentito di un approccio deterministico alla tecnologia e quindi in certa misura difensivo, portando molte studiose dell’epoca a concentrarsi sulla denuncia degli effetti negativi sull’occupazione, sulle condizioni di lavoro e sulla salute psicofisica delle donne.

Fra i contributi più recenti invece, molti spostano l’attenzione dalla tecnologia alla condizione sociale complessiva delle donne e ai vincoli che essa impone al loro modo di lavorare e di vivere. Ne vengono analizzati il vissuto e l’atteggiamento nei confronti della tecnologia (ad esempio: Hartzel, 2003; Turkle, Paper, 1990; Wajcman, 2000), oltre ai rapporti di potere (in particolare:

Cockburn, 1985; 1992; 1999), i valori della nuova società tecnologica e le condizioni che possono consentire alle donne stesse di avvantaggiarsi delle opportunità che le innovazioni tecnologiche potrebbero offrire (ad esempio: Henwood, 1993; Manacorda, 2000).

La riflessione sul cyberspazio rappresenta l'avanguardia postmoderna sul tema delle nuove tecnologie e del loro rapporto sia con le istanze del femminismo contemporaneo sia con gli studi di genere. Punto di partenza dell'analisi è una duplice domanda: che senso ha mettere in relazione i nuclei tematici del femminismo contemporaneo con un concetto apparentemente vago quale quello di "nuove tecnologie"? In che senso può giovare alle politiche femminili e femministe una riflessione sul cyberspazio e sulle nuove frontiere raggiunte dalla scienza? In un contesto in fieri, permeato dalla tecnologia e dall'immaginario che ne deriva, il femminismo contemporaneo e gli studi di genere hanno avvertito la necessità di ridefinire se stessi, la propria epistemologia. Fondamentale, in questo senso, è l'opera di Haraway (1985; 1998) che ha compreso l'urgenza di creare un nuovo linguaggio per poter pensare il mondo in modo differente. Contribuisce a questo processo inventando figurazioni (il *cyborg* è la più celebre ed emblematica) che permettono di scardinare i dualismi del pensiero fallogocentrico. Il *cyborg* è infatti l'ibrido per eccellenza, riassume e confonde le opposizioni alla base del pensiero occidentale: natura/cultura, organico/meccanico, femminile/maschile. Si potrebbe per questo affermare che il femminismo contemporaneo interpreta la postmodernità come un'importante occasione: il declino delle grandi narrazioni della modernità ed il tramonto dell'approccio umanista al reale vengono considerati il punto di partenza per ripensare in modo nuovo aspetti fondanti della critica femminista quali l'identità, il corpo, la soggettività, la diversità. Rosi Braidotti (1994) è tra le studiose che hanno maggiormente indagato il rapporto fra cambiamento e femminismo, sia nei termini delle nuove possibilità che il contesto postmoderno apre alle donne, sia sostenendo che il femminismo – come atto di appropriazione del discorso da parte delle donne – rappresenta uno dei motori più potenti del mutamento. Come Haraway anche Braidotti elabora una sua figurazione ovvero il "nomade": esso è l'effetto dei processi di progressivo indebolimento dell'identità "essenziale" ed è il risultato di pratiche linguistiche e discorsive che portano alla continua contrattazione con l'alterità. L'attenzione per lo statuto di alterità, oltre a riguardare la filosofia contemporanea, è intrinsecamente legata al pensiero femminista e agli studi di genere. Al loro interno la ricerca di forme alternative di soggettività ha portato innanzitutto ad una ridefinizione della soggettività femminile rispettosa delle differenze ma non relativista ed essenzialista, in grado di sfruttare anche il contributo delle nuove tecnologie. Queste infatti in una prospettiva di genere sembrano aprire molte opportunità sebbene non siano prive di limiti. Studiosi e studiose delle questioni di genere evidenziano ad esempio come siano molti i fattori che limitano la democraticità del cyberspazio fra cui le modalità di accesso, la predominanza della lingua inglese, il *know-how* tecnologico necessario, l'omologazione culturale di

matrice americana, la differente visibilità maschile e femminile, i comportamenti scoraggianti nei confronti delle donne e/o delle minoranze.

Sembra quindi che nell'ambito dei *feminist/gender studies* un'analisi delle possibilità che l'IT offre non possa prescindere da uno sguardo attento ai rischi e alle potenziali discriminazioni che accompagnano lo sviluppo delle nuove tecnologie ed in particolare dell'informatica.

1.1 Genere e informatica: una relazione da scoprire

Perché studiare i sistemi informativi³, il settore informatico, in una prospettiva di genere?

La domanda, pur nella sua semplicità, nasce dall'aver evidenziato come il rapporto fra tecnologie informatiche e genere delimiti un'area tematica che la letteratura dedicata – soprattutto straniera – ha definito in più occasioni come *neglected* o *under-researched* area (ad esempio: Adam, Howcroft, Richardson, 2004; Grey, Healy, 2004; Hearn, Parkin, 1992). In particolare la Sociologia e la teoria dell'organizzazione pagano ancora oggi il prezzo di una disattenzione strutturale nei confronti dei *gender studies*. Disattenzione dimostrata dalla maggior parte dei teorici afferenti alle principali prospettive di ricerca: il funzionalismo, l'etnometodologia, lo strutturalismo radicale e l'umanesimo radicale (Hearn, Parkin, 1992). Se poi spostiamo l'attenzione oltre i confini sociologici, notiamo che le problematiche di genere sono praticamente sconosciute e quindi poco esplorate dalle discipline cosiddette “tecniche”. Non fa eccezione neppure l'informatica, poco interessata ad indagare il rapporto fra genere e sistemi informativi.

Una possibile risposta potrebbe celarsi nella diffusa convinzione che la relativa “giovinezza” del settore informatico garantisca l'immunità da stereotipi e pratiche discriminatorie tipiche dei settori più tradizionali (Adam, 2002; Ahuja, 2002; Orlikowski, Baroudi, 1989; Panteli, Stack, Ramsay, 2001). Oppure, secondo Adam, Howcroft e Richardson (2004) la risposta potrebbe nascondersi nello sviluppo della disciplina informatica, nella sua ricerca di legittimità scientifica e quindi della garanzia di un posto sicuro fra le discipline accademiche; pertanto fra i parametri di “rispettabilità” e gli argomenti in cui identificarsi, lo studio dei sistemi informativi non avrebbe incluso il genere. Secondo l'impostazione data alla disciplina, il genere non costituisce tematica d'interesse in quanto esclusivamente associato alle donne e agli *women's studies*.

È mia opinione che il modo in cui gli studi organizzativi e lo studio dei sistemi informativi hanno giustificato la propria disattenzione nei confronti del genere corrisponda in realtà ad un'ennesima retorica dell'uguaglianza in base alla quale si ritiene che l'informatica – come ambito disciplinare

³ Utilizzerò la sigla “SI” (con riferimento all'espressione italiana “Sistemi Informativi”) in alternativa alla sigla “IS” (con riferimento all'espressione inglese “*Information Systems*”).

ed occupazionale relativamente nuovo – non conosca le tradizionali forme di discriminazione di genere. Dietro l’illusione di una raggiunta parità potrebbe nascondersi – nell’ipotesi peggiore – un calcolo di convenienza, in base al quale non ci sarebbe motivo alcuno per giustificare un’organizzazione del lavoro *women friendly*, così come – nell’ipotesi più realistica – potrebbe celarsi l’ignoranza dei fattori sociali (ad esempio: stereotipi, simboli, miti, metafore alla base di *biases* culturali) e strutturali (ad esempio: modelli organizzativi, assenza di *role models* o *mentors*) che, in relazione al genere, condizionano l’ingresso, la permanenza, lo sviluppo della carriera nel settore informatico (Ahuja, 2002). Le pratiche e i processi che possono influenzare i comportamenti e le scelte di uomini e donne nel mondo del lavoro sono infatti molti e distribuiti su piani diversi d’azione, percezione ed intenzionalità inevitabilmente condizionati dal “fattore genere”.

In tal senso la stessa tecnologia, in particolare quella informatica, non rappresenta un “motore primo” (Cockburn, 1992) dal quale si originano azioni ed interazioni, bensì – come cercherò di dimostrare – il terreno in cui si esplicano queste relazioni ed in cui vengono definite forme e modalità d’uso specifiche connotate innanzitutto su un piano simbolico di genere.

1.1.1 La costruzione sociale del genere nel settore informatico

L’analisi di genere del cambiamento tecnologico e delle dinamiche che caratterizzano la cultura, i modelli organizzativi e relazionali nel settore informatico trae ampio vantaggio dall’adozione del paradigma costruttivista che, all’interno di una cornice simbolico-interpretativa, consente di approfondire ciò che da tempo gli studi femministi e di genere hanno detto per la tecnologia in senso lato: le relazioni sociali in contesti ad alta intensità di sviluppo tecnologico sono relazioni “*gendered*”; la tecnologia diventa parte dell’identità di genere; la tecnologia non può essere pienamente compresa senza fare riferimento all’appartenenza di genere.

Nel sostenere la prospettiva simbolico-interpretativa ne condivido quindi la fondamentale premessa, ovvero che “le tecnologie non si evolvono in modo inevitabile perché non esiste un unico modo, migliore degli altri, di progettare artefatti. Il disegno degli artefatti è flessibile e pertanto può essere deciso in base a criteri non tecnici come valori culturali, norme sociali e considerazioni di potere” (Hatch, 1999, p. 149). È attraverso questi elementi inoltre che gli esseri umani partecipano alla costruzione simbolica della vita e della cultura organizzativa (Geertz, 1973; Weick, 1997), concorrono alla definizione della propria soggettività e al processo (situato) di attribuzione dell’identità di genere (*en-gendering*) (Bruni, Gherardi, 2002a).

Trice (1993) descrive le culture occupazionali come l’esito di *sense making practices* attraverso le quali i membri di una data categoria – nel caso di questa ricerca il gruppo occupazionale degli informatici – apprendono e costruiscono miti, saghe, storie, rituali, riti e cerimonie. Ciascuna di

queste “forme culturali” può essere considerata manifestazione di una o più ideologie occupazionali. Trice ritiene che il legame tra “forme culturali” e “cultura occupazionale” possa essere espresso nel seguente modo: la cultura di una data occupazione consiste di ideologie che sono relativamente uniche al suo interno; le forme culturali (miti, metafore, storie ...) trasformano queste credenze astratte in un “sistema naturale” in cui le ideologie stesse diventano forme concrete per i membri dell’occupazione.

In particolare i “miti” sono immaginari, spiegazioni date-per-scontate a proposito di tecniche o comportamenti non supportati da fatti concreti che ne dimostrino l’esistenza: spesso i miti trovano nelle pratiche narrative quotidiane il canale privilegiato per emergere.

Le “storie occupazionali” sono basate su eventi reali pur essendo una combinazione di verità e (molta) finzione. Le storie riguardano perlopiù la vita di ogni giorno e persone relativamente normali; spesso sono raccontate per il loro valore umoristico od in quanto strumenti di socializzazione. Benché tutte queste forme implicino l’uso del linguaggio, esso stesso è una forma culturale impiegata dai membri attraverso suoni vocali e segni scritti che veicolano significato.

Non dobbiamo poi dimenticare le metafore, la cui centralità nella vita organizzativa è stata ampiamente discussa e sottolineata da Gareth Morgan (1986; 1996). Secondo Morgan le metafore sono immagini o parole usate per creare ed esprimere significato. Produrre conoscenza significa anche interrogarsi sulla creazione e sull’uso delle metafore: in particolare – seguendo il ragionamento di Morgan – non è possibile studiare le organizzazioni “così come sono culturalmente” se non avendo a disposizione alcuni concetti di base per ricondurre al focus il fenomeno oggetto di studio (Morgan, 1996). Davide Bennato ha scritto: “il computer è una metafora nata per lavorare su metafore ... Cos’è infatti l’informazione se non una metafora? L’informazione è un modo di veicolare significati (linguaggio), di produrre (energia), è una retorica (società dell’informazione), un trasferimento di dati (comunicazione) ... Questi brevi esempi non fanno altro che mostrare quanto lo stesso termine “informazione” sia una metafora, qualcosa che rimanda a qualcos’altro” (2002, p. 12).

Studiare l’informatica in questa prospettiva significa innanzitutto discuterne il valore simbolico dal punto di vista dei comportamenti e della cultura organizzativa e comprenderne il forte legame con i processi di costruzione di una cultura di genere latente ma determinante nelle dinamiche occupazionali.

1.1.2 La cultura di genere nella distribuzione della forza lavoro

Le donne hanno compiuto notevoli progressi in molti ambiti di lavoro tradizionalmente riservati agli uomini (Fontana, 2001). Ma, se analizziamo la divisione dei compiti, scopriamo che esse

occupano ancora settori ben delimitati e, nel caso dell'informatica, svolgono ruoli – nella maggioranza dei casi – appartenenti all'area *software* anziché *hardware*. Il cosiddetto processo di femminilizzazione dei lavori potrebbe – da questo punto di vista – rappresentare una “tappa intermedia” verso una sorta di ri-segregazione già in atto, più temperata, ma non meno iniqua. A queste nuove forme di segregazione non fa eccezione neppure un settore relativamente giovane come quello informatico: basti pensare alla concentrazione di forza lavoro femminile in determinati reparti come ad esempio nei *call center*, presenti in aziende informatiche medio-grandi, nei “ruoli d'interfaccia” fra l'azienda e il cliente (ad esempio: il ruolo di analista), oppure nella formazione che qualche azienda inserisce fra le proprie attività; il settore sistemistica, il più legato a competenze di carattere tecnico, “meccanico” (*hard*), resta prevalentemente maschile. Tuttavia, se in generale possiamo affermare che la crescente presenza femminile in ambiti lavorativi prima esclusivamente maschili testimonia una progressiva riduzione della segregazione orizzontale, dobbiamo comunque ammettere che la segregazione verticale continua a rappresentare un nodo critico: le donne hanno acquisito piena cittadinanza in molti posti di lavoro, ma non ancora ai vertici delle imprese o in posizioni direttive. Pare quindi che per competere con i colleghi uomini le donne siano ancora chiamate a compiere uno “sforzo addizionale”, che è tanto più grande quanto più assorbente è l'attività svolta e la responsabilità richiesta. Basti pensare al ruolo del *project manager* nel settore informatico: oltre a specifiche abilità tecnico-professionali, egli deve saper eseguire una corretta analisi dei bisogni del cliente, interfacciandosi col *team* che realizzerà il progetto, mettendo quindi in gioco sia abilità legate alla progettazione concettuale del prodotto/servizio, sia abilità di sviluppo, ma soprattutto di coordinamento del gruppo di lavoro di cui conosce le specifiche competenze e potenzialità. Un ruolo di questo tipo sembra poter essere esercitato solo garantendo presenza sul lavoro e grande disponibilità (di tempo, di energie) nei confronti del cliente, dell'azienda, dei colleghi: in una parola dimostrando “dedizione” al lavoro, elemento ancora alla base del modello di carriera manageriale e decisivo nelle scelte professionali di molte lavoratrici (Grundy, 2001b).

Un modello di questo tipo, infatti, implica un duplice svantaggio per le donne: (1) esse devono lavorare di più per ottenere gli stessi risultati poiché (2) la tradizionale divisione del lavoro domestico e di cura le costringe in molti casi a conciliare gli impegni lavorativi con le preoccupazioni domestiche. Nonostante da un lato i percorsi lavorativi nel settore informatico si sviluppino in modo estremamente dinamico, con una certa fluidità degli orari – aspetti che renderebbero plausibile una maggiore conciliazione degli impegni pubblici e privati – sono ormai molti i contributi che a proposito hanno sottolineato i paradossali effetti dello sviluppo tecnologico sul lavoro e la persona. Le moderne fabbriche del *software* da un lato progettano tecnologie che facilitano il lavoro umano, l'accesso e la fruizione di informazioni e conoscenze decisive per le

single attività produttive, dall'altro richiedono ai propri tecnici e professionisti modalità produttive che li vincolano potenzialmente a ritmi di lavoro e a forme organizzative tipiche della prima rivoluzione industriale. Lavorare nel settore informatico, ad un livello competitivo e tale da garantire al singolo la possibilità di migliorare la propria posizione professionale, implica spesso l'accettazione di "condizioni di lavoro particolari, con incredibile dilatazione della giornata lavorativa, elevata richiesta di conoscenze, rapida adattabilità, forte responsabilizzazione e generale condivisione degli obiettivi e dei vincoli del processo produttivo" (Bolognani, Fuggetta, Garibaldo, 2002, p. 17).

Se questi possono essere considerati gli aspetti evidenti di una cultura organizzativa comune a molte aziende e singole strutture operative nel settore dei sistemi informativi computerizzati, come studiarli? Quale relazione sussiste fra i fenomeni di segregazione occupazionale di genere e la cultura organizzativa dei sistemi informativi?

Ruth Woodfield (2000) suggerisce innanzitutto di pensare all'organizzazione come un tutto da classificare e analizzare in relazione a determinate proprietà (culturali) comuni ad altre culture scientifiche e tecniche, così come a molti altri ambienti lavorativi in cui siano richieste abilità sociali e comunicative; ma – continua Woodfield – la cultura IS potrebbe anche essere studiata con riferimento alle azioni ed interazioni fra i membri dell'organizzazione adottando il genere come chiave interpretativa. In questo caso diventa importante analizzare la cultura di genere, i processi e le pratiche di costruzione del "maschile" e del "femminile" nelle organizzazioni (Bruni, 2000; Bruni, Gherardi, 2002b).

Joan Acker (1992) definisce il genere come l'insieme delle differenze modellate, socialmente prodotte tra "femmina" e "maschio". Il genere non è qualcosa che le persone "hanno", bensì il modo in cui uomini e donne si pensano e sono pensati quotidianamente negli ambienti di lavoro così come in molti altri contesti relazionali. I processi e le pratiche di genere sono quindi attività, sia materiali che immateriali, modi di fare, di pensare e di pensarsi delle persone in relazione al loro essere uomo o donna in contesti (sociali, lavorativi ...) specifici. Cultura organizzativa e cultura di genere sono intimamente legate e mostrano la stessa difficoltà ad essere concettualizzate a causa della: a) pervasività con la quale sia il genere che la cultura sono iscritti nel linguaggio, nel pensiero, nelle strutture sociali, e nei fatti organizzativi; b) elusività della loro definizione in relazione-contrasto con il concetto di "natura"; c) ambiguità di universi simbolici difficilmente riconducibili ad un criterio "oggettivo" (Gherardi, 1998).

Come suggeriscono Maddock e Parkin (1993), chiunque entri in un'organizzazione può riconoscere – attraverso i propri sensi – l'ambiente nel quale lavorano i membri di quella struttura; ciò che invece non appare direttamente ai nostri sensi è la sua cultura di genere, come essa contribuisce a determinare fenomeni di segregazione occupazionale, a creare stereotipi ed influenzare le

aspettative ed i comportamenti di uomini e donne. Sandra Harding (1986) distingue questi aspetti in *gender structure, gender symbolism, gender identity*. Studiare la cultura dei SI sulla base di questa tripartizione significa ad esempio scomporre la sovrastruttura tecnologica ed organizzativa in relazione alla divisione del lavoro; all'immagine esterna/interna di un dato lavoro; all'ideale tipo di lavoratore per una determinata professione (Grundy, 2000a).

