

Eguaglianza di genere nella ricerca

Gender equality in research

SVEVA AWEDUTO
sveva.aveduto@cnr.it

AFFILIAZIONE
Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR),
Istituto di Ricerche sulla Popolazione
e le Politiche Sociali (IRPPS)

ABSTRACT

L'articolo presenta una disamina delle più recenti iniziative prese a livello sovranazionale per favorire l'eguaglianza di genere nella ricerca. In particolare si sofferma sulle analisi del World Economic Forum e sulle direttive e raccomandazioni adottate dalla Commissione Europea e dall'Organization for Economic Cooperation and Development. L'autrice illustra successivamente le possibili iniziative da prendere in relazione all'esperienza e ai primi risultati del Progetto Europeo Horizon 2020 GENERA (Gender Equality Network in the European Research Area) tutt'ora in corso.

ABSTRACT

The article presents a review of the latest initiatives taken at the supranational level to promote gender equality in research. Particularly, it focuses on the analysis of the World Economic Forum and on the directives and recommendations adopted by the European Commission and by the Organization for Economic Cooperation and Development. The author then illustrates the possible initiatives to be taken in relation to the experience and the first results of the European Horizon 2020 Project GENERA (Gender Equality Network in the European Research Area), which is still in progress.

KEYWORDS

Genere
Gender

Ricerca
Research

GEP
GEP

GENERA
GENERA

Il cosiddetto triangolo della conoscenza¹ che la genera e la diffonde è costituito da tre componenti: educazione, ricerca e innovazione. Ciascuna delle componenti offre e riceve dalle altre, in uno scambio continuo di *expertise* e sapere. Ricerca e innovazione sono considerate dalla Commissione europea pilastri della strategia europea finalizzata a sostenere lo sviluppo culturale ed economico della nostra società (European Commission 2015). Parimenti, l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) guarda alle attività di ricerca scientifica e tecnologica e all'innovazione come motori di una crescita stabile, solida e duratura. L'OCSE pone inoltre ricerca e innovazione a garanzia della creazione di nuova occupazione anche attraverso la nascita di nuove imprese in nuovi settori, come rimarcato nel corso della riunione dei ministri dell'Università e della Ricerca (OECD 2015).

Essenziali, ovviamente, i finanziamenti per far funzionare questa triangolazione che, allo stesso tempo, non potrebbe avvenire se non supportata da risorse umane dedicate e adeguatamente formate.

L'equilibrio tra l'offerta e la domanda di ricercatori nei prossimi quindici anni è incerto e caratterizzato da tendenze contraddittorie. Tra i tanti fattori di incertezza si annoverano l'invecchiamento della popolazione, le preoccupazioni per un possibile disinteresse per la scienza diffuso fra i giovani e la 'concorrenza' di altre più remunerative e facilmente accessibili professioni.

Nei paesi OCSE si riscontrano spesso prese di posizione preoccupate tra i responsabili delle politiche per la ricerca e l'istruzione, che ritengono in crisi l'offerta sostenibile dei talenti nelle scienze matematiche, fisiche e naturali e nella tecnologia, soprattutto in considerazione del tempo necessario per i sistemi di istruzione di formare nuove coorti. Una scarsità di competenze pertinenti, se emerse, potrebbe richiedere un maggiore ricorso alle fonti di talento dall'estero, in particolare dalle economie emergenti e in via di sviluppo caratterizzate anche da una demografia più favorevole.

Dall'altro canto, invece, gli investimenti pubblici in calo e l'automazione in crescita potrebbero ridurre la domanda di nuovi ricercatori. Fino a poco tempo fa, l'aumento dei dottorati è stato considerato un fenomeno

positivo e attivamente incoraggiato, ma oggi in molti Paesi ci si chiede invece se ci si possa trovare presto (o ci si trovi già), di fronte ad una 'sovrapproduzione' di PhD non più occupabili al loro livello. Inoltre, l'erosione dei finanziamenti di base nelle università e negli enti pubblici e la loro sostituzione con finanziamenti a progetto, per lo più a breve termine, ha generato una domanda significativa di PhD e ricercatori mobili impiegati su contratti a breve termine.

Come risultato di queste dinamiche è emerso un 'doppio mercato del lavoro' nelle università e negli istituti pubblici di ricerca composto da una parte da ricercatori affermati relativamente ben pagati con un contratto permanente e, dall'altra, da un numero crescente di personale temporaneo assunto con finanziamenti *ad hoc* su progetti di breve durata.

Questa dualità ha creato non pochi problemi per le persone coinvolte, che hanno poca sicurezza del lavoro a lungo termine e sempre minori opportunità di ottenere posizioni permanenti o di ruolo. Al di là delle questioni di status del loro contratto, questi individui hanno anche pacchetti retributivi meno gratificanti, minore accesso ai programmi di finanziamento della ricerca, alla formazione e sviluppo di carriera e, nel complesso, più deboli prospettive di carriera.

In questo quadro, e con non pochi problemi aggiuntivi, si innesta il discorso relativo alle carriere femminili nella ricerca. Il panorama è ovviamente ben più ampio e si allarga a tutta l'occupazione ed alla condizione femminile nel suo complesso.

A questo proposito vale citare il World Economic Forum che conduce annualmente uno dei lavori più completi di analisi delle disuguaglianze pubblicato nel *Global Gender Gap Report* (wef 2016) che, seguendo criteri economici, politici, dell'istruzione e della sanità e fornisce uno scenario particolareggiato in grado di comporre l'indice mondiale del divario tra i generi (*Global Gender Gap Index*) in un quadro comparativo tra paesi che evidenzia l'entità della disuguaglianza di genere e ne osserva l'evoluzione.

I dati dell'ultimo Rapporto del 2016 vedono il nostro paese collocarsi al cinquantesimo posto (sui 144 paesi considerati) e i calcoli condotti dal WEF rilevano come i cambiamenti per colmare il gap intervenuti negli ultimi quattro anni stiano diminuendo in Italia di intensità e valore. In mancanza di nuove politiche e azioni mirate,

si è stimato che nel nostro paese una ragazza oggi ventenne dovrebbe attendere 191 anni per veder chiuso il gap di genere.

L'Europa dal canto suo assegna alla questione divario/eguaglianza di genere non poca importanza. Da almeno vent'anni si susseguono documenti e raccomandazioni di *policy* della Commissione europea, non ultimo la *Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010*², che ha enfatizzato la necessità di disporre di un indice specifico come strumento comune di valutazione che si affianchi ovviamente ad altri. Lo sviluppo di tale indice, denominato *Gender Equality Index*, è diventato uno dei compiti precipui dell'EIGE (European Institute for Gender Equality) che lo ha lanciato nel 2013 (EIGE 2015) aggiornandolo da allora annualmente per garantire la comparabile misurazione dell'eguaglianza di genere nell'Europa dei ventotto, ormai dei ventisette.

Diverse altre istituzioni sovranazionali di alto rilievo si sono espresse formalmente negli ultimi anni sulla questione di genere. Le Nazioni Unite, ad esempio, propongono una visione ambiziosa nell'Agenda 2030 sullo Sviluppo Sostenibile, attraverso l'obiettivo di sviluppo n. 5 per raggiungere l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* delle donne in tempi relativamente brevi (UN 2015).

La raccomandazione del Council dell'OCSE su '*Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*' per garantire nuove strutture di governance e strumenti politici per promuovere l'uguaglianza di genere, è stata inizialmente adottata nel corso della riunione del Consiglio a livello ministeriale il 29 maggio 2013 (OECD 2013). Successivamente l'OCSE ha contribuito alla visione ambiziosa dell'Agenda 2030 sullo Sviluppo Sostenibile sostenendo l'obiettivo n. 5, cui si è precedentemente accennato. Inoltre, nell'ambito degli strumenti OCSE, la Gender Recommendation è stata completata da una ulteriore presa di posizione con la '*Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*' (OCSE 2016).

I principi alla base della 'Raccomandazione per il genere' dell'OCSE hanno avuto un ruolo fondamentale nell'adozione dell'impegno assunto dai leader del G20 al vertice di Brisbane del 2014 per ridurre il 20% del divario di genere nella partecipazione alla forza lavoro nel 2025 (OECD et al. 2014).

L'OCSE, analizzando i percorsi lavorativi (OECD 2017a) rileva come le carriere tendono ad iniziare in modo diverso per le donne e gli uomini.