Analogamente Acker (1992) ritiene che la produzione organizzativa del genere possa essere descritta attraverso quattro tipi di processo:

- 1) la produzione della divisione di genere, vale a dire la caratteristica di genere delle occupazioni, della differenza salariale, gerarchica, di potere e di subordinazione; su questo piano ad esempio l'introduzione e l'uso di un nuovo sistema informativo – opportunamente progettato – può ridurre la divisione di genere ma, di fatto, spesso porta esclusivamente ad una riorganizzazione, piuttosto che all'eliminazione, dell'egemonia maschile (Cockburn, 1985);
- 2) la creazione di simboli, immagini e forme di consapevolezza che spiegano, giustificano o contestano la divisione di genere; la comune idea di tecnologia, o più precisamente di informatica, è associata ad un immaginario maschile particolarmente resistente influenzato dall'origine militare ed ingegneristica dei computer (Edwards, 1990; Eriksson-Zetterquist, Knights, 2004);
- 3) le interazioni fra individui nelle molteplici forme con cui si esplica il dominio e la subordinazione, si creano alleanze ed esclusioni; è sufficiente citare alcune delle immagini utilizzate da Maddock e Parkin (1993), riprese da Collinson e Hearn (1994), per capire la forza delle relazioni omosociali negli ambienti di lavoro: “*the gentleman's club*” (metafora che descrive la tendenza ad associare la donna al ruolo di madre e casalinga, l'uomo a quello di *breadwinner*); “*the barrack yard*” (metafora che descrive una cultura organizzativa gerarchica), “*the locker room*” (metafora che descrive una cultura organizzativa esclusiva, alla quale difficilmente hanno accesso le donne);
- 4) il lavoro mentale interiore degli individui nel momento in cui consapevolmente costruiscono la loro comprensione del modo in cui l'organizzazione struttura il lavoro e le relative opportunità. Le ragioni che orientano la scelta di molte donne e la loro reticenza nei confronti del settore informatico – secondo Rosemary Wright (1996) – sono soprattutto il tipo di socializzazione, lontana dalla Matematica e dalla Scienza, cui sono state esposte; il *software* come prodotto finale creato nella maggior parte dei casi per e da uomini; la prevalenza di valori maschili nei percorsi formativi; una comune percezione che il lavoro informatico sia fondamentalmente maschile e antisociale.

I quattro processi individuati da Acker (1992) confermano l'assunto in base al quale le culture organizzative IS – come qualunque altra cultura organizzativa – sono inevitabilmente sessuate,

rappresentate da miti, storie e simbologie appartenenti ad un sub-testo di genere che definisce l'identità di lavoratori e lavoratrici.

1.1.3 L'*habitus* informatico

“L'informatica è una disciplina variegata e multiforme che permea di sé tutte le attività umane. È uno strumento *non neutrale*, che cambia conseguentemente il modo di concepire e di essere dell'applicazione stessa” (Bassilichi, 1991, p. 228). Basterebbe questa affermazione di Luca Bassilichi per giustificare l'analisi della cultura informatica in una prospettiva di genere: quando parliamo di informatica facciamo riferimento ad una disciplina, ad un settore occupazionale e ai suoi membri, a pratiche organizzative e sistemi computerizzati in inter-azione, dotati di un senso socialmente costruito. Interpretare le storie, i valori, le metafore e i miti associati alla tecnologia informatica ed incarnati nei singoli individui significa quindi comprenderne l'origine culturale, sessuata e situata. Bourdieu (1977) sintetizza tutto ciò nel concetto di *habitus* che indica l'insieme delle pratiche e degli atteggiamenti attraverso i quali gruppi sociali diversi – possiamo applicare il concetto ai gruppi occupazionali con un profilo informatico – si distinguono nello spazio da altri gruppi; l'*habitus* modella i comportamenti e le reciproche aspettative, quindi fornisce “il senso del proprio spazio” e “il senso dello spazio altrui”. Ancor più importante è che, secondo Bourdieu, l'*habitus* non è neutrale in quanto prodotto e definito all'interno di relazioni gerarchiche e fondamentalmente conflittuali. Woodfield (2000), riferendo il concetto ai professionisti *knowledge-based*, ritiene che il conflitto sia principalmente di carattere simbolico, basato su processi di socializzazione, apprendimento, riconoscimento di un “capitale culturale” che definisce i confini dell'identità di gruppo e la sua “naturale” superiorità. Nella cultura organizzativa il concetto di *habitus*, pur resistendo a qualsiasi misurazione e chiara identificazione, rinvia a quello di “curriculum nascosto” (Atkinson, Delamont, 1990) della *performance* lavorativa, ovvero agli elementi di stile, comportamento, approccio al lavoro di un dato profilo professionale. Il concetto è di particolare interesse se applicato al lavoro informatico: lavoro prevalentemente intangibile, intellettuale, invisibile (Bolognani, Fuggetta, Garibaldo, 2002). La sua criticità aumenta se l'obiettivo è comprendere il carattere *gendered* dei simboli che rivestono l'identità maschile e femminile del professionista informatico.

In particolare, a proposito dell'identità “professionale” dell'informatico, Wanda Orlikowski e Jack Baroudi (1989) si chiedono se definire “professionisti” gli informatici rifletta un mito piuttosto che una realtà. I due studiosi, infatti, ritengono che i professionisti propriamente detti appartengano a gruppi occupazionali che hanno raggiunto un certo status e potere all'interno della società. Il professionismo può essere definito come una delle forme fondamentali di legittimazione e controllo

politico nell'attuale organizzazione del lavoro. Da un punto di vista di genere ciò consente di svelare la retorica del professionismo informatico.

Più che professionisti – proseguono Orlikowski e Baroudi – gli informatici sono tecnici con:

- scarsi margini di autonomia e discrezionalità, laddove il “vero” professionista può essere definito in base al controllo tecnico che è in grado di esercitare sul lavoro e la conoscenza usata al lavoro;
- un *background* formativo non necessariamente informatico laddove l'accesso e l'ingresso alle professioni propriamente dette sono regolati da opportune forme di controllo e verifica sulla conformità ed uniformità delle conoscenze possedute;
- un vincolo contrattuale e/o burocratico da cui invece sono liberi i professionisti;
- possibilità di diagnosticare e agire sulle problematiche del cliente limitate sia dalle tecnologie in uso presso il cliente stesso e sulle quali questi esercita il controllo, formula domande e chiede risposte, sia dalle caratteristiche del mercato cui l'organizzazione si rivolge ed in base alle quali definisce i propri obiettivi; i professionisti invece godono di un margine di manovra più ampio entro il quale possono decidere autonomamente come trattare il problema.

Lo studio del settore informatico sembra quindi passare inevitabilmente attraverso l'interpretazione dei diversi aspetti che modellano l'identità dei suoi membri: il genere – pur nella sua elusività ed ambiguità – è una delle possibili lenti con cui analizzare pratiche produttive, discorsive e simboliche (Gherardi, 1998). La possibilità di tessere in modo ricco ed efficace i concetti sin qui discussi richiede tuttavia anche la presentazione dell'impianto metodologico della ricerca.

1.2 Studi di genere e narrazioni

L'apparente neutralità e l'astrattezza della tecnologia informatica stridono con la fisicità di uomini e donne che lavorano per produrre artefatti sempre più complessi, in contesti relazionali narrabili. Una soluzione allo studio delle pratiche organizzative di costruzione del genere in tali ambienti può derivare dall'adozione dell'approccio narrativo ovvero di una pratica di ricerca che consente di produrre un'inedita storia su genere e tecnologia: una relazione che non pre-esiste alla narrazione stessa ma che attraverso di essa è rappresentata e posta in essere.

L'utilizzo delle narrazioni nella ricerca sociale si colloca “in un ambito di analisi della realtà sociale finalizzata alla comprensione ermeneutica dei fenomeni, delle connessioni di significato, dei contesti in cui vengono generati” (Poggio, 2004, p. 108). Le stesse interviste narrative – utilizzate in questa ricerca – rappresentano uno strumento particolarmente fecondo per lo studio della costruzione narrativa della realtà. A partire dall'assunto che le organizzazioni producono – per

mezzo dei propri membri – la loro storia, la loro identità, i loro *frames* di significato (Ferguson, 1994) l'approccio narrativo offre gli strumenti necessari per la comprensione dei fenomeni sociali.

Il suo contributo diventa ancor più chiaro ed evidente in relazione ai *gender studies*.

L'approccio narrativo – come sottolinea Barbara Poggio (2004) – trova negli studi di genere un terreno particolarmente fertile, sebbene in questo campo la riflessione metodologica venga toccata – in particolare per quanto riguarda il contesto italiano – solo incidentalmente. La scelta dei metodi non viene tematizzata e per quanto siano palesi e ricorrenti le scelte che conducono alle pratiche discorsive e al linguaggio, queste difficilmente diventano un oggetto autonomo di considerazione (Terragni, 1998).

Fuori dal panorama italiano il dibattito sul metodo è stato un punto di partenza essenziale nel quale prima ancora del “cosa” è stato importante capire il “come” conoscere. Grazie soprattutto al lavoro di studiose anglo-americane, a partire dagli anni Settanta ha preso corpo una “metodologia femminista” (Gherardi, Poggio, 2006; Harding, 1987) che oggi riconosciamo innanzitutto come ricerca *per* le donne e come critica ai modelli di scienza e conoscenza dominanti.

L'importanza delle narrazioni negli studi di genere è confermata dal fatto che la propensione alla narrazione appare storicamente più pronunciata tra le donne. Un primato che non è da ricondurre ad una “predisposizione naturale”, così come non è “naturale” la “figura dell'uomo avaro di racconti e incapace di parlare di sé” (Jedlowski, 2000, p. 102). Piuttosto si tratta degli esiti di processi sociali di costruzione dell'identità di genere maschile e femminile entro una trama culturale condivisa (*emplotment*) (Somers, 1994).

L'utilizzo dell'approccio narrativo in una prospettiva di genere mette in discussione il modo tradizionale di fare ricerca a partire dal rapporto fra ricercatore e oggetto di ricerca e dai concetti di “obiettività” e “distacco”: presupposti dei paradigmi tradizionali. Nella logica della ricerca femminista e di genere, il distacco dell'osservatore non solo viene considerato “impraticabile”, ma addirittura è un limite nel processo conoscitivo. La vicinanza all'oggetto di studio non solo appare coerente con le pratiche che, a partire dal femminismo, si sono sviluppate, ma il provare emozioni, il saperle riconoscere e comprendere diventano una risorsa importante nella comprensione del fenomeno studiato. Il rapporto fra ricercatore e oggetto della ricerca è quindi completamente trasformato e – nell'ottica degli studi di genere – va reso esplicito e raccontato.

Infine nell'ambito degli studi di genere è ampiamente valorizzata la ricerca qualitativa condotta attraverso interviste narrative, in profondità, mediante osservazione partecipante ed etnografica; le stesse ricerche-azioni, i materiali biografici e le storie di vita sono considerati importanti canali di accesso alla “quotidianità” delle organizzazioni e dei suoi protagonisti. Il connubio fra ricerca qualitativa e prospettiva di genere nel campo degli studi organizzativi permette lo studio delle comunità occupazionali, della loro cultura e della costruzione dell'identità di genere.

In questa ricerca ho cercato di sfruttare al meglio questa relazione per analizzare il settore informatico dal punto di vista di genere.

1.2.1 Genere e informatica: una storia possibile

Questo studio sul settore informatico si colloca all'interno degli studi organizzativi ed in particolare di quella parte di essi che negli ultimi anni ha esplorato il rapporto fra genere e organizzazione sottolineando come il genere non sia qualcosa che si ha e che si è, ma qualcosa che si fa e che si dice (Gherardi, 1994; Martin, 2003). Attualmente non esiste un'analisi di tipo qualitativo interamente dedicata allo studio del settore informatico in una prospettiva di genere, per di più condotta secondo l'approccio narrativo: il riferimento più vicino è lo studio di Ruth Woodfield (2000) anche se si tratta di una ricerca etnografica e quindi non equivalente, per impostazione metodologica, a questo lavoro. Il tentativo di colmare – almeno parzialmente – questo vuoto conoscitivo – ha guidato la riflessione su genere e informatica.

Ho scelto di utilizzare una lente narrativa per leggere le dinamiche di genere all'interno delle organizzazioni del settore informatico per verificare se anche in queste, come in ambienti di lavoro più tradizionali, sono in atto processi di costruzione dell'identità di genere; ho cercato di evidenziare come maschile e femminile siano spesso associati rispettivamente all'uomo e alla donna, come categorie alternative, ed utilizzando i miti, le metafore e i loro significati come parte della cultura organizzativa ed occupazionale di settore, ho cercato di svelarne la neutralità e ricostruirne l'identità di genere.

Ho selezionato i profili informatici più comuni (*project manager*, progettista, analista, sviluppatore di codice/programmatore, sistemista, grafico assieme a liberi professionisti, docenti e ricercatori dell'area informatica) e in base ad essi ho creato un campione di 52 persone appartenenti ad aziende ed organizzazioni della provincia di Trento e del Nord-Est Italia. I soggetti da intervistare sono stati idealmente predisposti in coppie uomo-donna. Per ogni donna selezionata è stato intervistato un uomo, quando possibile nella stessa posizione o comunque in un ruolo analogo, e già presente al momento dell'inserimento della collega. Tutte le interviste sono state realizzate seguendo un approccio di tipo narrativo al fine di verificare e comprendere come gli stereotipi di genere più comuni e diffusi, riguardo le scelte professionali e i percorsi di carriera, siano diversamente interiorizzati. Punto di partenza è stata quindi l'analisi delle pratiche discorsive con cui uomini e donne partecipano allo scambio dialogico e condividono la stessa cultura organizzativa. Pertanto in questo contesto l'intervista narrativa rappresenta più che una modalità residuale di raccogliere storie, un processo di ricerca particolarmente fecondo per studiare la costruzione narrativa della realtà (Poggio, 2004).

L'impianto metodologico qualitativo-narrativo ha permesso da un lato di analizzare i diversi significati attribuiti ai percorsi professionali di uomini e donne nel settore informatico, le regole implicite ed esplicite che definiscono specifici ambiti di pertinenza, e dall'altro di evidenziarne l'intrinseca ambivalenza (Gherardi, Poggio, 2003).

2. Genere e organizzazioni nel settore informatico

Se in generale possiamo affermare che raccontare significa dare un senso alle azioni, applicando questo principio al funzionamento delle organizzazioni e agli aspetti immateriali che ne contraddistinguono i rapporti interni, potremmo affermare che esiste una relazione tra la singola azione che il soggetto compie e il sistema di credenze e valori che struttura la cultura di quella organizzazione. L'analisi narrativa è – date queste premesse – un modo per comprendere la relazione fra comportamenti, pratiche discorsive ed il senso intenzionato dei soggetti all'interno dell'organizzazione.

Una corretta valutazione ed interpretazione delle narrazioni richiede di considerarle parte di un contesto organizzativo, di una cultura che si costruisce attraverso “artefatti” (oggetti specifici, simboli materiali, espressioni linguistiche), oggetti esterni, visibili, dai quali si possono ricavare indicazioni circa la dimensione più nascosta, intima e profonda della cultura, ovvero i principi, le credenze, i valori espressi anche in forma di metafore e miti. “Il linguaggio è uno di questi artefatti, il simbolo dei simboli, il segno per eccellenza” (Piccardo, Varchetta, Zanarini, 1987). I discorsi come artefatti corrispondono ad uno dei modi possibili di analizzare le narrazioni all'interno delle organizzazioni: in questo caso l'accento è posto sulle narrazioni come oggetti, prodotti e indicatori – tra gli altri – di una specifica cultura organizzativa della quale viene considerato “cosa” si racconta.

C'è poi una seconda modalità d'intendere le narrazioni che guarda al “come” si racconta all'interno delle organizzazioni. In questo caso i discorsi e le narrazioni sono processi. Si tratta di un'analisi di tipo “dialogico” che riconosce e legittima la molteplicità ed indipendenza delle singole voci dal cui incontro/scontro deriva la pluralità dei significati e delle interpretazioni in una data organizzazione (Gherardi, Poggio, Bruni, 2005; Keenoy, Oswick, Grant, 1997). In questa ricerca l'analisi della costruzione del genere nel settore informatico parte dall'individuazione di alcuni processi fondamentali denominati *computing*, *organizing* e *gendering*⁴.

Letteralmente l'espressione *computing* si riferisce all'“uso del computer come lavoro” (Longman Dictionary, 2003) mentre *organizing* descrive la dimensione processuale delle organizzazioni (Cooper, Fox, 1990). Gherardi e Strati (1990) a proposito parlano di tessuto organizzativo per

⁴ Preferisco utilizzare l'espressione inglese perché oltre a trasmettere in modo puntuale il senso dell'azione cui faccio riferimento, offre il vantaggio della sintesi laddove la lingua italiana costringerebbe ad una perifrasi.

indicare un territorio immaginario, un dominio circoscritto e delineato da una pluralità di attori organizzativi, dove si raccolgono e agiscono idee, progetti, emozioni, sensibilità, modelli di azione, norme, stili, codici deontologici, senso estetico dei soggetti che operano nell'organizzazione o in nome di essa.

Le implicazioni che pone il concetto di tessuto organizzativo in questa ricerca sul settore informatico escludono innanzitutto che si debba parlare delle organizzazioni come oggetti sociali distanti da pratiche comuni del vivere quotidiano: mi riferisco in particolare a quelle pratiche sociali che presiedono alla costruzione del genere e che creano un continuum tra la vita professionale, lavorativa e la vita personale, privata, tra l'identità organizzativa e l'identità di genere. Studiare i processi di costruzione del genere nel settore informatico significa cercare la relazione tra *computing* e *organizing*, analizzare le pratiche con le quali gli attori organizzativi costruiscono il senso della loro vita lavorativa. L'utilità di quest'operazione si riflette nella possibilità di sintetizzare le caratteristiche delle organizzazioni e della loro cultura attraverso alcuni "ingredienti"⁵: il tempo, la produttività e la tecnica. Tali "ingredienti", emersi dalle interviste⁶, consentono di proseguire alla ricerca di un'altra relazione ovvero quella tra i processi di *gendering* (costruzione del genere) e *gendered organizing* (l'organizzare in base al genere) (Martin, 2003). Il corso d'analisi confluisce nello studio della relazione tra *computing* e *gendering* ovvero il fare genere nelle organizzazioni informatiche.

2.1 Gli ingredienti del lavoro informatico

L'analisi dei testi raccolti attraverso le interviste costituisce un'interpretazione possibile degli *account* basata su una doppia ermeneutica: da un lato le pratiche discorsive in esame dicono qualcosa sul come gli attori stessi interpretano le proprie azioni ed interazioni, i contesti e le situazioni vissute; la ricerca a sua volta produce un'interpretazione che cerca di dare senso ai modi in cui gli attori significano la realtà e le proprie azioni. Si tratta cioè di una narrazione di narrazioni, una decostruzione aperta e non conclusiva di testi situati nei quali viene riprodotta un'idea sfaccettata di informatica attraverso i tre ingredienti principali: il tempo, la produttività e la tecnica.

⁵ La scelta di analizzare la cultura organizzativa nel settore informatico in termini di "ingredienti" è stata influenzata dalla lettura del testo di Silvia Gherardi, Barbara Poggio e Attila Bruni, *Gender and entrepreneurship. An ethnographical approach* (2005).

⁶ Gli estratti delle interviste sono riportati sottoforma di citazione seguita da una sigla, distinta fra uomini e donne, e da un numero corrispondente all'età dell'intervistata/o: D(età)=donna; U(età)=uomo.

2.1.1 Il tempo

Negli *account* degli informatici e delle informatiche il tempo è riferito sia alla rapidità del cambiamento tecnologico, sia alla prontezza con cui, chi lavora nel settore informatico, deve saper rispondere alle esigenze del momento attivando all'occorrenza le risorse a disposizione. Più precisamente il tempo caratterizza tre livelli decrescenti di azione: il settore informatico, l'organizzazione, la persona. In generale il tempo è scandito dall'evoluzione tecnologica e quindi dal cambiamento delle tecnologie cui è correlata una rapida obsolescenza delle conoscenze.

“[È] un settore sempre in evoluzione quindi impari a fare una cosa, ma il giorno dopo dovresti imparare già a farne un'altra” D26

“Il nostro campo penso che sia molto dinamico e di conseguenza praticamente non passa giorno in cui non bisogna comunque aggiornarsi” U40

Per alcuni il movimento incessante che anima il settore informatico rappresenta una prerogativa stimolante che favorisce l'acquisizione di conoscenze sempre nuove e annulla la monotonia delle routine quotidiane. Per altri invece è una condizione stressante, soprattutto quando la pressione dei tempi di mercato passa dall'organizzazione alle singole persone, determinandone un abbassamento della qualità di vita ed influenzandone le scelte personali.

“Mi piace il continuo rinnovamento, il fatto che [l'informatica] muti così velocemente ti permette comunque di non fare sempre la stessa cosa, anche se è nello stesso settore: hai un rinnovamento completo che sembra quasi di fare un lavoro diverso” U36

Nel considerare il tempo quale elemento caratterizzante del settore informatico e per analizzarlo in relazione alla cultura di genere emersa dagli *account*, viene in aiuto la metafora della lepre (la tecnologia informatica) e della tartaruga (la cultura di genere). Mi sembra che quest'immagine descriva efficacemente la sfasatura temporale fra la velocità di cambiamento della tecnologia, paragonabile a quella di una lepre, e la lentezza, simile a quella di una tartaruga, con cui la mentalità e la cultura si adeguano a talune esigenze umane.

“La maternità [...] dal punto di vista lavorativo è assolutamente vincolante [...] credo che quasi nessuna rimanga via solo cinque mesi, cioè stare assenti in un mondo così, in continua evoluzione, vuol dire comunque che quando si rientra si deve lavorare un tot per riallinearsi a quello che si è perso” D36

“Tempo” per la singola organizzazione significa prontezza di risposta alla domanda proveniente dal mercato o dal singolo cliente/utente. In tal senso possiamo affermare che l'evoluzione determina i requisiti professionali, le abilità che il lavoratore e la lavoratrice devono possedere per poter tenere il ritmo, rispondere alle richieste a volte estemporanee dei clienti finali, soddisfare le aspettative del proprio datore di lavoro e dei propri responsabili.

“Devi continuamente autoformarti e trovare nuove cose perché non puoi permetterti di rimanere fermo sui prodotti che conosci perché nel giro di poco tempo sei già fuori dall’ambiente. Per cui ci vuole una grande capacità di rimettersi sempre in gioco e di autoformarsi e provare. Ci vuole anche molto tempo a disposizione, oltre al tempo aziendale, molto tempo anche tuo da dedicare a questo lavoro” D35

Un *background* formativo classico, istituzionale, nel settore informatico sembra contare fino ad un certo punto ovvero sino a quando non subentra la necessità di andare oltre quanto appreso a scuola o all’Università; più spesso occorre affidarsi al sapere pratico, emergente nelle pratiche di lavoro e nelle interazioni fra colleghi. Sono soprattutto le situazioni problematiche ad essere terreno fertile per l’apprendimento all’interno dell’organizzazione.

“C’era un problema sulla configurazione di un *software* di *back up* per cui enne persone del nostro reparto erano state bloccate e si sono confrontate tra di loro. Erano in tre che avevano lo stesso problema su tre clienti diversi: uno l’aveva risolto in un modo, uno in un altro e uno in un altro ancora [...] tutti avevano messo più tempo del previsto, tutti avevano trovato una soluzione, le tre soluzioni non erano uguali [...] A fronte di questo incidente il nostro responsabile ha insistito molto perché ci sia più dialogo all’interno del nostro reparto: «Se vi foste parlati fra di voi almeno avreste adottato una stessa soluzione e soprattutto uno ci avrebbe messo di più ma gli altri due avrebbero impiegato meno tempo»” U30

A prescindere dalle tecnologie in uso il modello di apprendimento vincente all’interno delle organizzazioni sembra – soprattutto nelle strutture medio-piccole – molto vicino al modello *hacker* (Himanen, 2001): le ridotte dimensioni dell’ambiente di lavoro facilitano l’interazione e lo scambio di conoscenze perlopiù in un’atmosfera informale e di collaborazione. Quando qualcuno conosce qualcosa che potrebbe rivelarsi utile ad altri generalmente lo condivide e la ricompensa è il riconoscimento dei pari. Il possesso di una conoscenza strategica, decisiva in alcuni processi di *problem solving*, dà risalto e potere a chi la detiene.

“Fra colleghi sappiamo benissimo a chi telefonare per un problema di un tipo piuttosto che di un altro. All’interno del reparto ci sono delle persone che fanno da referenti per un certo tipo di problematica e altri lo sono per altre: insomma c’è una scala gerarchica riconosciuta solo all’interno, fra colleghi sostanzialmente” U30

La cooperazione spontanea fra dipendenti è in parte commisurata alla possibilità di procedere alla stessa velocità affinché lo scambio sia eguale e reciproco e non provochi rallentamenti a livello produttivo. In effetti, l’atteggiamento nei confronti dei *new comer*, che paradossalmente richiederebbero maggiori attenzioni e disponibilità da parte dei *senior*, non è sempre equivalente a quello del mentore nei confronti del suo “protetto”; confrontarsi con l’ultimo arrivato richiede tempo e risorse da sottrarre al proprio lavoro e questo può incidere negativamente sul ritmo del processo produttivo. Le storie degli intervistati e delle loro colleghe confermano che la presenza di una persona in grado di condividere l’esperienza e “i trucchi del mestiere” può essere determinante.

In generale all'interno delle aziende informatiche contattate, l'ultimo arrivato è introdotto alle "pratiche del mestiere" attraverso "affiancamenti" informali di durata variabile e condotti secondo modalità che dipendono dalla persona che lo accompagna (fondamentalmente dalla disponibilità di tempo e dalla sua volontà di seguire i nuovi colleghi).

"Ho avuto un bell'affiancamento, abbiamo parlato, abbiamo fatto ore e ore di riunione proprio per spiegarmi come erano le cose qui dentro, come funzionavano" D40

Il buon inserimento del novizio dipende solo fino ad un certo punto dalla collaborazione e dalla disponibilità del personale esperto: il resto è affidato alla singola persona, alla sua iniziativa e alla volontà di "imparare l'arte del sapersi arrangiare" e possibilmente nel più breve tempo possibile per non tradurre la propria presenza in un costo per l'organizzazione. Si tratta di un modello cui sembrano adeguarsi indistintamente molti degli intervistati e delle intervistate. Una parte di queste riferiscono del proprio ingresso con i toni più duri della sfida vinta contro un sistema (organizzativo) che sembra assegnare poco spazio alla cura dei propri membri. Spesso il *management* preferisce applicare la legge del più forte (il leone) e del più veloce (la gazzella), nascondendosi dietro al principio che "ognuno è artefice del proprio destino". La responsabilizzazione del dipendente sembra una strategia organizzativa utilizzata per coprire le lacune formative del sistema: lacune cui a volte gli intervistati si riferiscono con parole di comprensione per l'azienda, stretta fra scadenze e progetti da avviare, altre volte esprimendo pareri più critici. L'accusa nei confronti dell'organizzazione può riguardare non solo la negligenza con cui essa cura la formazione dei propri membri, ma anche l'insostenibilità dei ritmi di lavoro.

"Sei molto lasciato a te stesso, non in senso negativo però devi imparare l'arte del sapersi arrangiare, perché spesso le persone che possono affiancarti in realtà non hanno il tempo per farlo [...] Non lo so se poi questo è il compito dell'azienda; spesso verrebbe da dire: «Non sono un'opera pia per cui se uno si sveglia bene e se no che si arrangi» [...] se poi non sei capace di mettere insieme due cose ti cacciano, non c'è niente da fare" D32

"Quest'azienda era vista proprio come un'oasi, un posto dove uno poteva fare ricerca, poteva fare lavoro di qualità [...] adesso serve una soluzione fatta di corsa [...] quindi non c'è il tempo di pensare a fare le cose riusabili, belle, flessibili ma molto spesso ci si focalizza sul problema in un contesto competitivo" U29

Saper gestire il flusso temporale in termini organizzativi implica un'operazione ad un livello macrosociale per cui il *management* definisce la propria *mission* e gli obiettivi di produzione in relazione all'ambiente esterno, e ad un livello microsociale dove cioè l'organizzazione gestisce le relazioni con una cerchia più o meno definita di clienti ai quali offre i propri prodotti-servizi. Una priorità di tipo economico come quella che lega le aziende informatiche ai propri utenti, in termini di genere, può tradursi in una tendenza a trascurare la dimensione di genere soprattutto quando manca nel *management* la consapevolezza che una maggiore attenzione in tal senso potrebbe contribuire ad accelerare e migliorare la risposta al cambiamento esterno. Un'analisi

intraorganizzativa del fabbisogno (*mood*) temporale ed una gestione attenta alla diversità dei clienti interni permetterebbe, in un'ottica di genere, di evitare lo spreco di risorse e di ovviare ai costi di non-parità (ad esempio insoddisfazione, stress, bassa motivazione e disponibilità) (Bombelli, 2001). A livello individuale il tempo acquista significati diversi: può descrivere una condizione di normalità o di forte stress. Nel primo caso l'incessante innovazione tecnologica può addirittura stimolare la creatività e diventare la ragione primaria dello stare nel settore informatico: in termini di genere questo primo significato è vicino ad una cultura del lavoro totalizzante. Nel secondo caso il cambiamento continuo può essere intollerabile e quindi causare l'uscita, totale o parziale, dal mercato del lavoro informatico o determinare un abbassamento della qualità di vita e del servizio offerto. Questo secondo significato può essere associato all'opinione di molte donne e di un crescente numero di uomini circa la necessità di maggiori spazi di conciliazione fra vita pubblica e vita privata.

La rapidità del cambiamento tecnologico spesso viene commentata in relazione ad un altro ingrediente ovvero la produttività. Nella costruzione del lavoro informatico come lavoro in continua evoluzione, a ritmo sostenuto, chi resta deve acquisire una serie di "virtù cardinali": la determinazione, ovvero l'orientamento all'obiettivo; l'ottimizzazione ovvero la capacità di fare un uso "concentrato" del tempo a disposizione; la flessibilità ovvero l'adeguamento rapido all'evolversi delle situazioni; la stabilità intesa come progressione costante verso l'obiettivo; la laboriosità ovvero l'accettazione del duro lavoro; la misurabilità del risultato ovvero la capacità di valutare costantemente il proprio operato; il denaro che può essere ricondotto alla prospettiva economico-produttiva dei *manager*. Ricordando l'analisi di Pekka Himanen (2001) sull'etica *hacker* e lo spirito dell'età dell'informazione, potrei quindi affermare che il lavoratore informatico, nel corso della sua carriera, viene addestrato a governare un mondo veloce e complicato attraverso la "localizzazione" degli obiettivi: la velocità può essere controllata focalizzandosi sull'immediato e ciò sembra funzionare anche in termini di produzione.

È interessante sottolineare che nella costruzione discorsiva di questi "ingredienti" il genere è apparentemente assente: non emergono infatti espliciti riferimenti ad esso e sembra piuttosto dominare un'assoluta neutralità.

2.1.2 La produttività

Se il tempo, la sua precarietà o la sua abbondanza, accomunano *manager* e lavoratori/lavoratrici nel settore informatico, la produzione connessa alla produttività descrive in particolare il punto di vista dei responsabili ovvero di coloro che gestiscono e valutano l'andamento del processo produttivo, definiscono obiettivi e strategie e coordinano gruppi di lavoro. Soprattutto quando il *manager*

espleta funzioni di coordinamento, il controllo sul lavoro del *team* è diretto e l'essere produttivi è requisito indispensabile per essere giudicati "performanti" in funzione delle esigenze organizzative. Il merito infatti sembra derivare il più delle volte dall'adesione alla *mission* aziendale, dall'accettazione dei valori dominanti e dalla qualità della propria prestazione al lavoro.

"L'esperienza sul campo ti fa acquistare punti sicuramente perché all'inizio sono scettici nei tuoi confronti, se poi invece hai un curriculum di esperienza abbastanza corposo non si pongono più il problema di chiedersi se sei capace o meno di fare queste cose, ma ti chiamano a occhi chiusi" D30

A volte il giudizio del responsabile è condizionato dal tempo che i lavoratori trascorrono "fisicamente" in azienda. In questi casi conta il tempo di facciata e riconoscerne il significato equivale per il dipendente ad ammettere che il sacrificio di sé potrebbe essere il prezzo da pagare in nome di un'etica del lavoro che stenta ad abbandonare vecchi modelli e pregiudizi. C'è un margine anche per la meritocrazia, ma la forza di questo criterio può soccombere all'invasione del presenzialismo.

"Il sistema premiante fino ad oggi è sempre stato per la presenza in ufficio, questo è innegabile cioè da noi viene ancora visto come attaccato al lavoro colui che fisicamente è presente [...] la valutazione viene anche fatta sul progetto. Cioè un progetto portato a termine nei tempi corretti, con il *budget* preventivato, quindi con il margine di redditività prestabilito e possibilmente superiore alla media aziendale, è tenuto in forte considerazione [...] quindi ho l'impressione che i risultati siano comunque ciò che garantisce una certa meritocrazia all'interno dell'azienda però è innegabile che ci sia sempre il vecchio approccio di vedere uno in ufficio e di considerarlo in base a questo uno che si impegna e quindi va premiato" U35

"A me dicono, *rumors* aziendali, che il direttore apprezzi particolarmente quelli che si fermano la sera" U35

L'essere produttivi è sia una condizione organizzativa che un requisito individuale imprescindibile per mantenere il proprio posto di lavoro a pieno titolo e a pieno regime o per assolvere alle responsabilità di ruolo rispettandone gli obiettivi. In termini di genere è interessante notare come il "pugno di ferro" rappresenti per alcuni uno stile efficace che non ammette cedimenti o "pacche sulle spalle".

"Ho un pregio difetto: sono molto esigente sul lavoro, quindi questo mi rende poco simpatico, perché non ti do la pacca sulle spalle, non ti dico: «Ma che bel lavoro che hai fatto» [...] bisogna avere carattere, un carattere forte, un carattere deciso anche perché quando ti trovi a lavorare con cinque, dieci, venti, cento persone sotto di te sei tu che prendi le decisioni, sei tu quello antipatico, devi saperti giostrare all'interno di questo discorso. Quindi devi avere pazienza fino a un certo punto, devi anche saper ogni tanto spingere la persona quindi motivarla dal punto di vista psicologico e devi saperla riprendere quando è il momento: è il gioco dell'altalena" U39

La figura del capo autorevole è ovunque ritenuta necessaria, ma la "*lady* di ferro" è una presenza scomoda e sebbene la promozione di una donna ad un livello sovraordinato animi più facilmente tensioni e conflitti, fra le intervistate che riconoscono di aver vissuto situazioni analoghe molte

rinnegano ostilità e resistenze riconducibili alla loro identità di genere. In generale si ritiene che l'autorevolezza possa manifestarsi in modi diversi, anche con toni più *soft*, che nulla tolgono al “saper fare i capi”.

“Per svolgere un ruolo di responsabilità, secondo me, ci vuole l'esperienza, la competenza e la capacità anche di guidare gli altri [...] la capacità di essere ascoltati, di farsi capire” D35

La capacità di essere leader nei momenti di maggior criticità si riflette nell'abilità di saper gestire le risorse a disposizione con una certa fluidità, favorendo l'interscambiabilità dei ruoli ed il lavoro di squadra all'interno dell'organizzazione. Seguire la logica del *network* ed applicarla al funzionamento dell'*équipe* significa incorporare e valorizzare le competenze e le conoscenze di ciascuno. Nelle aziende informatiche sono perlopiù conoscenze di tipo tecnico derivate da percorsi di studio personali, intrapresi per passione dell'informatica e che spesso, ma non necessariamente, sono confluiti nell'iscrizione a corsi di studio d'indirizzo tecnico.

La tecnica o tecnicità è il terzo ingrediente del lavoro informatico, sebbene non manchino le eccezioni e le storie di coloro che pur lavorando nel settore, a stretto contatto con altri tecnici, non si considerano parte “vera” del gruppo occupazionale. Ritengo sia interessante segnalare sin d'ora come l'agire tecnico per certi versi sia in aperto contrasto con una diffusa abitudine a definire “professionisti” gli informatici. Il fatto di parlo come tratto caratterizzante deriva dall'analisi delle pratiche discorsive con cui gli intervistati e le intervistate parlano di sé, del proprio lavoro e della propria appartenenza al settore. La costruzione discorsiva della tecnicità lascia delle tracce evidenti negli *account* raccolti e sulla base di queste tracce proverò a ricostruire il significato del terzo ingrediente.

2.1.3 La tecnica

L'intervistatrice che si affacci al mondo informatico per cogliere dalla viva voce dei protagonisti il significato di trame e retroscena può essere colta alla sprovvista dalla tecnicità che a volte marca i racconti. Infatti la tecnicità del settore informatico corrisponde più che ad una caratteristica dichiarata e condivisa dagli intervistati, ad un “ingrediente” ricavato dal linguaggio e dalle pratiche organizzative di cui raccontano gli intervistati stessi. Il settore informatico è chiaramente un ambito tecnico ma quando a definirlo tale sono i suoi membri, la neutralità rispetto al genere sembra scontata. Essere “tecnici”, professionali, capaci in ambito tecnologico significa innanzitutto possedere una conoscenza specifica, non necessariamente vincolata a corsi di studio tradizionali; in secondo luogo la definizione allude ad uno stile di lavoro che sembra costruito sulle macchine e per le macchine sebbene queste siano sempre parte di un sistema informativo che – nell'accezione qui

utilizzata – include, oltre agli oggetti e alle procedure, anche le persone (i colleghi, i responsabili, i clienti).

“Il mio ruolo è [...] all’interno di un quadro di rapporti più ampio e definito dai responsabili commerciali dell’azienda, di gestione dei rapporti con il cliente all’interno di una commessa già inquadrata” U30

La comunità degli informatici può essere definita anche in virtù dei “linguaggi” parlati. Il termine “linguaggio” nel settore informatico ha una connotazione ben precisa che allude di volta in volta alle diverse tecnologie in uso.

“Noi usiamo due linguaggi sostanzialmente: RPG e Smalltalk. RPG per la parte procedurale, Smalltalk per la parte oggetti” U32

“Stiamo lavorando con la tecnologia Microsoft che si chiama DotNet, non so se ne ha sentito parlare” U30

In base a questa accezione si potrebbe dire che l’informatico “poliglotta” sa orientarsi fra linguaggi tecnici diversi che di volta in volta rappresentano le tendenze del momento e le soluzioni tecnologiche del cliente. Non sempre le tecnologie usate dall’utente si adeguano alla moda e questo esige non solo che il tecnico informatico sia costantemente aggiornato ma che egli mantenga anche la memoria delle applicazioni tecnologiche passate ma non ancora espulse dal mercato.

“Prima lavoravo su un sistema operativo Unix che era tipo Dos quindi tutto testo da scrivere [...] Adesso lavorando su Windows puoi fare tutto quello che vuoi, bene o male [...] è un mondo molto più aperto anche per sperimentare cose nuove, mentre prima eri molto più rigido come programmazione [...] Un cliente che [però] lavora su Unix logicamente dev’essere seguito come un cliente che lavora su Windows: non può essere abbandonato, quindi ci devono essere persone per seguire tutti i clienti” D26

La complessità tecnica può essere un ingrediente significativo nella relazione con gli utenti esterni. Tanto più la problematica che lega il cliente all’informatico ha carattere specifico e il sapere del tecnico è “esperto” tanto più questo dovrà essere in grado di tradurre le richieste in termini familiari all’*équipe* di lavoro e comprensibili al cliente. In tal senso l’informatico potrebbe essere definito come un “tecnico poliglotta” che traduce i linguaggi appresi per renderli comprensibili all’esterno. Il ruolo che più fa da ponte fra la comunità degli esperti e quella degli “esterni” è il ruolo dell’analista.