Le donne spesso lasciano la casa dei genitori prima degli uomini, formando una propria famiglia a un'età inferiore a quella degli uomini ed entrano nel mercato del lavoro attraverso lavori temporanei in misura maggiore degli uomini. Inoltre le carriere professionali delle donne non sono lineari e comprendono diversi percorsi di vita lavorativa.

Le carriere femminili, inoltre, sono in media un terzo più corte rispetto a quelle degli uomini e hanno probabilità superiori di quattro volte a quelle maschili di comprendere occupazioni a tempo parziale e accordi di lavoro flessibili.

A livello europeo i dati ci mostrano come le donne hanno un grado più elevato di istruzione superiore (oltre il 60% dei nuovi laureati sono donne), ma sono significativamente sottorappresentate negli studi e nelle carriere scientifiche. Una volta occupate, per ogni ora lavorata esse guadagnano in media il 16,4% in meno degli uomini. Anche nelle aziende, la loro presenza al livello di vertice è scarsa, ad esempio continuano a rappresentare meno di un quarto dei membri dei board e dei Consigli di amministrazione delle aziende pur costituendo quasi la metà della forza lavoro ivi impiegata (46%).

L'uguaglianza di genere e l'integrazione di genere nella ricerca sono stati identificati dalla Commissione europea come una delle priorità dello Spazio Europeo della Ricerca per porre fine alle perdite di talenti che non possiamo permetterci e a diversificare le opinioni e gli approcci alla ricerca e promuovere l'eccellenza, ma anche nell'ambito delle occupazioni e delle carriere scientifiche la strada verso la parità è ancora lunga.

Di primario rilievo risultano pertanto l'impiego e lo sviluppo delle risorse umane destinate agli specifici ambiti di R&S. A questo proposito i principali messaggi di *policy* inviati dall'OCSE in più occasioni ai responsabili delle politiche scientifiche dei paesi membri, si possono riassumere nei seguenti punti:

a) mettere in atto politiche che riequilibrino domanda e offerta di competenze e capacità delle risorse umane³;

b) mettere in atto politiche che contrastino la diminuzione di attrattività delle carriere scientifiche e di ricerca in ambito accademico⁴;

c) rimuovere le barriere che ostacolano la partecipazione delle donne all'attività scientifica⁵.

Volgendo lo sguardo verso il nostro Paese in quale situazione lo si trova? Iniziamo dal sottoutilizzo del capitale umano che riguarda soprattutto le donne: il 40% delle laureate italiane svolge un lavoro che richiede un titolo di studio inferiore.

Per quel che riguarda gli occupati nella ricerca e nell'università, in Italia si registrano 5.2 donne e 6.8 uomini su mille occupati a fronte dei corrispondenti valori europei rispettivamente di 7.6 e 13.0, una situazione quindi tutt'altro che brillante.

Tuttavia, la presenza delle donne nella scienza non può dirsi statica e cambiamenti avvengono in maniera costante anche se lenta. È aumentata infatti la partecipazione all'istruzione terziaria, è aumentato l'output di laureate sia in assoluto sia nelle discipline scientifiche, è aumentata l'occupazione scientifica delle donne. Oggi in Italia siamo al 35,5%, sopra la media europea che si ferma al 33%.

Nei livelli di ingresso all'occupazione scientifica, il congiunto effetto dell'aumento delle laureate e dell'accresciuta sensibilità alle questioni di genere ha fatto sì che le quote di uomini e donne in molte occasioni tocchino la parità. Permane però una maggioranza femminile negli studi universitari di tipo umanistico o in alcuni limitati settori scientifici, tipicamente quelli di ambito biologico, a fronte di una sostanziale assenza o di un forte squilibrio in altri quali ad esempio la fisica, generando il fenomeno conosciuto in letteratura come 'segregazione orizzontale'.

Pur raggiungendosi in alcuni ambiti la parità all'ingresso nella professione, la forbice della divaricazione di carriera si apre piuttosto velocemente.

Se, infatti, nelle fasi iniziali di carriera le quote sono abbastanza simili, non appena si sale di grado, la prevalenza della componente maschile su quella femminile si fa subito viva e il divario si fa sempre più ampio via via che si sale di livello fino a raggiungere il massimo per i livelli di carriera

più alti, tipicamente professore ordinario all'università e dirigente di ricerca negli enti pubblici di ricerca.