“All’analista è richiesta la capacità di andare in casa del cliente a prendere determinati contatti, solitamente comunque con il capo progetto almeno nei primi periodi, proprio per riuscire a delineare qual è l’ambito di sviluppo del progetto. Per cui si pensa che sia una persona con migliori conoscenze del dominio in cui si andrà ad operare [...] deve riuscire a capire se le richieste del cliente possono essere poi tradotte in qualcosa di operativo o di progettabile in base alle competenze, in base anche ai prodotti, alle risorse” D35

Può capitare di imbattersi nelle storie di coloro che pur appartenendo a pieno titolo a questa comunità di esperti informatici dichiarano di aver incontrato, all’inizio della propria carriera, grosse

difficoltà a causa della tecnicità del linguaggio. È interessante notare in queste storie come il fatto di non comprendere un certo linguaggio informatico parlato, per molti nuovi arrivati sia un'incapacità temuta che i *senior* considerano un ovvio punto di partenza.

“Ricordo il primo corso appena entrata in azienda: abbiamo fatto un corso sull'AS 400 che non so se lei sa cos'è, anch'io non lo sapevo, non sapevo assolutamente cosa fosse, una macchina dell'IBM m'hanno detto [...] Hanno iniziato a parlarmi di librerie, di *file*, di qua, crea questo, usa l'utente, cuss e crof, me lo ricordo ancora come un incubo [...] Dopo tre giorni ho alzato la mano [...] e ho detto: «Scusi, guardi [...] che io non sto capendo assolutamente niente, non so neanche cosa sia un “AS 400”, se non me lo spiega non credo di riuscire». «Ah – m'ha detto – questo è un problema che hanno tutti». Le altre otto persone che erano state assunte con me, hanno tutte detto: «Sì, sì è vero: non sappiamo di cosa stiamo parlando»” D36

Con il tempo quel linguaggio viene correntemente “masticato” dalla maggior parte degli addetti ai lavori ma, soprattutto nei casi in cui manchi una formazione specifica alle spalle, l'impressione è quella di non essere comunque un informatico “puro”. Per aggirare i limiti della propria preparazione è quindi ritenuto necessario l'appoggio ad un'*équipe* competente e specializzata.

“Io non mi considero un'informatica, anzi non lo sono per niente: lavoro in una società informatica, sono *project manager* su progetti comunque di natura informatica ma non ho nessuna competenza specifica di informatica: cioè ci parlo, ci ragiono tutti i giorni ma poi le mie competenze tecniche, puramente tecniche, sono comunque limitate. Non entro poi nel dettaglio della linea, della banda, di questo, di quello, utilizzo sempre comunque delle persone che sono competenti in argomento e che quindi mi supportano poi nelle eventuali scelte in questi aspetti” D36

L'essere tecnici quindi identifica più un modo d'essere e d'intendere il lavoro che i “professionisti” informatici. Quest'ultima affermazione può apparire in contrasto con le tendenze discusse in alcune analisi di mercato dove cioè il futuro del lavoro informatico, specie del *software*, sembra un percorso che va dallo specialismo al “professionismo”. Tale percorso tenderebbe a rendere il lavoratore più libero, più responsabile, più flessibile e, paradossalmente, più stabile anche se meno legato alla specifica azienda. Sulla base dell'analisi dei testi raccolti e delle caratteristiche in essi rilevate e riferite al settore informatico propongo di pensare ai lavoratori informatici come a delle figure ibride che nella tensione fra i vincoli dello specialismo e le libertà del professionismo sembrano comunque perdere, sotto l'urto dell'onda tecnologica, alcune prerogative essenziali quali il tempo per sé e per la propria famiglia, lo spazio per la creatività sul lavoro e per un agire quotidiano non ottimizzato, liberato da un' “iper programmazione”.

Di seguito tratterò della costruzione discorsiva del genere a partire dagli ingredienti del lavoro informatico – tempo, produttività, tecnica – illustrando come essi intervengono nella relazione fra *computing* e *gendering*.

2.2 Costruire il genere attraverso tempo, produttività e tecnica

Il discorso sull'informatica ed il lavoro informatico appare privo di contaminazioni di genere: l'informatico è perlopiù una persona costantemente esposta all'assillo dei tempi di consegna e al ritmo dell'innovazione tecnologica; i modelli organizzativi cui risponde sono orientati da criteri economici più o meno spinti secondo i quali la produttività è un imperativo assoluto; l'informatico è un tecnico che sa parlare linguaggi specifici e diversi fra loro, ma fondamentalmente neutrali, costruiti sulle macchine, apparentemente asessuati. In realtà il genere taglia trasversalmente la dimensione temporale, i processi produttivi e la tecnicità del lavoro informatico: il subtesto di genere traspare nelle pratiche discorsive e viene costruito in termini di presenza (con riferimento al tempo), dedizione (con riferimento alla produttività) e neutralità (con riferimento alla tecnica).

2.2.1 La presenza

La costruzione discorsiva del genere attraverso il tempo porta ad identificare la presenza come condizione qualificante. Negli *account* degli intervistati solitamente si parte col considerare la residuale presenza femminile nei percorsi formativi e lavorativi tecnico-scientifici per approdare al significato più ampio dell'essere donna nel settore informatico. D'altra parte è proprio nella formazione e nei processi di socializzazione alla tecnologia che si trovano tracce importanti cui ricondurre – almeno in parte – la costruzione di un “modello segretaria” ovvero la segregazione occupazionale.

“Con il passare degli anni la presenza femminile [...] è aumentata, mentre prima la ragazza che si iscriveva a Ingegneria a diciannove anni era una mosca bianca [...] comunque c'è ancora una preponderanza maschile” U30

“Ho fatto un biennio all'Università popolare [...] la formazione è stata contabilità informatica e materie tecniche fra le quali tecnica amministrativa [...] in quel corso c'erano più donne che uomini proprio perché l'indirizzo che dava era modello segretaria, una persona che faccia amministrazione, contabilità e quindi più un'ottica femminile” U30

L'insufficiente presenza delle giovani nei percorsi formativi dell'area informatica ha come diretta conseguenza una ridotta offerta di forza lavoro femminile preparata per essere assorbita dal corrispondente mercato. In particolare, con riferimento al mondo del lavoro informatico, è ancora più marcata la differenza fra area amministrativa, di assistenza (femminili) e area tecnica, soprattutto di programmazione e sviluppo (maschili). In qualità di “mosche bianche” le donne che, dopo la scuola o l'Università, cercano l'accesso alle organizzazioni e alle aziende si scontrano con la realtà del settore in cui l'essere o il voler diventare un'informatica significa innanzitutto entrare in gruppi di lavoro solitamente composti da soli uomini (o quasi), quindi gruppi molto coesi in cui la presenza di una donna rompe l'uniformità di genere.

“Mi sono trovata in un ufficio di soli uomini ed è stata un po’ dura all’inizio anche perché, essendo soli uomini, erano molto uniti tra di loro, però adesso va molto bene direi, sono riuscita a entrare nel gruppo” D26

La solidità dell’identità maschile nei luoghi di lavoro viene preservata anche tramite pratiche discorsive con cui, dopo l’ingresso della collega, il *network* originario cerca di mantenere le distanze. In alcuni casi l’ironia maschera la reazione femminile e serve per esprimere il malessere vissuto.

“Lì non sono mai stata la Dottoressa, son sempre stata la Signorina: c’ho riso sopra perché non è che mi interessasse il ruolo, non è che io voglia che mi chiamino Dottoressa o non mi chiamino; però in un contesto dove tutti sono Presidenti, dove tutti sono Direttori, anche l’ultimo preposto della piccola filiale in cima alla Sila dove c’è solo lui però è Direttore, non vedo perché io devo essere la Signorina. Tutte le volte mi chiedono: «Signora o Signorina?», ma che te ne frega! Io ti chiedo se sei sposato oppure non lo sei? Queste cose mi infastidiscono un po’ [...] per avere il riconoscimento che poi ho avuto è stata durissima, durissima. All’inizio non ero assolutamente considerata e assolutamente per il fatto di essere donna: se a fare la mia attività fosse andato un ingegnere uomo, avrebbe avuto le strade molto più spianate, non avrebbe trovato tutti i dossi che io ho dovuto scavalcare uno ad uno” D36

Il rituale di riparazione cui sovente si ricorre, dopo l’ingresso di una collega, risponde a logiche di potere e di distinzione fra *in-group* e *out-group*. Giudizi e pregiudizi guidano in modo diretto e indiretto la costituzione di un’identità organizzativa maschile o al più androgina, in cui la piena appartenenza al gruppo è vincolata al riconoscimento di autorità, sapere e presenza sul lavoro.

“Quello che notavo all’inizio era che per esempio sebbene fossimo tutti più o meno allo stesso livello, arrivati più o meno nello stesso periodo, i maschi non venivano mai a chiedere a me se avevano dei dubbi, ma andavano sempre dagli altri [...] qualche battuta è stata anche detta: «Sei appena arrivata, non sai queste cose, vado da lui», o cose di questo tipo. Quindi tendevano a chiedersi le cose fra loro [...] Se per caso succedeva che io avevo una competenza in più perché avevo studiato quel tipo di *software* in modo più approfondito di loro, andavano comunque dal maschio che ne sapeva meno: io ero sicura che ne sapesse meno perché a lui avevo insegnato io” D44

Anche la dimensione temporale concorre a regolare le relazioni di inclusione o esclusione: basti ricordare che l’informatica vive in margini di tempo stretti fra l’obsolescenza e l’innovazione tecnologica. Le persone che lavorano nel settore debbono convivere con ritmi spesso sostenuti, con la discontinuità del funzionamento delle macchine, con le problematiche e le richieste sempre diverse e a volte estemporanee del cliente. Una presenza a tempo pieno sembra quanto mai necessaria e in alcuni casi anche questa non basta a soddisfare le urgenze: né sul lavoro, né a casa. Il *part time* è conseguentemente vissuto da alcune narratrici con un forte senso di colpa che lascia attecchire l’idea che il lavoro informatico non possa essere condotto anche nell’arco di una giornata lavorativa “parziale”. I contratti *part time*, pur essendo concessi, avviano un meccanismo di lenta esclusione o addirittura di etichettamento e blocco della carriera.

“Uscire dall’ufficio sapendo che ci sono delle cose lasciate a metà che dovevano essere concluse, che c’è la scadenza e che però devo uscire lo stesso perché devo andare a prendere i figli all’asilo nido, è stato veramente difficilissimo perché mi sentivo di non fare bene il mio lavoro né di qua né di là” D36

“Una in *part time* è un *part time*, è una che non lavora: c’è questa sensazione [...] ti chiedono meno cose o non te ne chiedono proprio nel senso che sanno o pensano che se ti chiedessero delle cose tu dopo non ci sei, quindi come fanno ad avere i risultati? Poi io ho questa sensazione: che si sentano obbligati a cercarti solo la mattina e che questo implichi [da parte loro] dei grossissimi impegni mentali [...] in teoria col *part time* non hai sviluppo professionale” D44

L’apparente impossibilità di soluzioni lavorative a tempo parziale viene spiegata anche con riferimento alle urgenze sempre incombenti del cliente. La gestione del cliente è un aspetto interessante del lavoro informatico perché unisce atteggiamenti di cura, riconducibili ad un immaginario materno, all’aspettativa che a fornirla sia comunque una figura maschile. Quando a presentarsi è una Lei, vengono meno alcune attese e di fronte alla reazione di sorpresa del cliente, non resta che accettare e giustificare la propria presenza, consapevoli dell’eccezionalità che essa rappresenta.

“Una volta siamo andati ad installare in una banca [...] avevo sui 22 anni più o meno [...] sono andata con un mio collega che ai tempi avrà avuto sui 32-33 anni, e quando sono arrivata pensavano che il mio collega, più vecchio, avesse portato la figlia in gita, cosa che mi ha fatto innervosire: «No, veramente è una collega». Donna e giovane ... dovevi sempre comunque dimostrare quello che sapevi fare” D32

“Spesso quando arrivavo con un mio collega maschio ed io mi mettevo sul *server* per cambiargli tutta la configurazione e il mio collega andava a fare altre cose, i clienti venivano a chiedermi: «Ma come? Lei al posto ...» [...] era il primo impatto su questi clienti un po’ maschilisti abituati a veder arrivare un sistemista maschio e non una sistemista femmina” D35

Viceversa nei casi in cui il riferimento alla cura chiama in causa la sfera privata, l’incombenza passa al genere femminile ed è la figura dell’uomo che chiede il *part time* a rompere la divisione dei ruoli fra sfera pubblica e sfera privata infrangendo un’etica del lavoro maschile.

“Tipicamente chi chiede *part time* sono le donne che hanno un bimbo piccolo [...] Io due anni fa ho chiesto *part time* in quest’azienda pur sapendo che si stava avviando un progetto molto grande di un paio di milioni di euro e che io ero candidato a guidarlo. Quando ho fatto domanda di *part time* immediatamente mi hanno detto: «Guarda che però il progetto non lo puoi seguire tu se fai il *part time*, perché serve una persona *full time*». Ciononostante io, proprio per scelta di famiglia e bisogno, volevo verificare la possibilità di fare *part time*. La cosa poi non si è concretizzata” U35

In generale la costruzione discorsiva del genere attraverso il concetto di presenza permette di far luce su aspetti diversi del lavoro informatico e sulle logiche che governano l’entrata, l’uscita e la permanenza nel settore. La presenza può essere intesa come frequenza di percorsi formativi specifici, come appartenenza ad una comunità basata su criteri di inclusione ed esclusione ed infine

come articolazione della dimensione temporale così come percepita e vissuta dai membri del gruppo. Questa terza accezione rivela dei punti di contatto anche con la dimensione produttiva, nella misura in cui il tempo necessario al lavoro è un tempo dedicato.

2.2.2 La dedizione

Essere “presenti” all’interno di un’organizzazione informatica assume sfumature diverse a seconda che si associ il concetto di presenza alla dimensione temporale nel senso di tempo trascorso all’interno dell’organizzazione o di tempo dedicato all’organizzazione. In questo caso può sopraggiungere fra gli intervistati una valutazione di tipo qualitativo connessa alla passione – d’intensità soggettivamente variabile – per il proprio lavoro. Fra i cosiddetti “smanettoni”, appassionati della prima ora, c’è una prevalenza di giovani uomini che dedicano anche il proprio tempo libero all’informatica.

“Mi dà molta soddisfazione. Il trovare un problema per me è fonte di curiosità nel risolverlo e mi provoca l’insonnia, beh ... l’insonnia: devo risolverlo! Non esiste che resti lì. Mi piace” U30

Gli aspetti dell’informatica che maggiormente seducono possono avere connotazioni di genere diverse. Il lato “femminile” dell’informatica – la cura dei clienti e delle relazioni interne, la gestione delle risorse umane oppure gli aspetti “creativi” legati alla parte grafica – è forse quello meno centrale e caratterizzante in senso stretto. Il lato “maschile” corrisponde alla gestione degli aspetti tecnici, alla conoscenza della macchina (*hardware*) e delle altre componenti tecniche (il codice) che ne determinano il funzionamento; la maschilità dell’informatica è data anche dalla possibilità di esercitare potere e controllo sugli artefatti.

“Mi piace dal punto di vista tecnico metter mano al codice [...] mi diverte vedere proprio il codice, provarlo, modificarlo, migliorarne le prestazioni prima di mettere le mani sul prodotto finale” U35

“[Mi piace] la possibilità di decidere e di far fare a un qualcosa quello che voglio io: la possibilità di comandare, quanto meno sul PC posso comandare io; dopo nella vita reale non si può però al PC posso dire: “Tu fai questo” e lui lo fa senza discutere” D26

Ci sono anche gli appassionati e le appassionate che si sono scoperte tali durate gli studi o nelle prime esperienze di lavoro nel settore. Data la particolare selettività nell’accesso al settore, la possibilità di vivere le prime esperienze lavorative in modo positivo e coinvolgente sembra determinante, sebbene anche un vissuto negativo sia parte fondamentale del bagaglio.

“Avevo intenzione di abbandonare l’ambito informatico perché avevo avuto delle esperienze lavorative brevi, contemporanee al periodo scolastico, che non mi avevano lasciato molto soddisfatto [...] ad esempio ho lavorato per un medico [...] che voleva che gli realizzassimo l’archivio delle sue cartelle cliniche. Inizialmente sembrava che avesse solo la necessità di organizzare un piccolo *database* in cui immagazzinare dei dati, poi è risultato che gli

sarebbe stato comodo avere l'interfaccia grafica per l'acquisizione e quindi il lavoro cresceva. Poi dall'interfaccia grafica si è passati alla necessità di realizzare anche dei grafici [...] Poi lui voleva che questi grafici venissero stampati su carta intestata [...] il che voleva dire andare a programmare la stampante col linguaggio grafico specifico della stampante, vuol dire scrivere pagine di codici binari: io mi ricordo di aver consegnato il lavoro a questo tizio, potrei sbagliarmi, nell'estate 2002 mentre c'era la finale di salto in lungo delle Olimpiadi. Lui guardava la fine del salto in lungo, io cercavo di spiegargli come funzionava il programma e alla fine mi son trovato a dirgli: «Sì, va bene. Io ti do il programma, ti lascio anche il sorgente, così se hai bisogno di farlo evolvere e di integrare nuove funzionalità t'arrangi tu, lo dai a qualcun altro» U29

Lo stesso ambiente familiare e la presenza a casa di persone già avviate alla carriera informatica o appassionate della materia possono incidere sulle scelte future del singolo. Il punto di riferimento è tipicamente una figura maschile. Quando la figura esperta è di genere femminile decade provvisoriamente l'idea che l'informatica sia un lavoro da uomini e quindi anche le impressioni e i giudizi sulla scarsa presenza femminile nel settore sono condizionate dal modello disponibile (donne *token*), usato come prova che l'accesso e la carriera dipendono quasi esclusivamente dalla volontà e dalla dedizione personale.

“Mia madre la sua carriera l'ha fatta perché è riuscita, nonostante me, a farla [...] è una pioniera [...] aveva capito il potenziale [dell'informatica]” U31

Dall'analisi degli *account* la determinazione, contrariamente alle opinioni di quanti la vorrebbero un attributo neutrale, può assumere connotazioni di genere femminile o maschile a seconda degli elementi che intervengono nella storia personale. Più articolate e complesse e con un profilo prettamente femminile sono le storie di quanti, uomini e donne, pur avendo obiettivi professionali chiari, sono stati “distratti” dal sopraggiungere di eventi e dall'intervento di agenti estranei al proprio controllo. Sono storie che in alcuni casi rievocano le figure di eroi ed eroine che, prima di raggiungere la meta, il premio delle proprie fatiche, hanno dovuto lottare in condizioni non sempre ottimali. In questo caso più che all'organizzazione si potrebbe dire che essi si sono dedicati al raggiungimento di traguardi personali all'interno dell'organizzazione, consapevoli che non sempre il valore delle azioni compiute ha avuto un premio equivalente in termini di potere e di successo.

“Ho lottato un anno per raggiungere quello che ho adesso in questo momento, con i suoi pro e i suoi contro [...] è quello a cui tendevo in questa organizzazione: penso che comunque tante cose non mi vanno bene ovviamente, però questa è la posizione che volevo raggiungere e sono riuscita a raggiungerla” D44

Diverso è il finale delle storie di coloro che fra gli intervistati hanno costruito il proprio percorso e formulato le proprie scelte seguendo una prevalente logica organizzativa. In questo caso l'approccio al lavoro è maschile, ma non necessariamente è un uomo a raccontare di come sia stato indispensabile sacrificare se stessi per ottenere risultati soddisfacenti ed apprezzabili. Non mancano

comunque considerazioni sulla difficoltà di aderire ad un modello così esigente, tanto più se a doverlo seguire è una donna.

“Io ho fatto delle scelte [...] la mia impressione è che sia durissima per una donna conciliare lavoro e famiglia [...] perché può anche essere che il marito ti aiuti a fare i lavori però psicologicamente e culturalmente – secondo me – il carico della famiglia è sulle spalle della donna [...] sul lavoro viene richiesto impegno, viene richiesta anche fermezza, viene richiesto equilibrio che è fortemente influenzato dallo stress, dalla pressione che gli altri fanno su di te” D40

Nei casi in cui gli obiettivi e le aspirazioni personali siano sintonizzati, più che sui desiderata della persona, sul *mood* temporale dell'organizzazione, il tempo fisicamente speso al lavoro diventa un tempo totalmente dedicato al lavoro. In questo caso la costruzione del genere passa attraverso la definizione di un approccio maschile al lavoro; l'informatica – appassionante, coinvolgente, esigente – rischia di saturare il tempo perché satura l'identità entro un idealtipo dal quale è difficile e costoso (in termini di carriera, di riconoscimento dei pari) staccarsi. L'apparente neutralità della *performance* tecnica maschera quindi una natura profondamente sessuata del lavoro informatico lasciandone trasparire una “maschilità” meccanica, competitiva ed aggressiva.

2.2.3 La neutralità

Apparentemente l'informatica sembra non avere genere: gli *account* analizzati parlano infatti di un lavoro in cui l'essere uomo o donna non fa differenza. La prima operazione di costruzione della neutralità consiste nell'evocazione della natura tecnica della materia trattata e dell'importanza che ha, a prescindere dal sesso, la sola capacità di padroneggiarla. Il passo compiuto in questa direzione ha spesso portato gli intervistati e le loro colleghe a negare l'esistenza di qualunque forma di discriminazione, senza che una precisa domanda a proposito sia mai stata formulata. Nel fare ciò entrambi, uomini e donne, hanno attivato una sorta di azione difensiva dimostrando di associare l'assenza di discriminazioni all'assenza di discriminazioni dirette o di altre azioni esplicitamente influenzate dall'appartenenza di genere. Sembra mancare la consapevolezza che il processo di *gendering* agisce anche in modo latente e simbolico; per contro non mancano considerazioni su quanto sia importante agire nel gruppo conformandosi al suo stile e alle regole del tipo: “fare la voce grossa” (per non essere aggredite) e “dimostrare” le proprie competenze (per essere apprezzate).

“Non è facile convivere con degli uomini al lavoro perché hanno il loro modo di parlare, di pensare, di rapportarsi. Per cui ogni tanto se ti vedono un po' debole, anche emotivamente, a volte ne approfittano, non perché vogliono ottenere qualcosa, magari è solo per prenderti in giro [...] Io di solito abbaio subito [...] Qui non ho dovuto neanche fare tanto la voce grossa: [...] non credo che vieni visto come un alieno se sei donna che fa informatica, perché

comunque le competenze di qualsiasi figura, maschio o femmina che sia, saltano fuori dal tuo lavoro. Basta quello. Credo che non ci sia nessun tipo di discriminazione in questo senso” D32

La seconda operazione di costruzione della neutralità è una reazione agli stimoli offerti nel corso dell'intervista per discutere dell'eventuale differenza di genere in termini di approccio al lavoro. Anche in questo caso la negazione è la prima risposta: le eventuali eccezioni cui si fa riferimento sono associate a elementi caratteriali variabili da persona a persona.

“Non credo che ci sia proprio uno stile maschile o femminile: secondo me dipende proprio dalla persona, dalla mentalità, dal modo di ragionare perché magari una persona ha un approccio diverso dal mio ma potrebbe essere un collega, una collega” D32

La possibilità di relativizzare le differenze è una pratica discorsiva frequente, riscontrata in diverse ricerche, alla quale ricorre il narratore o la narratrice nel tentativo di chiudere un argomento apparentemente scomodo o considerato inopportuno. In questi casi è importante ovviare alla reticenza dell'intervistato mantenendo comunque il focus sui processi da analizzare. In questa ricerca tale accortezza ha permesso di evidenziare come si faccia genere indirettamente, in forme e modi apparentemente neutrali. Ad esempio è bastato chiedere quali sono le caratteristiche che deve possedere l'informatico per scoprire che, dietro un'apparenza asessuata, si cela un'identità di genere maschile, risoluta e ambiziosa; il lato femminile è quello debole, taciuto e nascosto dietro una “scorza” più dura ed impermeabile.

“Il mondo del lavoro è un po' cattivo [...] ti devi fare un po' di scorza” D32

“Essere presenti sempre, essere disponibili, avere il lavoro come primo scopo della vita: questo ti fa andare avanti, è uno dei presupposti di base; forse prima delle capacità ci vuole questa disponibilità e questo secondo me limita molte donne. Io ho molte colleghe [...] prese da questi orari imposti, comunque sono riconosciute a livello di competenza perché hanno anche dei gradi abbastanza alti, dei ruoli di responsabilità, però non fanno il salto da responsabile a dirigente” U49

In relazione alla caratterizzazione dell'informatico un'interessante osservazione riguarda il modo in cui avviene il riconoscimento delle proprie capacità. Sono in prevalenza le donne a parlare in modo indiretto dei propri meriti sul lavoro, cioè a non riconoscerli apertamente. Questa potrebbe essere definita una forma di “riconoscimento riflesso” che dipende da ciò che gli altri valorizzano e premiano. Il ricorso a questa pratica discorsiva consente di evidenziare i propri meriti ma “a bassa voce”, dal punto di vista dell'altro, senza sembrare troppo presuntuose.

“Beh un percorso del genere, con una contaminazione su mille materie: credo di avere un linguaggio abbastanza ricco, abbastanza complesso che non credo sia comune; me l'hanno detto gli altri, me lo hanno fatto notare” D45

Tuttavia fra le donne più aumenta la qualità delle capacità possedute, il prestigio riflesso e l' idoneità informatica, tanto più difficile sembra il percorso verso una reale integrazione nella comunità informatica. È allora che emerge in modo esplicito la dimensione di genere. Le corrispondenti pratiche caratterizzano i rapporti con i colleghi e le colleghe, le relazioni con i superiori e i clienti: gradualmente cala il velo della neutralità e viene scoperto il volto *gendered* dell' informatica.

“Credo però che un po' di discriminazione ci sia, cioè è inutile che mi dicano di no: io la sento, me ne accorgo e in parte c'è. C'è quando si va dal cliente. Ieri sono stata in una riunione di tutti uomini dove, come al solito, tutti sono Dirigenti, Direttori, Dottori e io sono la Signorina. Sì: saranno gentili a chiamarmi Signorina però non mi va bene. Se tu sei il Presidente, sei il Direttore, io sono quanto meno la Dottoressa [...] È l' attenzione così diversa che non mi fa piacere: «Oh ma che bel vestito!»; io non vado a dire: «Che bella cravatta ha l' amministratore delegato». Non mi permetterei mai di dirglielo” D36

“Si dice che il Direttore veda le donne come un peso per il fatto della maternità e qua entriamo nel nocciolo della questione [...] e poi che sono elemento di disturbo. Non so se in quest'ottica, in un ambito prevalentemente maschile, le donne diano disturbo” U35

Dalle testimonianze raccolte si evince che l' informatica è neutrale ...ma prevalentemente maschile, che contano le competenze tecniche ...ma l' essere donna (o uomo) può fare la differenza, che il modello organizzativo premia le *performance* ...ma la doppia presenza può essere un limite: quale fra le alternative è vera? Lo sono tutte, ma ciascuna entro pratiche discorsive differenti che contribuiscono alla costruzione del genere e del significato attribuito all' informatica. Il posizionamento dell' identità di genere nel settore informatico presuppone un ordine discorsivo in cui le relazioni di genere sono l' esito di pratiche in parte condivise con aree più tradizionali del mercato del lavoro, in parte create ex novo e adeguate alle specificità dei sistemi informativi.

L' ordine simbolico di genere plasma le pratiche discorsive e i comportamenti. La costruzione discorsiva del genere avviene quindi in un con-testo di relazioni sociali i cui contenuti simbolici sono espressione di un subtesto fatto di miti e metafore.

3. La cultura informatica di genere fra miti e metafore

Il genere è forse una delle simbologie più potenti utilizzate per dare una spiegazione delle differenze biologiche. Il valore dei simboli, la polisemia di significati ed ambiguità che essi esprimono aiutano a comprendere l'origine ed il significato di miti e metafore della cultura informatica di genere. In particolare ciascun simbolo può essere considerato il prodotto dell'interazione fra organizzazione ed ambiente esterno: il senso di ciò che accade fra questi due poli viene narrato e diventa parte della storia individuale ed organizzativa.

Non sempre esiste una versione univoca di uno stesso mito o metafora, ma piuttosto convivono caratterizzazioni diverse per la stessa rappresentazione. Va inoltre segnalata la distinzione fra miti e metafore connesse direttamente alla sfera del lavoro informatico, alle pratiche "tecniche" con cui questo viene appreso e messo in pratica, e l'insieme dei simboli *borderline* fra pubblico e privato.

Rientrano nel primo gruppo la maggior parte delle forme qui commentate: l'immagine tecno-romantica del professionista-artigiano e quella dell'informatico che, chiuso nel suo isolamento come da *cliché*, ci ricorda il mito dello "smanettone". In questo stesso gruppo rientrano le corrispondenti metafore del "meccanico" e dello "spogliatoio" alle quali, per similitudine, è associato il lavoro e l'ambiente organizzativo. Il mito della "maternità" e la metafora dell'informatica come "lavoro di cura" sono invece espressione di una cultura di confine fra lavoro e non-lavoro, non specificamente legata ad un contesto informatico, ma qui discussa in riferimento ad esso.

Nel testo il mito farà da referente simbolico per descrivere il "tipico" lavoratore informatico ("chi"), mentre le metafore saranno utilizzate per analizzare le pratiche lavorative ("come").

3.1 I miti

I miti rappresentano uno dei lati più suggestivi della cultura informatica; in generale essi possono essere definiti *account* tangibili ed immaginifici con ripercussioni sul comportamento delle persone: in questa ricerca sono forme simboliche vivificate attraverso pratiche discorsive, nelle quali è stata individuata una connotazione di genere latente.

Dalle interviste sono emerse alcune immagini idealtipiche ricorrenti che configurano i profili informatici in relazione alle idee di isolamento, “tecnomania”, relazionalità e creatività, all’alternanza fra professionismo e “artigianalità”, ed infine in relazione ad una certa idea sulla presenza femminile.

Rispetto all’idea di “isolamento” in realtà nel settore informatico esistono molteplici figure professionali, alcune delle quali sono caratterizzate da una completa immersione nella dimensione socio-relazionale: la persistenza del mito dell’isolamento può forse essere ricondotta all’immagine diffusa e per certi versi “cinematografica” del progettista “votato” al suo *personal computer*.

La nomenclatura “tecnomania”, coniata per identificare un altro polo semantico, descrive perlopiù il profilo del giovane maschio smanettone, ricordato nel corso di molte interviste come protagonista *sui generis* dell’immaginario tecnologico-informatico di cui interpreta la versione più *hard* ed appassionata. L’efficacia comunicativa del personaggio deriva dal suo apparire come l’unica rappresentazione fedele all’identità dei cosiddetti “veri” informatici. In realtà, come si ricava dalle storie, molti diventano informatici senza che vi sia all’origine una passione esclusiva ed una precoce pratica da autodidatta.

La sfera della relazionalità e della creatività nell’informatica è associata quasi esclusivamente alla presenza delle donne e ad una predisposizione femminile. Ascoltando con attenzione le storie delle intervistate è piuttosto facile rendersi conto di quanto ciò corrisponda ad un’idea mitica delle donne stesse, delle competenze e delle loro “inclinazioni”: non tutte amano “a priori” i ruoli di cura così come la creatività, che nell’informatica è generalmente associata alla grafica, non è necessariamente di genere femminile. La concezione della creatività ha ulteriori risvolti mitologici: laddove taluni la ritengono frutto esclusivo di un genio informatico, altri ne demoliscono proprio la connotazione eccentrica ricordando che la persona creativa può essere anche molto razionale e tecnica.

Per quanto riguarda l’alternanza fra professionismo e artigianalità nel lavoro informatico, l’errore alquanto frequente è quello di definire gli informatici come “professionisti” anziché “gruppo occupazionale”: il fatto che la comunità informatica più ampia rivendichi la propria “professionalità” sembra corrispondere alla volontà di rafforzare la propria identità ed il proprio status tecnico. L’attribuzione di caratteristiche “artigianali” al lavoro informatico d’altra parte sembra derivare da una retorica romantica con cui intervistati ed intervistate interpretano il proprio ruolo ed alcune pratiche ad esso connesse.

Infine un approccio determinista all’informatica e alla presenza femminile in questo settore, conduce al mito della maternità; come si evince da alcune storie tale mito ha origine nel pregiudizio che molte organizzazioni sembrano nutrire nei confronti delle proprie dipendenti in vista di una possibile assenza per maternità: non c’è una verifica della loro disponibilità a continuare il lavoro e

manca una prova dell'effettivo (peraltro privato) desiderio di maternità. Ciononostante il mito persiste (Chiesi, Lorini, Potetti, Storti, 2002).

I nuclei semantici appena descritti possono essere ricondotti a tre miti distinti: il mito del “professionista-artigiano”, il mito dello “smanettone” ed infine il mito della “maternità”, in seguito analizzati in una prospettiva di genere ed in relazione alla cultura informatica.

3.1.1 Il mito del professionista-artigiano

Il mito del professionista-artigiano sintetizza, nella sua doppia denominazione, una natura in realtà molto più sfumata. La scelta di concentrare l'attenzione su due soli profili (il professionista, l'artigiano) risente in parte dell'analisi della letteratura ed in parte del confronto con i testi delle interviste dove l'informatico è, seppur variamente, definito come professionista. Laddove ciò avviene è anche connotato in termini di genere maschile. La retorica romantica dell'“artigiano informatico” non emerge dagli stessi *account* come complemento alla caratterizzazione del professionista; la scelta di definire il mito giocando su questi opposti deriva quindi dall'aver rilevato, a partire da interviste diverse, questo duplice modo d'intendere la figura dell'informatico: sulla sua connotazione mitica giocano però anche altri elementi.

Per quanto riguarda la caratterizzazione dell'informatico ho già ricordato come si possa definire professionista colui (o colei) che innanzitutto esercita liberamente un controllo personale sul proprio lavoro: in generale all'interno dell'organizzazione l'informatico ha scarsi margini di autonomia e poca discrezionalità. Come raccontano gli intervistati e le intervistate l'intervento è vincolato alle decisioni dei datori di lavoro e al criterio della produttività economica stabilito entro un *mood* temporale spesso soffocato dai tempi di consegna e dalle urgenti richieste del cliente. La nozione di stress e il concetto di rischio sembrano veicoli perfetti per alludere alle proprietà simboliche di un'occupazione non già riconosciuta come “professione” (Trice, 1993). È interessante notare come tuttavia il rischio, ingrediente tipico delle libere professioni e della carriera imprenditoriale, sia comunque presente nelle descrizioni del lavoro informatico.

“È un lavoro che sta diventando sempre più stressante perché ci stanno facendo veramente diventare schizofrenici”

D45

“Abbiamo più rischi: il nostro lavoro consiste nell'andare dal cliente e sostituire il suo vecchio server con uno nuovo; l'operazione sulla carta comporterebbe otto ore [ma] se si intoppa qualcosa quello che in teoria doveva funzionare in pratica non funziona. Primo: panico. Secondo: dilatazione dei tempi” U30

È importante prestare attenzione alla connotazione di genere del professionista informatico (impropriamente detto) per capire “chi” è, ovvero a quale immagine sia tipicamente associato. Le caratterizzazioni sono piuttosto marcate, così che il mito del professionista è oltremodo rinforzato

sotto il profilo della sua appartenenza ad un genere maschile: anche il riferimento ad un'eventuale eccezione serve per avvalorare il mito.

“[Il ruolo del programmatore] è tipico dell'uomo, ho sempre visto uomini: era la prima volta che vedevo una donna programmatrice e quindi mi ha fatto particolarmente piacere perché è proprio un ruolo duro, da uomo, o meglio una professione che è sempre stata ricoperta da uomini” D40

L'immagine del professionista uomo nel ruolo del programmatore è il principale referente del mito del professionismo che, al pari di ogni altro simbolo, è segno significante. Nelle pratiche discorsive il mito è costruito attorno allo stereotipo maschile dell'informatico associato alla sfera semantica della “durezza”: la forza emotiva del mito deriva quindi da una carica simbolica “sovradeterminata” attraverso le parole o meglio attraverso l'attribuzione di particolari caratteristiche al mito stesso.

“Il classico informatico, ovviamente parlo del programmatore, ha sempre gli occhiali, è trasandato e un po' perso. È un po' svampito: sono quelle persone che fumano tantissimo, che stanno davanti al monitor ventiquattro ore su ventiquattro, che lavorano anche il sabato e la domenica; è fatto proprio così: non li tiri fuori ... intendo l'informatico puro nel senso di programmatore” D40

Oltre alla funzione linguistica che veicola il mito e alla funzione mitica che lega il significato al significante, l'immagine ha una funzione estetica e vive di vita propria grazie alla fisionomia che le viene “cucita addosso” in modi diversi e ricorrendo a differenti idee sull'informatico-tipo: si tratta di rappresentazioni il cui significato può essere agevolmente colto in una prospettiva di genere. Il mito si manifesta infatti anche attraverso un profilo estetico che sembra annullare le differenze di genere nell'atto stesso di rendere il maschile dominante: l'apparire conta quasi quanto l'essere e chiunque si proponga sotto altre vesti è come se ammettesse di non identificarsi nella cultura informatica che il mito esprime. Il corpo è annullato e alla seduzione che esso può esercitare corrisponde a volte una sanzione informale negativa.

“All'inizio ero guardata gran male da tutti perché avevo un look un po' perfettino, tendevo a mettermi il taillorino: dopo tre volte che sono andata lì dentro l'ho tolto perché tutti avevano *pail* e scarpe da montagna [...] quindi ho capito che forse non era il caso” D36

Il mito ha più facce, ciascuna corrisponde ad un ruolo professionale e ad un'identità di genere: ad un primo sguardo il carattere *gendered* delle figure che popolano i racconti degli intervistati e delle intervistate non traspare a causa della neutralità che le avvolge, ma l'informatico-tipo è sempre un uomo e le eventuali specificazioni non fanno testo. Il lato “femminile” dell'informatica emerge in relazione alla creatività, anch'essa parte del mito del professionista informatico.

“Io vedo i programmatori: non riuscirei mai a fare un lavoro del genere e sinceramente è un lavoro anche poco femminile, secondo me. Svitano i computer, tirano fuori componenti, fanno un macello terrificante, stanno tutta la giornata di fronte a questi monitor neri con i numerini che passano e per me è abbastanza alienante [...] Non posso essere un sognatore piuttosto che una persona con una certa sensibilità e accontentarmi di quello. Credo che le

donne siano comunque più sensibili di noi da un certo punto di vista quindi magari sono portate a lavori diversi di quelli legati all'informatica che per un certo verso sono aridi" U39

"Ci sono molti più uomini che fanno il lavoro di programmatore che donne: sarà forse perché è un lavoro ... bah di creativo ha zero sicuramente: far combaciare tutta una serie di dati e soluzioni è di un'aridità terribile, questo è un lavoro che non farei mai" D40

Lo stesso modo di intendere la creatività come caratteristica femminile, peraltro associata all'assenza di razionalità, tradisce un'origine mitica. È interessante notare come anche il rifiuto dell'idea mitica di creatività sia funzionale a rivendicare lo status di professionista.

"La creatività non è: mi metto dentro una stanza buia, le mani sulle tempie e penso; la creatività è un processo codificato, le idee ti vengono perché te le fai venire non perché arrivano volando nel cielo. Anche questo è un punto dibattuto moltissimo, quando si dice: «Ma oggi non ho l'ispirazione» ... [io rispondo che] non sei un'artista, non sei Picasso, non devi avere ispirazione. Sai cosa vuole il cliente, hai l'esperienza necessaria, tiri fuori un prodotto valido" U39

Nel corso di altre narrazioni al mito del professionista "industriale" subentra quello dell'artigiano diversamente caratterizzato: il lavoro è descritto con i termini della cura, così che le sfere semantiche di riferimento cambiano radicalmente, i verbi rinviano all'atto creativo e generativo. La descrizione dell'artigiano assume toni più morbidi, estranei alla rigidità di un approccio tecnico.

"Da parte nostra c'è questo atteggiamento professionale che è quello di non creare o vendere prodotti standardizzati, tipici di una logica industriale, ma di privilegiare l'approccio più artigianale dove c'è la personalizzazione del prodotto, del servizio: tutto curato anche a monte [...] c'è una cura maggiore del particolare" U40

"È una professione assolutamente anomala, come dire che non ha nulla di industriale, cioè per dare un'idea secondo me è un lavoro un po' artigianale" D40

Sono soprattutto le piccole aziende, attente alla qualità di un prodotto destinato ad un mercato di nicchia, a prediligere questo stile di lavoro che in realtà – ad un'analisi più approfondita – appare tutt'altro che un ritorno a tecniche di lavoro semplici, come si potrebbe erroneamente pensare parlando di "artigianalità". Il mito dell'artigiano ha una natura piuttosto ambigua se riferito all'informatico: quest'immagine è referente di un apparato simbolico più complesso che la voce narrante, attraverso il mito, legittima e domina (Pondy, 1986).

Quest'operazione di costruzione e appello ai miti sull'identità dell'informatico porta alla nascita di figurazioni anche più particolari e colorate, fra cui quella dello "smanettone" che ha travalicato i confini della comunità informatica per approdare nell'immaginario tecnologico diffuso. Su quest'immagine mi soffermerò nel prossimo paragrafo evidenziando le connessioni con un'etica del lavoro informatico neutrale o perlopiù sessuata al maschile.

3.1.2 Il mito dello smanettone

Una delle immagini più familiari al pubblico dei non addetti ai lavori è quella del cosiddetto “smanettone”. Il nome può suscitare una certa ilarità ma in realtà si riferisce ad uno dei miti più importanti e rappresentativi della cultura e del folklore informatico. Lo smanettone equivale allo stereotipo del giovane maschio che trascorre il suo tempo al computer. Il suo approccio all’informatica è tipicamente quello di un autodidatta che, attraverso il gioco, acquisisce un sapere esperto molto apprezzato dal mercato. Almeno inizialmente questa sua passione non è finalizzata alla ricerca di un lavoro, complice la giovane età che lo induce piuttosto a cercare, attraverso il computer, un appagamento intellettuale, ma di tipo ludico.

“I ragazzini giovani, quelli che fanno il programmatore, agli inizi sono molto coinvolti; c’è tutto questo aspetto del linguaggio, tutto basato sull’informatica: usano questi termini anche in contesti dove non andrebbero usati, in questo senso sono un po’ fumettistici, da caricatura” D44

Lo “smanettone” è tanto più isolato quanto più è socializzato alle macchine (PC). Nel mondo del lavoro il mito coincide solitamente con il ruolo del programmatore e la sua caricatura è nota anche agli intervistati e alle intervistate che da un lato riconoscono l’esistenza del mito in quanto tale e dall’altro ammettono una sua parziale corrispondenza con la realtà.

“È la figura, tra virgolette, più socialmente isolata e quindi presa di mira, quella che non ha tante relazioni con gli altri; di conseguenza secondo me è quella più bersagliata perché uno si immagina il classico programmatore davanti al PC: entra, si siede e quando sono le sei esce, se ne va a casa e non ha relazioni di nessun altro tipo anche se poi in realtà non è così, perché comunque devi interfacciarti col cliente, perché il programma dev’essere fatto apposta perché lo sappia usare anche il cliente. Quindi ci sono un sacco di altre variabili che entrano in gioco però, uno nella sua testa, se lo immagina così” D30

In quanto giovane maschio “tecnomane”, lo smanettone è inserito in un *network* autoreferenziale, cui partecipano solitamente una maggioranza di altri uomini animati da un’identica passione per l’informatica; in questo mondo una presenza femminile è perlopiù un’interferenza che può essere accolta o con la freddezza che si addice ad un ospite poco gradito oppure con l’arroganza di chi non vuole riconoscere autorità e competenze tecniche alle donne.

“Mi capita qualche volta di avere a che fare coi ragazzi smanettoni che si sono messi lì a fare le loro pagine *web* con dei programmi. Io gli spiego delle cose e loro non ci credono perché loro le fanno diversamente [...] I ragazzini giovani ti guardano con più diffidenza secondo me perché sei donna. E questo mi fa impressione” D35

Il profilo piuttosto marcato dello smanettone conferisce un’“eccentricità” *sui generis* alla comunità informatica che lo accetta come esempio di una genialità che eccede la norma. Il mito da un lato

protegge e legittima l'identità dell'informatico "medio" e dall'altro consente alla comunità informatica di vivere della gloria riflessa di questi membri eccezionali.

"L'informatica accetta un certo tipo di eccentricità: è come dire che gli artisti sono tutti pazzi: no, non è vero. Ci sono delle persone assolutamente normali. Nel mondo artistico certi tipi di eccentricità sono accettati perché non influiscono sul risultato del lavoro o qualche volta addirittura lo migliorano; nel caso dell'informatica il personaggio semiautistico che passa il suo tempo davanti allo schermo, cercando di risolvere problemi astrusi che capisce solo lui e magari un certo numero limitato di iniziati, è evidentemente accettato" U42

La rappresentazione di questo mito ha molti punti in comune con quelle di un altro personaggio, reale e al tempo stesso idealizzato, ovvero l'*hacker*. Linus Torvalds nel Prologo a *L'etica hacker* di Himanen Pekka offre una descrizione degli *hacker* molto efficace, assai vicina a quella fornita dagli intervistati. Dopo un incipit conforme alle aspettative più ovvie, Torvalds svela come l'apparente isolamento dell'*hacker* sia la premessa ad un altro modo d'intendere le relazioni sociali: "per loro la sopravvivenza non è la cosa più importante. Possono sopravvivere abbastanza bene con i *Twinkies* e la *Jolt Cola*. A parte gli scherzi, nel momento in cui si ha un computer sulla scrivania è improbabile che la prima preoccupazione sia quella di procurarsi il pasto successivo o di avere un tetto sopra la testa [...] L'*hacker* è una persona che è andata al di là dell'uso del computer per sopravvivere [...] e guarda piuttosto ai due stadi successivi. Lui (o, in teoria, ma in pratica fin troppo raramente, lei) usa il computer per i propri legami sociali: l'*e-mail* e la Rete sono mezzi bellissimi per avere una comunità. Ma per gli *hacker* un computer significa anche intrattenimento" (Torvalds, 2001, pp. 11-12).

"Tra le immagini visibili anche al di fuori del mondo informatico sicuramente c'è il personaggio dell'*hacker* o del *cracker* a seconda dei punti di vista, delle varie confusioni che si fanno⁷, e quindi dell'informatico altamente perso, il geniale che non esce di casa, che lavora tutta la notte e che vive di Coca-Cola. Questo è sicuramente un aspetto buffo che c'è o comunque c'è questa visione estremamente falsa su chi capisce qualcosa di informatica [...] che è sbagliata [...] non ci sono geni, cioè sì, ce ne sono alcuni però la maggior parte ... [...] Credo che comunque ci sia una visione da parte delle persone non tecniche molto sbagliata del mondo informatico: il fatto che abbia ancora quest'aurea magica, di genio, di mistero ... [...] forse se avesse un aspetto normale ci sarebbero anche più donne" U45

Il mito dell'*hacker* con le caratteristiche dello smanettone fa parte di una mascherata dell'informatica al maschile perfettamente integrata nell'ordine simbolico dominante. Grazie alle pratiche discorsive che contribuiscono alla sua fama, il personaggio ci appare completo: ha una

⁷ «Un *hacker* è una persona che si impegna nell'affrontare sfide intellettuali per aggirare o superare creativamente le limitazioni che gli vengono imposte, non limitatamente ai suoi ambiti di interesse, (che di solito comprendono l'Informatica o l'Ingegneria elettronica), ma in tutti gli aspetti della sua vita. Esiste un luogo comune, usato soprattutto dai media (a partire dagli anni '80) per cui il termine *hacker* viene associato ai criminali informatici (la cui definizione più appropriata è però *cracker*)» (<http://it.wikipedia.org/wiki/Hacker>).

voce e un corpo con una chiara identità di genere, un ruolo definito e centrale nella rappresentazione culturale dell'informatica dove non mancano neppure le comparse femminili che, come da copione, occupano una posizione marginale, contestata o unilateralmente imposta (Gherardi, 1998). Laddove l'intrusa accede allo stadio successivo di accettazione, provocando comunque un cambiamento nel gioco delle parti, è sottoposta al giudizio della comunità; da questa interazione nasce il mito della maternità cui è associato il modello della "madre distratta", una presenza precaria, liminare, in bilico fra pubblico e privato.

3.1.3 Il mito della maternità

Che la presenza femminile nei luoghi di lavoro prevalentemente maschili provochi un cambiamento delle dinamiche relazionali e della cultura organizzativa è forse una delle affermazioni più ovvie che si possano fare: non è banale tuttavia indagare in ciascun contesto le conseguenze dell'"intrusione" assumendo il punto di vista di Lei, dei colleghi e del *management* in relazione all'apparato simbolico che unisce e al tempo stesso divide le parti.

Il mito della maternità è forse quello che risente meno delle caratteristiche specifiche del settore informatico, a meno che non si consideri il modo in cui la sua esistenza condiziona l'agire delle persone in relazione all'esigenza di ottimizzare il tempo, propria delle aziende informatiche. Si può allora osservare come anche in casa e nel tempo libero vengano applicati i metodi del *business* funzionali all'ottimizzazione del tempo a disposizione, sino al punto che l'essere programmatrici non equivale solo allo svolgimento di un ruolo professionale ma ad un vero e proprio stile di vita. Il tempo ottimizzato è una risorsa tanto più strategica per le donne quanto più esse si trovano in bilico fra lavoro e famiglia: sono programmatrici in azienda come a casa e ciò fa svanire pericolosamente il confine fra pubblico e privato.

"Come programmatori ci individuano anche fuori [...] spesso mi inquadrano perché anche sulle cose banali, cioè fare la spesa o il sistemare la casa, io faccio uno schema [...] io mi programmo tutto [...] è una cosa che ti viene automatica perché comunque lavori impostandoti il lavoro, non è che fai le cose così come vengono, ma inizi la mattina a pensare: "Adesso faccio questo, poi faccio questo" e lo riporti anche fuori e quindi organizzare le ferie praticamente diventa un programmino" D32

Ma il mito della maternità è interessante soprattutto in quanto parte di un meccanismo discriminante (Chiesi, Lorini, Potetti, Storti, 2002). Questa figurazione mitica emerge nelle interviste in modo pressoché sistematico allorché viene affrontato il problema della "conciliazione" e del "dover essere" sia brave informatiche che buone madri. Non è scontato il fatto che tali dinamiche siano riferite all'informatica che, in base al mito della neutralità, sembrerebbe estranea a qualunque problema di discriminazione.

“Ho la sensazione che questo settore sia un settore dove più facilmente queste barriere si stanno abbassando o azzerando, proprio perché è un settore ad alto tasso di innovazione” U40

Secondo la legge della causalità mitica qualcosa però può turbare l'ordinata neutralità. Dalla letteratura (Bolognini, 1986) sappiamo che quando l'origine del “disturbo” è interna si può manifestare una tendenza alla disgregazione del gruppo oppure all'innalzamento di barriere (simboliche) fra gruppi: noi e loro, il “bene” e il “male”. Come in alcuni casi di questa ricerca la causa di eventuali fratture o distinguo è spesso e non a caso la maternità. La riparazione del danno arrecato consiste in un compromesso ovvero nella negoziazione di un nuovo ordine che tuttavia non riduce completamente il distacco dal gruppo e non reintegra quasi mai a pieno titolo la persona. La catena degli eventi pare segua ovunque una stessa progressione “logica”: danno-distacco-riparazione-reintegrazione.

“Con le maternità ad un certo punto devi fermarti un po', devi raggiungere anche dei compromessi perché il fatto che stai via per un certo periodo fa sì che la maternità sia vista come un momento di disturbo [...] nel momento della maternità c'è un momento di stallo che poi paghi al ritorno” D44

Come quando si parla di una costruzione edificata su assunti del passato non più messi in discussione – ed è il caso di strutture culturali che assumono i caratteri della credenza diffusa – anche nelle organizzazioni informatiche il fatto che le persone differiscano fra loro quanto a comportamenti e atteggiamenti può non essere sufficiente per indurre l'organizzazione, il *management* e i colleghi a cambiare la comune rappresentazione su donne e maternità.

“Ho visto che per me sono cambiate determinate cose dopo che sono nate le bambine [...] fin tanto che ero disponibile, libera, non c'è stato nessun tipo di discriminazione [...] Nel momento in cui si hanno dei figli, forse gli altri pensano automaticamente che si debba uscire per andare a prenderli all'asilo, che se si ammalano si deve restare a casa: una serie di cose che sono potenzialmente vere, ma non è detto che valgano per tutti in modo aprioristico [...] siamo automaticamente classificate come differenti. È come se tu potessi dare meno, come se potessero contare meno su di te perché potenzialmente potresti sollevargli dei disagi [...] A me è parso che loro avessero cambiato idea prima ancora di verificare se io, o fino a che punto io avrei modificato il mio modo di lavorare. Ma il mio modo di lavorare non è cambiato” D35

La conservazione del mito è funzionale alla neutralità del sistema: tutto può procedere senza visibili differenze sin tanto che ciascuno si adegua alle aspettative di un *management* che tende a mitizzare da un lato l'impegno dei soggetti maschili e dall'altro l'inaffidabilità femminile; questa è legata alla maternità come limite dato per scontato e che prima o poi si ritorce sulla carriera di ogni donna.

“[All'epoca] non avendo figli e avendo comunque un marito che tornava a casa tardi anche lui, venivo al lavoro alle nove e alle sei mi trovavano in ufficio e questo ha favorito molto la mia carriera, anche se sono arrivata ad un livello intermedio” D44

“Con l’età iniziano ad avere altre idee per la testa: di farsi una famiglia e se ce l’hanno già, ovviamente arriva il primo figlio e col primo figlio non puoi più chiedergli di girare” U36

Per conferire al mito il carattere della sacralità necessaria a renderlo vero ed “eterno”, è necessario dargli la giusta forma: dalla morfologia del mito deriva infatti la possibilità di giustificare atteggiamenti, comportamenti e simboli. Il mito dell’inaffidabilità femminile esercita la sua funzione strutturante sulla cultura organizzativa creando il modello delle “madri distratte” sul lavoro. L’elemento di distrazione discende dal fatto stesso di essere madri e quindi di non poter svolgere il proprio lavoro alla pari dei colleghi uomini ovvero con la stessa concentrazione. La “pesantezza” del fardello “maternità” è connessa alla rapidità del cambiamento tecnologico, apparentemente gestibile solo con una presenza fisica costante ed una dedizione “monacale” al lavoro.

“Il punto non è che le donne vanno in maternità [...] è il livello di attenzione: questo teoricamente è un lavoro che dovrebbe essere fatto da monaci o da monache che vi si dedicano esclusivamente e più ci si discosta da questo ideale più diventa pesante [...] se rimani fuori per due anni è dura” U48

La possibilità di gestire diversamente l’assenza e di contenere gli eventuali danni sulla carriera sembra dipendere più che dall’applicazione di un modello manageriale di azione innovativa a supporto del personale in maternità, dalla condivisione di un modello “relazionale”. L’idea di fondo è quella di superare le false credenze che dividono il *management* dalle dipendenti costruendo un percorso che inizia con l’annuncio della maternità ed è orientato a reinserire successivamente e a pieno titolo la lavoratrice. Il mito della maternità cade laddove esiste la possibilità di sostituire al modello delle “madri distratte” quello delle “madri motivate” a trovare l’equilibrio ottimale tra riconoscimento professionale e nuova identità materna.

“Per i mesi che mi assenterò ho dato la mia disponibilità perché comunque non voglio e non mi sembra neanche giusto abbandonare completamente il progetto che io seguo. Se con l’azienda c’è dialogo allora [...] si va d’accordo. Non si stacca completamente il filo per sei mesi” D32

Entro questi margini può scaturire la consapevolezza che la maternità non è una condizione universale e tanto meno una tappa obbligata nel percorso di ogni donna.

3.2 Le metafore

La possibilità di sfruttare pienamente il potere delle parole ed il vantaggio di riferirsi alle pratiche discorsive per analizzare la cultura organizzativa informatica richiedono di prestare attenzione

anche alle metafore che popolano l'immaginario tecnologico. Le metafore infatti appartengono, come i miti, al piano della realtà simbolica nelle organizzazioni. Un'analisi oggettivista dell'organizzazione assegnerebbe solo un significato secondario ai miti e alle metafore organizzative, sulla base dell'idea che una data situazione ammette unicamente una realtà oggettiva ed un modello oggettivo di organizzazione. Ma la realtà simbolica costituisce un insieme complesso e strutturato di significati ed è socialmente costruita da coloro che agiscono nella situazione specifica. La stessa cultura informatica è sorretta da un ordine simbolico che si nutre di miti e metafore.

La metafora è un ottimo strumento per interpretare la cultura informatica in virtù del suo potere esplicativo: essa consente di capire una certa esperienza in riferimento ad un'altra, suggerisce un collegamento o un'identità tra due esperienze che normalmente non verrebbe rilevata. È interessante notare come attraverso la metafora sia facilmente sciolta l'ambiguità e l'elusività che caratterizzano tanto la cultura organizzativa quanto il genere. Nell'ambito della teoria organizzativa si potrebbe affermare che la comprensione dei fenomeni attraverso l'uso della metafora potrebbe non essere sufficiente e che affidarsi esclusivamente ad essa potrebbe creare dei vuoti di percezione (Hatch, 1997) nella misura in cui analizzando le similitudini tra due cose se ne trascurano le differenze. Tuttavia vorrei sottolineare anche il vantaggio che deriva dalla sovrapposizione fra espressione metaforica e significato che essa dischiude: svelando questo rapporto di continuità basato sul potere evocativo delle metafore, le pratiche discorsive acquisiscono una ricchezza polisemica altrimenti inesplorata.

Esistono molte buone ragioni per riferirsi ad un linguaggio indiretto, metaforico quando si parla di genere: esso viene costruito ed è parte integrante di un universo simbolico ricco, complesso e contraddittorio e il discorso ambiguo è uno strumento dall'elevato potere esplicativo nell'ambito di temi complessi. L'ambiguità che si nasconde nelle pratiche di genere non sembra quindi poter essere svelata se non attraverso l'adozione di un approccio simbolico-interpretativo.

Affermare che l'informatico è un "meccanico" dei computer o che il suo lavoro è analogo a quello di un "idraulico", può apparire una banale operazione per dare colore alla narrazione. Non è così se i contenuti della narrazione sono analizzati in una prospettiva di genere: si scopre allora che associare per analogia l'informatica ad un lavoro meccanico, ad operazioni tecniche svolte in officina, è una giustificazione dell'assenza o della scarsa presenza di donne a sua volta basata sulla distinzione fra maschile e femminile.

Se l'informatica è un lavoro da uomini, anche il contesto nel quale operano acquista una connotazione di genere maschile così che l'ufficio diventa uno "spogliatoio": in questo spazio esclusivamente maschile l'assenza femminile è causa ed effetto di un ordine simbolico e relazionale ben preciso. Ad esempio il lavorare in un simile ambiente libera il linguaggio da eventuali

inibizioni, laddove la presenza femminile potrebbe frenare l'instaurarsi di un clima "da caserma"; al tempo stesso essere donna all'interno di questo confine simbolico può esporre all'"attacco" di chi intende difendersi dalle intrusioni che come la sua cambiano le regole del gioco.

Di tutt'altro "genere" è la definizione dell'informatica come "lavoro di cura": in questo caso la "predisposizione" alle relazioni e la proverbiale "precisione" femminile sono per l'azienda una garanzia nei confronti dei clienti; è interessante notare come proprio le donne raccontino del loro lavoro come di un "figlio da allevare" e seguire con attenzione.

Può rivelarsi alquanto suggestivo analizzare il processo di *gendering* sfruttando il potere che solo le metafore hanno di rappresentare il genere dell'informatica: esse coinvolgono non solo la capacità interpretativa ma anche il senso estetico del lettore.

3.2.1 Il meccanico

Le metafore non sono semplici parole opportunamente "decorate", bensì cornici di significato con cui da un lato il narratore costruisce l'immagine della propria organizzazione e le attribuisce una conveniente identità di genere; dall'altro lato attraverso queste metafore il pubblico può guardare con occhi diversi l'organizzazione ed intravederne aspetti che altrimenti rimarrebbero nell'ombra.

Fra le metafore emerse nel corso della ricerca vi è innanzitutto quella del "meccanico": è una metafora che riprende solo alcuni tratti dell'informatica ovvero quelli affini al genere maschile dominante. Tuttavia più che ad una reale intenzione da parte dei narratori di selezionare metafore, gli *account* inducono a pensare che esista un "dato per scontato" relativo alla distinzione fra maschile e femminile, fra ciò che è meccanico e "da uomini" e ciò che è femminile e "da donne". Questa fondamentale divisione tra sfere d'azione viene introdotta metaforicamente come una questione di "attrazione" per ambiti diversi che influenza le scelte formative e prelude ad un diverso ingresso nel mondo del lavoro. Non sembra chiaro agli intervistati e alle intervistate se la spiegazione vada cercata nella "natura" o nella "cultura": ciò che per loro è evidente e comprensibile è quanto è stato riscontrato nell'esperienza, ma le ambiguità e i paradossi non mancano.

"Le donne iscritte alle facoltà tecniche sono in genere meno rispetto agli uomini, probabilmente [le donne] trovano meno attraente la parte tecnologica" U35

"La programmazione, secondo me, è una cosa che attira di più gli uomini che le donne ed è una cosa a cui di solito gli uomini si avvicinano già nell'adolescenza: hanno il computer, ci giocano, ci fanno tante cose quindi è più facile, mentre è più facile che le ragazze ci arrivino con una scelta" D32

Ma qual è l'elemento discriminante fra maschile e femminile nell'informatica? La risposta sta nella distinzione fra *hardware* e *software* e nell'immaginario tecnologico che ciascuna di queste aree

porta con sé: da un lato la durezza, la tecnica e la riparazione delle macchine, dall'altro l'apparente morbidezza, la creatività e la gestione delle relazioni.

“Quello che è il settore molto tecnico, cioè che riguarda più l'aspetto di gestione dell'*hardware* o tecnologie molto avanzate, sicuramente è prettamente maschile [...] mentre se si va su un versante di programmazione oppure assistenza al cliente la presenza femminile non è marginale” D39

“L'*hardware* è un pochino come il meccanico. Trovare un meccanico di automobili donna si fa fatica” U41

Nell'uno e nell'altro caso ciò che cambia è l'approccio al lavoro: in alcuni casi il diverso modo di intendere l'informatica viene ricondotto alla dicotomia maschile-femminile come se essa corrispondesse esattamente alla bipartizione uomo-donna, ad una diversa capacità di uomini e donne di esercitare controllo sugli artefatti e al modo in cui subiscono diversamente il fascino della meccanica.

“L'informatica ha a che fare con la macchina. [Per le donne] l'approccio alla macchina è: io mi siedo, la guido perché devo andare da qui a lì ma la macchina in sé non mi interessa [...] L'uomo no, l'uomo impazzisce [...] ha un approccio più diretto con lo strumento tecnologico e quindi questo forse si riflette anche nel mondo dell'informatica” U39

La costruzione del genere nel processo di *computing* affonda ancor più le sue radici nel momento in cui se ne dà spiegazione individuando le operazioni che tipicamente devono essere eseguite al lavoro: nell'individuare e proporle come rappresentative il narratore costruisce una metafora ben precisa sull'informatica e l'informatico e richiama il mito dello smanettone.

“Io penso che il settore sistemistico sia più tecnico, molte persone lo scelgono perché hanno una formazione diciamo da smanettoni, cioè hanno il computer a casa, gli piace aprirlo, gli piace modificarlo, un po' come potrebbe essere col motorino in una carrozzeria [...] ho visto che ci sono sicuramente meno donne che hanno questo interesse” U40

È interessante notare come anche un'altra metafora, ovvero quella dell'"artigiano", assuma delle connotazioni diverse in relazione al genere della voce narrante: il narratore associa l'informatico-artigiano al meccanico invece la narratrice, evocando l'immagine dell'artigiano per riferirsi alle caratteristiche del lavoro informatico, offre altre suggestioni piuttosto vicine al mondo degli affetti e della cura che non a quello tecnico e del *business*.

“Noi siamo gli artigiani del terzo millennio perché l'artigiano fa un oggetto, ripara un'automobile, noi facciamo un programma” U35

“È un lavoro un po' artigianale, è la cosa che mi piace di più perché [...] hai la soddisfazione di veder nascere e finire un lavoro” D40

Attraverso le pratiche discorsive la metafora del "meccanico" dà forza e vigore all'identità di genere maschile nel settore informatico ed il ricorso ad essa sembra rilasciare alla maggioranza degli intervistati (uomini) un corroborante senso di appartenenza in virtù del nesso che si crea fra

contesti, oggetti ed azioni familiari (la carrozzeria e l'ufficio, l'automobile e il computer, la pratica dello smontare e del riparare) ugualmente caratterizzati da una prevalenza del genere maschile. Le intervistate che invece ricorrono alla stessa metafora interpretano in modo inedito la duplice funzione che le metafore possono avere ovvero quella di alludere sia al mutamento che alla tradizione (Pondy, 1986). In questo caso da un lato il richiamo alla meccanica (metafora della tecnologia informatica) serve per descrivere il genere dell'informatica e la sua "tradizione" maschile; al tempo stesso l'evocazione delle caratteristiche maschili dell'informatica esprime la continuità di determinati stereotipi (l'informatica è un lavoro da uomini) e serve per giustificare i fenomeni sociali causati dalla loro persistenza (la scarsa presenza femminile nei percorsi formativi e lavorativi di tipo tecnico).

Ciò che invece questa metafora non consente di analizzare è il tipo di relazioni che si vengono ad instaurare in un ambiente maschile come quello informatico. Diversamente la metafora dello "spogliatoio" permette di esaminare anche questi aspetti.

3.2.2 Nello spogliatoio

Il processo di *gendering* innescato dalle pratiche discorsive agisce non solo attraverso l'evocazione di determinate caratteristiche attribuite alla persona e al lavoro informatico, ma anche attraverso la costruzione di spazi simbolici in cui il maschile e il femminile diventano modalità alternative e mutuamente esclusive di relazione: ad esempio lo spogliatoio come la caserma o un campo da gioco sono metafore della virilità e di un'azione corporea che riflette determinati rapporti sociali e specifici simbolismi (Connell, 1995).

Attraverso metafore come queste, riferite allo spazio d'azione, il genere è posizionato, situato e conservato all'interno di un ordine simbolico in cui il maschile è maschile e il femminile è altro. Per poter mantenere questo ordine di priorità anche nelle organizzazioni informatiche vale innanzitutto il riferimento alla tradizione militare che inizialmente ha aiutato a configurare l'informatica come disciplina e ambito di lavoro per gli uomini.

"Forse i primi anni l'informatica era vista come un settore tipicamente maschile perché veniva da ambienti sostanzialmente militari [...] era un mondo maschile" D32

Nell'immaginario collettivo la caserma identifica uno spazio ed un tempo in cui viene forgiato il carattere maschile, viene insegnato il rispetto della gerarchia e sviluppata la capacità di difendersi: per fare carriera anche negli ambienti informatici sembrerebbe necessario miscelare tutti questi ingredienti.

“È un mestiere dove o dentro di te sei cosciente di aver fatto il massimo e sei contento così o se ti aspetti la gratificazione da qualcuno lasciamo perdere perché sei in costante depressione. Allora il fattore importante in questo mestiere è il carattere” U39

Tuttavia da alcune storie raccolte si evince che, in aziende informatiche particolarmente competitive, avere carattere non sia sufficiente e che piuttosto sia l'appartenenza di genere a determinare il percorso di carriera.

“Ne ho conosciuta una [...] quindici anni fa in Olivetti: c'era una ragazza che faceva il tecnico, quindi era una a livello italiano su duemila forse. Devo dire che era una tipa anche piuttosto tosta, che si sapeva difendere; tuttavia ha fatto il lavoro per un anno, poi è stata integrata in altre strutture [...] Bisognerebbe analizzare le donne che sono riuscite a diventare capo, a fare il sistemista: o hanno le unghie lunghe oppure hanno doti per cui si sono trovate nel posto giusto al momento giusto” U49

La scarsa presenza femminile in ambienti di lavoro tecnici è causa ed effetto del consolidarsi di un clima da “spogliatoio”: i contesti esclusivamente maschili sono giudicati mancanti del “colore femminile” e della compostezza attribuita alle donne.

“La tendenza che vedo [...] in ambienti completamente maschili [è che] si crea un ambiente spesso e volentieri non dico da spogliatoio ma personalmente non è che mi entusiasmi [...] non so se la presenza femminile serva da freno: come minimo quello lo vedo un vantaggio” U40

“Un po' di colore femminile in gruppo non farebbe male” U22

Nell'immaginario collettivo lo spogliatoio è il luogo per eccellenza in cui più facilmente cadono alcuni tabù, ed il confronto su tematiche anche legate alla sessualità e alla sfera fisica diventano motivo di scherno o di divertimento. Quando l'ufficio di un'azienda informatica è un *open space* in cui lavora un *team* prevalentemente maschile, le poche donne presenti possono diventare facili prede di un'ironia più o meno maliziosa. Il ricorso ad un simile atteggiamento da un lato evidenzia quanto sia precaria l'operazione di neutralizzazione ed esclusione della sessualità nell'analisi organizzativa e dall'altro sottolinea come il potere simbolico del genere dominante agisca inevitabilmente sugli anelli “deboli” del gruppo.

“C'è una ragazza che è molto timida e introversa e spesso [i colleghi] saltano fuori con battute a sfondo sessuale scherzando [...] lei non dice niente, a volte fa la battutina [...] non arrivano ad essere eccessivamente volgari però fanno domande personali sul suo moroso, sul rapporto col suo moroso [...] però noi siamo in un *open space* per cui uno fa una battuta e la sentono tutti quanti: a seconda della risposta c'è la risata generale. Questo non è piacevole a mio avviso [...] loro se ne fregano perché comunque dalla persona non arriva una reazione veramente infastidita, ma secondo me non è che non arriva infastidita perché non lo è, ma perché non ha la forza in quel momento di reagire o pensa che se almeno sta zitta gli altri molleranno prima” D32

L'accettazione di atteggiamenti da “spogliatoio” o il silenzio che accompagna l'inserimento della giovane recluta nel gruppo degli anziani, già socializzati al modello dominante, conferma l'esistenza

di un modello d'interazione specifico. Nella misura in cui uomini e donne si adeguano a questo modello, partecipano ad una pratica di "riparazione" che rende "discreta" la presenza delle intruse meno socializzate alla mascolinità informatica.

La metafora dello spogliatoio aggiunge un tassello utile a comprendere la retorica di genere nelle organizzazioni informatiche. La decostruzione del testo mette sulle tracce della maschilità e permette di comprenderne il carattere egemone all'interno della cultura informatica. Tuttavia ad un'analisi più approfondita si scopre che possono coesistere anche altri modi d'intendere e vivere il lavoro e le relazioni fra colleghi e colleghe: l'informatica infatti può anche essere interpretata come "lavoro di cura".

3.2.3 L'informatica è lavoro di cura

Le pratiche discorsive sono uno strumento per assegnare alla propria realtà organizzativa un senso coerente con il proprio vissuto. Ogni interazione organizzativa implica un processo di *sensemaking* che spesso fa ricorso a simboli, metafore e schemi immaginativi influenzati da un genere dominante. Le pratiche discorsive possono esserne contaminate in misura maggiore o minore così che l'informatica assume connotazioni potenzialmente diverse.

La metafora dell'informatica come lavoro di cura è un valido esempio di come particolari aspetti del processo produttivo possano essere riferiti sia attraverso il linguaggio neutrale e descrittivo del *business*, sia attraverso metafore che evocano la dimensione di genere. Sappiamo quanto il lavoro di cura sia storicamente associato alle donne e alla sfera domestica, tuttavia in questa ricerca la metafora della cura non evoca necessariamente un atteggiamento femminile ed amorevole da parte delle donne bensì fa riferimento a modi diversi d'intendere le medesime pratiche di produzione e di gestione del cliente/utente o di considerare il prodotto/servizio fornito in ambito lavorativo.

Se ad esempio consideriamo il significato di "cura" nel rapporto con il cliente scopriamo che esiste un modo maschile, tendenzialmente distaccato, di trattare con l'utente esterno. In questo caso pur essendo determinante la capacità di comprendere le sue esigenze, il rapporto rimane ancorato ad una prospettiva economica, di processo, che trascende qualunque coinvolgimento emotivo.

"Da una parte è un rapporto normale fra persone e quindi non si può essere particolarmente orsi [...] ci deve essere questa capacità di trattare con i clienti, con qualcuno di cui bisogna capire le esigenze e di solito è la cosa più difficile se non impossibile; poi [bisogna] arrivare in fondo, cercare di farli contenti, cercare di farsi pagare e di non perderli" U45

"Si parte sempre da una richiesta del cliente e bisogna vedere se ciò che chiede il cliente è fattibile [...] una volta effettuata l'analisi e approvata dal cliente si procede alle modifiche vere e proprie di programmazione" D32

Diversamente la “cura” assume un’accezione tipicamente femminile quando il cliente è considerato “persona”, quando nel rapporto professionale viene dato spazio all’intuizione, alle emozioni e la relazione evoca un’asimmetria adulto-bambino.

“So che un mese prima della partenza il cliente verrà a dirmi che non va niente, che ci sono problemi, quindi ho già le risposte, so come fargli capire che non è vero. Se però inizia a bombardarti devi seguirlo come fosse un bambino, prendergli la manina e dire: «Guarda che va tutto bene, non ti devi preoccupare»” U31

“A volte ti chiedono una cosa che sembra lineare però poi ci sono delle pieghe di non detto, di non spiegato, che devi avere la capacità di intuire subito [...] Se cliente uguale azienda, qui cliente uguale persona: questa è una cosa che a me piace da morire, che mi dà il massimo della soddisfazione professionale” D46

Nonostante sia stato possibile rilevare l’adesione di gran parte degli intervistati ai più comuni stereotipi sul maschile ed il femminile, per cui gli *account* stessi suggeriscono la distinzione fra relazioni di cura improntate ad uno stile maschile, più “razionale”, o ad uno stile femminile, più “intuitivo”, uomini e donne rielaborano diversamente il concetto di cura al lavoro, ricorrendo ad ulteriori metafore.

Nel caso delle intervistate queste sono associate ad una dimensione domestica, così che il lavoro informatico diventa “lavoro di cucina” e l’*output* informatico è il “figlio” che si è visto nascere e crescere.

“Ci metto molto di me stessa nelle cose che faccio, anche come personalità, come curiosità [...] cerco di fare un po’ un lavoro di cucina di varie cose” D39

“Sei programmatore, sei analista, segui il cliente, fai un sacco di cose e hai la soddisfazione di veder nascere e finire un lavoro [...] sembra quasi il tuo figliolo e c’è la tua impronta” D40

Questa differente contaminazione del linguaggio discende dal fatto che in generale le narrazioni sono luoghi privilegiati di costruzione dell’identità. La narrazione è anche uno strumento che conferisce continuità all’esperienza lavorativa attraverso il ricorso a sfere semantiche familiari perché condivise entro campi d’azione attigui, qui rappresentati dalla dimensione domestica e da quella lavorativa: la fusione dà vita ad un linguaggio ibrido, evocativo perché metaforico. L’identità narrativa è socialmente e culturalmente situata entro un *frame* di significato che emerge in modo più vistoso nelle parole delle intervistate e, diversamente da quanto accade negli *account* degli intervistati, esprime una maggiore ma non esclusiva familiarità con le pratiche di cura e di gestione delle relazioni interpersonali.

La metafora della cura permette di osservare che esistono modelli diversi di narrazione tra uomini e donne, sebbene ogni narrazione sull’informatica evidenzia, con accenti diversi, una sola identità di genere dominante. Ogni storia deriva da modi diversi di posizionare l’io narrante all’interno della cultura di riferimento. Le pratiche discorsive e narrative analizzate in questa ricerca attingono alle categorie più affini agli schemi interpretativi individuali, così che il processo di (*en-*)*gendering*

(Bruni, Gherardi, 2002), riferito al settore informatico, riceve dalle storie stesse un significato intenzionato ed agito che dà senso e corpo all'informatica.

In sintesi l'utilizzo di una prospettiva simbolico-interpretativa nell'analisi di genere della cultura informatica, ha permesso di evidenziare non solo quali miti e metafore popolino l'immaginario tecnologico degli intervistati e delle loro colleghe, ma anche come attraverso tale apparato simbolico abbia luogo un processo di costruzione dell'identità occupazionale di genere maschile.

L'analisi della cultura organizzativa in un'ottica di genere ha permesso di "dare visibilità" alla rete di significati impliciti e apparentemente non problematici, prodotti e impiegati nelle interazioni quotidiane dell'organizzare e del lavorare nel settore informatico (Gherardi 1998). L'operazione è stata finalizzata più che alla semplificazione di una realtà estremamente complessa, alla comprensione di tale complessità attraverso un processo di decostruzione e interpretazione del dato-per-scontato contenuto nelle narrazioni degli intervistati e delle intervistate. Lo studio delle pratiche organizzative (*organizing*) e l'analisi del loro carattere *gendered* hanno permesso di risalire al sub-testo simbolico, inscritto nel processo di *computing*. L'approccio narrativo e l'attenzione riservata alle pratiche discorsive hanno inoltre permesso di evidenziare come il linguaggio nella vita quotidiana possa essere un potente strumento di oggettificazione, significazione dell'esperienza umana (Berger, Luckmann, 1966).

In generale il concetto di cultura applicato allo studio delle organizzazioni, pur nella sua ambiguità e complessità rinvia ad un corpus di "regole condivise che presiedono agli aspetti cognitivi e affettivi dell'appartenenza a un'organizzazione e ai mezzi con cui questi vengono formati ed espressi" (Kunda, 1992, p.12). Utilizzato nell'ambito del settore informatico e letto con le lenti di genere, il concetto di cultura ha portato, più specificamente, all'individuazione di un sistema che, come si evince dall'analisi dei dati, è solo apparentemente neutrale. Scoprire la neutralità di genere dell'informatica ha richiesto di comprendere l'origine di tale neutralità, il modo in cui si formano e sono trasmessi i significati di genere all'interno della cultura organizzativa considerata. I miti e le metafore presentate in questa ricerca sono alcuni dei veicoli del simbolismo informatico: sono pienamente integrati nel linguaggio quotidiano e, posti in relazione agli "ingredienti" del lavoro informatico aiutano a comprendere il senso attribuito dai narratori e dalle narratrici alla loro vita organizzativa.

Conclusioni

Lo studio del settore informatico, della cultura e delle dinamiche relazionali che lo caratterizzano, in una prospettiva di genere è occasione per proporre alcune considerazioni conclusive di natura epistemologica e metodologica.

I principi che hanno guidato la ricerca sono comuni alla prospettiva simbolico-interpretativa e a quella post-moderna: entrambe, mostrando interesse per i significati e le interpretazioni, condividono l'assunto soggettivista in base al quale tutte le conoscenze sono filtrate dall'esperienza di chi conosce e sono fortemente alterate dal contesto sociale e culturale. Poiché tutte le conoscenze sono influenzate dai processi sociali e culturali, le dicotomie più note del pensiero scientifico e filosofico occidentale – ad esempio soggetto-oggetto, maschile-femminile, cultura-natura cui aggiungo la coppia *hard-soft* – sono arbitrarie e intrinsecamente instabili. Tali dicotomie, rilevanti da un punto di vista di genere, sono quindi il prodotto di processi sociali e culturali in un particolare intervallo spazio-temporale (Hatch, 1997). A partire da queste premesse epistemologiche ho evidenziato come anche altre distinzioni derivino da processi culturali e come il linguaggio, le pratiche discorsive siano strumenti per la riproduzione di un contesto e di un subtesto di genere. La soggettività di uomini e donne, come ho cercato di argomentare soprattutto attraverso l'analisi dei dati, è il prodotto di una costruzione sociale all'interno di uno specifico contesto (storico, sociale, culturale, organizzativo) nel quale il maschile e il femminile sono definiti dalle relazioni ed interazioni fra persone, uomini e donne.

L'aver assunto una prospettiva di genere nell'analisi di alcuni fenomeni sociali, in particolare nell'analisi della relazione fra *computing* e *gendering* ha richiesto l'uso del genere come categoria analitica, come contesto e come subtesto specifico. Nel primo caso, con riferimento al genere come contesto analitico (Benhabib, 1992), la conoscenza è derivata dallo studio del processo di *gendering* entro *frame* organizzativi differenti, accomunati dall'egemonia di una narrazione maschile; nel secondo caso, con riferimento al genere come subtesto implicito nelle relazioni organizzative, la conoscenza è emersa dall'analisi degli aspetti meno evidenti e corrispondenti ad un apparato simbolico (fatto di miti e metafore), apparentemente meno rilevante, ma centrale per poter decostruire le pratiche dell'organizzare in base al genere (*gendered organizing*). L'attenzione riservata ai simboli e alle pratiche discorsive caratterizza più in generale la svolta epistemologica che negli ultimi anni ha influenzato la ricerca sociale qualitativa in termini di centralità del

linguaggio (situato, di genere, etnico, legato a tempi e luoghi specifici), rapporto tra osservatore e osservato (entrambi situati), doppia ermeneutica (produzione di interpretazioni plausibili, non di conoscenze assolute), narrazioni (ogni presentazione di risultati è una nuova narrazione basata su una strategia retorica usata da un soggetto situato in relazione ad altri soggetti situati) (Melucci, 1998a).

Il ricorso all'approccio narrativo nell'analisi di genere del settore informatico permette inoltre di argomentare due affermazioni generali legate alla riscoperta post-moderna della soggettività come situata in una rete di relazioni sociali (Geertz, 1973), ovvero:

- a) le persone nascono come referenti della storia narrata nel loro contesto e questo contesto è fatto di relazioni; in tal senso i narratori e le narratrici hanno attribuito alle proprie storie lavorative un significato che riflette un'identità organizzativa a sua volta situata in una cornice più ampia corrispondente al settore informatico;
- b) per produrre conoscenza scientifica oggi non è possibile rinunciare o misconoscere il "potere delle storie" e delle narrazioni, perché è attraverso queste che il ricercatore sociale ha la possibilità sia di raggiungere lettori al di fuori del proprio circuito, sia di "praticare" una scrittura riflessiva non neutrale.

La scelta metodologica in questa ricerca è stata influenzata dallo stesso cambiamento epistemologico che ha investito i *gender studies*, ma anche dalla natura del mutamento sociale, in particolare dalla specificità dello sviluppo tecnologico che riflette il decisivo potere del linguaggio. L'uso dell'approccio narrativo su genere e informatica deriva quindi dalla consapevolezza che la parola è il primo veicolo di posizionamento, diffusione e mantenimento degli stereotipi e dei meccanismi di discriminazione.

Nei testi raccolti sono "nascosti" i miti, le retoriche, le metafore che, come ho evidenziato attraverso l'analisi, contribuiscono a: formare l'identità e l'immagine dell'organizzazione; modellare l'identità dei lavoratori, i loro atteggiamenti, comportamenti e aspettative; costruire una cultura di genere in ambito lavorativo.

L'attenzione allo *storytelling* ha permesso di cogliere il potere della narrazione maschile in relazione ad un senso condiviso del lavorare nel settore informatico, oltre ad aver evidenziato la coesistenza di visioni parziali influenzate dai vissuti e dalle relazioni personali collocate in una zona liminare, assai ambigua, fra pubblico e privato: è il caso del mito della maternità e della metafora come lavoro di cura. La scelta di trattarle, nonostante il loro carattere non specificamente informatico, è dipeso dalla volontà di dimostrare come immagini e simboli possano emergere in settori diversi ed essere diversamente interpretati alla luce di una specifica cultura organizzativa.

L'approccio narrativo trova quindi negli studi di genere un terreno fertile, così come il genere rappresenta una lente preziosa nell'interpretazione delle pratiche narrative e discorsive in contesti organizzativi. In particolare lo studio di genere della cultura informatica individua un terreno ricco di stimoli e di nuovi spazi di approfondimento sul rapporto fra identità e tecnologie. Lo stretto legame che sembra unire processi e pratiche di progettazione informatica a processi di costruzione della soggettività e dell'identità di genere nell'epoca dell'ICT traccia interessanti linee di ricerca, sinora solo parzialmente esplorate.

Bibliografia

Acker Joan, *Gendering Organizational Theory*, in Albert J. Mills, Peta Tancred (eds.) *Gendering organizational analysis*, Sage, London, 1992, pp. 248-260.

Adam Alison, "Exploring the gender question in critical information systems", in *Journal of Information Technology*, n.17, 2002, pp. 59-67.

Adam Alison, Howcroft Debra, Richardson Helen, "A decade of neglect: reflecting on gender and IS", in *New Technology, Work and Employment*, vol.19, n.3, 2004, pp. 222-240.

Ahujia MK, "Women in the information technology profession: a literature review, synthesis and research agenda", in *European Journal of Information Systems*, n.11, 2002, pp. 20-34.

Atkinson Paul, Delamont Sara, "Professions and Powerlessness: Female Marginality in the Learned Occupations", in *The Sociological Review*, vol.38, n.1, 1990, pp. 89-110.

Basilichi Luca, "Tecnologie dell'informazione, cultura e terziario", 1991, in Egidio Mucci, Paolo Rizzoli (a cura di) *L'immaginario tecnologico metropolitano*, F. Angeli, Milano, 223-235.

Benhabib Seyla, *Situating the Self. Gender, Community and Postmodernism in Contemporary Ethics*, Polity Press, Cambridge, 1992.

Bennato Davide, *Le metafore del computer. La costruzione sociale dell'informatica*, Meltemi, Roma, 2002.

Bergher Peter L., Luckmann Thomas, *The Social Construction of Reality*, Doubleday, New York 1966 (trad. it. *La realtà come costruzione sociale*, Il Mulino, Bologna, 1997).

Bolognani Mario, Fuggetta Alfonso, Garibaldi Francesco, *Le fabbriche invisibili*, Meta Edizioni, Roma, 2002.

Bolognini Bruno, "Il mito come espressione dei valori organizzativi e come fattore strutturale", 1986, in Pasquale Gagliardi (a cura di) *Le imprese come cultura*, Isedi, Milano, pp. 79-101.

Bombelli Cristina, "Tempo, organizzazioni e differenze di genere", in *Sviluppo & Organizzazione*, n. 183, 2001, pp. 35-51.

Bourdieu Pierre, *Outline of a theory of practice*, Cambridge University Press, Cambridge, 1977.

Braidotti Rosi, *Soggetto nomade. Femminismo e crisi della modernità*, Donzelli, Roma, 1994.

Brown John Seely, Duguid Paul, "Apprendimento nelle organizzazioni e 'comunità di pratiche'. Verso una visione unificata di lavoro, apprendimento e innovazione", 1991, in Clotilde Pontecorvo,

Anna Maria Ajello, Cristina Zucchermaglio (a cura di) *I contesti sociali dell'apprendimento*, LED, Milano, 1995, pp. 327-357.

Bruni Attila, "Dalla «partecipazione periferica» al «gioco situato»: il caso della «alpha» e di «omega»", in *Studi organizzativi*, n.1, 2000, pp. 127-156.

Bruni Attila, Gherardi Silvia,

- "En-gendering differences, transgressing the boundaries, coping with the dual presence", 2002a, in Iris Aaltio, Albert J. Mills (eds.) *Gender, identity and the culture of organizations*, Routledge, New York, pp. 21-38.
- "Omega's story. The heterogeneous engineering of a gendered professional self", 2002b, in Mark Dent, Stephen Whitehead (eds.) *Managing Professional Identities*, Routledge, London and New York, pp. 174-198.

Chiesi Marcella, Lorini Elettra, Potetti Antonietta, Storti Claudio, "La maternità come sfida di Diversity management", in *Sviluppo & Organizzazione*, n.194, 2002, pp.73-89.

Cockburn Cynthia,

- *Machinery of Dominance. Women, Men and Technical Know-how*, Pluto Press, London, 1985.
- "The circuit of technology. Gender, identity and power", 1992, in: Roger Silverstone, Eric Hirsch (eds.) *Consuming technologies Media and Information in Domestic Spaces*, Routledge, London, pp. 32-47.
- "The material of male power", 1999, in Donald MacKenzie, Judy Wajcman (eds.) *The Social Shaping of Technology*, Open University Press, Philadelphia, pp. 177-198.

Collinson David, Hearn Jeff, "Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management", in *Gender, Work and Organizations*, vol.1, n.1, 1994, pp.2-22.

Connell Robert, *Masculinities*, Polity Press, Cambridge, 1995 (trad. it. *Maschilità. Identità e trasformazioni del maschio occidentale*, Feltrinelli, Milano, 1996).

Cooper Robert, Fox Stephen, "The «Texture» of organizing", *Journal of Management Studies*, vol. 27, n.6, 1990, pp.575-582.

Edwards Paul, "The army and the microworld: computers and the politics of gender identity", in *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 16, n.1, 1990, pp. 102-127.

Eriksson-Zetterquist Ulla, Knights David, "Stories about men implementing and resisting new technologies", in *New Technology, Work and Employment*, vol. 19, n.3, 2004, pp.192-206.

Fontana Renato, "Maschile e femminile nelle net-impresе", 2001, in Renato Fontana, Barbara Mazza (a cura di) *e-job. Guida al lavoro nella net-economy*, Guerini e Associati, Milano, pp. 61-76.

Geertz Clifford, *The interpretation of Cultures*, Basic Books, New York, 1973 (trad. it. *Interpretazione di culture*, Il Mulino, Bologna, 1987).

Gherardi Silvia,

- "The Gender we Think, The Gender we Do in our Everyday Organizational Lives", in *Human Relation*, vol.46, n.7, 1994, pp. 591-609.
- *Il genere e le organizzazioni*, Cortina, Milano, 1998.

Gherardi Silvia, Poggio Barbara,

- *Donne per fortuna, uomo per destino*, Etas, Milano, 2003.
- "Feminist challenges to mainstream leadership through collective reflection and narrative", 2006, in: David Boud, Peter Cressey, Peter Docherty (eds.) *Productive Reflection at Work*, Routledge, London, New York, N.Y., pp. 181-192.

Gherardi Silvia, Strati Antonio, "The «Texture» of organizing in an Italian University department", in *Journal of Management Studies*, vol.27, n.6, 1990, pp. 605-618.

Gherardi Silvia, Poggio Barbara, Bruni Attila, *Gender and entrepreneurship. An ethnographical approach*, Routledge, London, New York, N.Y, 2005.

Grey Susan, Healy Geraldine, "Women and IT contracting work – a testing process", in *New Technology, Work and Employment*, vol.19, n.1, 2004, pp. 30-42.

Grundy Frances,

- "Computer Software – A Clue to De-Gendering Technology?", 2000, *Conference: The Nature of Gender - The Gender of Nature*, Christian-Albrechts University, Kiel, Germany, in:
<http://www.keele.ac.uk/depts/cs/staff/a.f.grundy/home/kielpaper.htm>
- "Time in the Gender-Technology Relationship", 2001, *ItechWomen International Conference*, Vienna City Hall, in:
<http://www.keele.ac.uk/depts/cs/staff/a.f.grundy/home/publications.htm>

Haraway J. Donna,

- *A Manifesto for Cyborgs: Science, Technology, and Socialist Feminism in the 1980s*, Routledge, New York, 1985 (trad. it. *Manifesto cyborg. Donne, tecnologie e biopolitiche del corpo*, Feltrinelli, Milano, 1995).
- *Modest Witness: Second Millennium. Female Man Meets Onco Mouse*, Routledge, New York, 1998 (trad. it. *Testimone Modest@ FemaleMan@_incontra_ OncoTopo™. Femminismo e tecnoscienza*, Feltrinelli, Milano, 2000).

Harding Sandra,

- *The Science Question in Feminism*, Cornell University Press, New York, 1986.
- (ed.), *Feminism and methodology*, Indiana University Press, Bloomington, 1987.

- Hartzel Kathleen, "How Self-Efficacy and Gender Issues Affect Software Adoption and Use", in *Communications of the ACM*, vol.46, n.9, 2003, pp. 167-171.
- Hatch Jo Mary, *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*, Oxford University Press, Oxford, 1997 (trad. it. *Teoria dell'organizzazione*, Il Mulino, Bologna, 1999).
- Hearn Jeff, Parkin P. Wendy, "Gender and Organizations: A Selective Review and a Critique of a Neglected Area", 1992, in Albert J. Mills, Peta Tancred (eds.) *Gendering organizational analysis*, Sage, London, pp. 46-66.
- Henwood Flis, "Establishing Gender Perspectives on Information Technology: Problems, Issues and Opportunities", 1993, in Eileen Green, Jenny Owen, Den Pain (eds.) *Gendered by Design? Information Technology and Office Systems*, Taylor & Francis, London, pp. 31-49.
- Himanen Pekka, *The hacker ethic and the spirit of the information age*, Random House, New York, 2001 (trad. it. *L'etica hacker e lo spirito dell'età dell'informazione*, Feltrinelli, Milano, 2001).
- Jansen Sue Curry, "Gender and the Information Society: A socially Structured Silence", in *Journal of Communication*, vol.39, n.3, 1989, pp. 196-215.
- Jedlowski Paolo, *Storie comuni. La narrazione nella vita quotidiana*, Mondadori, Milano, 2000.
- Keenoy Tom, Oswick Cliff, Grant David, "Organizational Discourses: Text and Context", in *Organization*, vol. 4, n.2, 1997, pp. 147-157.
- Kunda Gideon, *Engineering Culture. Control and Commitment in a High-Tech Corporation*, Temple University Press, Philadelphia, 1992 (trad. it. *L'ingegneria della cultura. Controllo, appartenenza e impegno in un'impresa ad alta tecnologia*, Edizioni di comunità, Torino, 2000).
- Lave Jean, Wenger Etienne, *Situated learning. Legitimate peripheral participation*, Cambridge University Press, Cambridge, 1991.
- Longman, *Longman Dictionary of Contemporary English*, 2003.
- Maddock Su, Parkin Di, "Gender Cultures: Women's choices and strategies at work", in *Women in Management Review*, vol.8, n.2, 1993, pp. 3-9.
- Manacorda Paola, "Le trasformazioni del lavorare e le nuove tecnologie", in *Inchiesta*, n.127, 2000, pp. 26-28.
- Manacorda Paola, Piva Paola (a cura di), *Terminale donna. Il movimento delle donne di fronte al lavoro informatizzato*, Edizioni Lavoro, Roma, 1985.
- Martin Patricia Yancey, "«Said and done» versus «saying and doing»: Gendering Practices, Practicing Gender at Work", in *Gender & Society*, vol.17, n.3, 2003, pp. 342-366.
- Melucci Alberto
- "Domanda di qualità, azione sociale e cultura: verso una sociologia riflessiva", 1998a, in: Alberto Melucci (a cura di) *Verso una sociologia riflessiva. Ricerca qualitativa e cultura*, Il Mulino, Bologna, pp. 15-31.

- “Metodi qualitativi e ricerca riflessiva”, 1998b, in: Alberto Melucci (a cura di) *Verso una sociologia riflessiva. Ricerca qualitativa e cultura*, Il Mulino, Bologna, pp. 295-317.

Morgan Gareth,

- *Images of Organizations*, Sage, Thousand Oaks (CA), 1986 (trad. it. *Images. Le metafore dell'organizzazione*, F. Angeli, Milano, 1989).
- “An Afterword: Is There Anything More to be Said About Metaphor?”, in David Grand, Cliff Oswick (eds.) *Metaphor and Organizations*, Sage, London, 1996, pp. 227-238.

Orlikowski Wanda J., Baroudi Jack J., “The Information systems profession: myth or reality?”, in *Office: Technology & People*, n.4, 1989, pp. 13-30.

Panteli Niki, Stack Janet, Ramsay Harvie, “Gendered patterns in computing work in the late 1990s”, in *New Technology, Work and Employment*, vol.16, n.1, 2001, pp. 3-17.

Piccardo Claudia, Varchetta Giuseppe, Zanarini Gianni, “Leadership e linguaggio”, in *Sviluppo & Organizzazione*, n.101: 1987, pp.3-18.

Poggio Barbara, *Mi racconti una storia? Il metodo narrativo nelle scienze sociali*, Carocci, Roma, 2004.

Pondy Louis R., “La funzione delle metafore e dei miti nelle organizzazioni”, 1986, in Pasquale Gagliardi (a cura di) *Le imprese come cultura*, Isedi, Milano, pp. 194-205

Putnam Linda L., Nelson Phillips, Chapman Pamela, “Metaphors of Communication and Organization”, 1996, in: Stewart Clegg [et al.] (eds.) *Handbook of Organization Studies*, Sage, London, pp. 375-408.

Reinharz Shulamit, *Feminist Methods in Social Research*, Oxford University Press, Oxford, New York, 1992.

Somers Margaret R., “The narrative constitution of identity: A relational and network approach”, in *Theory and Society*, n.23, 1994, pp. 605-649.

Terragni Laura, “La ricerca di genere”, 1998, in Alberto Melucci (a cura di) *Verso una sociologia riflessiva. Ricerca qualitativa e cultura*, Il Mulino, Bologna, pp. 127-147.

Torvalds Linus, “Come agiscono gli hacker? Ovvero, la Legge di Linus”, 2001, in Pekka Himanen *The hacker ethic and the spirit of the information age*, Random House, New York (trad. it. *L'etica hacker e lo spirito dell'età dell'informazione*, Feltrinelli, Milano, pp. 9-12).

Trice Harrison Miller, *Occupational subcultures in the workplace*, Cornell University, Ithaca, 1993.

Turkle Sherry, Paper Seymour, “Epistemological Pluralism: Styles and Voices within the Computer Culture”, in *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 16, n.1, 1990, pp. 128-157.

Wajcman Judy, "Reflections on Gender and Technology Studies. In What State is the Art?", in *Social Studies of Science*, vol.30, n.3, 2000, pp. 447-464.

Weick Karl E., *Sensemaking in Organizations*, Sage, Thousand Oaks CA., 1995 (trad. it. *Senso e significato nell'organizzazione. Alla ricerca delle ambiguità e delle contraddizioni nei processi organizzativi*, Cortina, Milano, 1997).

Wikipedia, " Hacker ", in <http://it.wikipedia.org/wiki/Hacker>

Woodfield Ruth, *Women, Work and Computing*, Cambridge University Press, Cambridge, 2000.

Working Women (a cura di), *Race Against Time: Automation of The Office, Working Women*, Education Found, Cleveland (Ohio), 1981.

Wright Rosemary, *The Occupational Masculinity of Computing*, in Cliff Cheng (ed.) *Masculinities in organizations*, Sage, Thousand Oaks, Calif. [etc.], 1996, pp. 77-96.

Abstract

The work intends to analyse gender construction in computer science; its object is the study of the information systems culture through the so-called “ingredients” (time and presence, productivity and devotion, technique and neutrality), the myths (the professional-craftsman, the hacker, the maternity) and the metaphors (the mechanic, the dressing room, computer science as carework). This research, with its narrative approach, intends to contribute to the gender technology debate and to organizational studies; it emphasizes the relation between *gendering* and *computing* as cultural and organizational practices.