Le donne non riescono ancora a rompere il soffitto di cristallo se non in pochi casi e con molte difficoltà.

Policy makers e istituzioni di ricerca si chiedono, che fare? Tra le tante possibili iniziative, già prese e da espandere o altre ancora solo ideate, la più concreta sembra quella di favorire una partenza dal basso e introdurre massicciamente i Piani di Azioni Positive (Gender Equality Plan, GEP) nelle Università e negli Enti di ricerca.

La Commissione Europea ha finanziato in questa direzione il progetto Horizon 2020 GENERA⁶ (Gender Equality Network in the European Research Area), con l'obiettivo principale di affrontare l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione e di introdurre, monitorare e migliorare i piani di uguaglianza di genere delle istituzioni. L'obiettivo finale è quello di proporre e creare strutture organizzative che consentano alla ricerca in fisica e in settori correlati in Europa di trarre vantaggio dalla maggiore presenza di donne di talento a tutti i livelli, aprendo loro maggiori opportunità di carriera.

L'iniziativa per la parità di genere nello Spazio europeo della ricerca è stata formulata per applicare un approccio *bottom-up* al fine di migliorare l'uguaglianza di genere specificamente nel campo della ricerca in fisica come punto di riferimento per le altre scienze. La fisica è stata scelta poiché è un'area di ricerca con una bassa rappresentanza di ricercatrici e connotata da un'immagine fortemente maschile; quest'area costituisce la base per l'analisi e gli interventi di GENERA che si potranno poi estendere a tutte le altre discipline. Il consorzio GENERA è costituito da tredici membri effettivi tra università ed enti che svolgono o finanziano attività di ricerca in fisica e da diversi partner e osservatori associati tra i quali ad esempio il CERN (Conseil européen pour la recherche nucléaire) e l'ESO (European Southern Observatory).

Per raggiungere i suoi obiettivi, il Progetto GENERA opera a sostegno delle istituzioni di ricerca nell'attuazione dei piani per la parità di genere personalizzati per ciascuna istituzione, prevedendo l'esame sistematico di tutti i processi decisionali in modo da individuare le eventuali fonti di polarizzazione di genere. A tal fine, GENERA propone le seguenti azioni di coordinamento, ponendo, come si è detto,

particolare attenzione alla ricerca in fisica ma con un occhio attento alle differenze culturali in tutta Europa mediante le seguenti fasi:

- valutazione dello stato delle questioni di genere nelle istituzioni partner;
- individuazione delle lacune nei piani di parità di genere, ove già esistenti, e determinazione delle necessarie azioni specifiche per migliorare la parità di genere e le carriere femminili nella fisica;
- monitoraggio e valutazione delle attività già in atto nelle istituzioni partner;
- formulazione dei GEP personalizzati per tutte le istituzioni e creazione di una tabella di marcia per la loro implementazione in fisica con attenzione alle potenziali applicazioni in altri settori di ricerca;
- sostegno alle istituzioni coinvolte nell'attuazione di GEP personalizzati;
- creazione di una rete di istituzioni europee al di là dei membri del Consorzio per promuovere la parità di genere in fisica;
- istituzione di un sistema di monitoraggio a lungo termine che consenta ai partner di seguire e valutare l'impatto dei loro GEP e la potenziale applicazione in altri campi di ricerca.

Mentre l'obiettivo finale si concentra sul mondo della ricerca, GENERA esamina anche l'origine del problema creando collegamenti con le scuole e proponendo programmi idonei e misure che possono essere adottate dalle scuole secondarie di primo e secondo grado.

Il CNR a questo riguardo può diventare un esempio virtuoso per il nostro Paese poiché è membro (insieme all'INFN) del Progetto GENERA che si fa pioniere nella introduzione e applicazione dei GEP nella ricerca. Uno strumento utilizzato da tutti i partner di GENERA consiste nella realizzazione nel proprio paese di *Gender in Physics Day*⁷, un evento nazionale aperto alla partecipazione di tutti, dai *policy makers*, ai ricercatori e agli studenti, volto sia alla discussione dei temi del Progetto con gli *stakeholders* nazionali sia alla diffusione della conoscenza e consapevolezza delle questioni aperte nelle istituzioni e nelle scuole.

In Italia il primo *Gender in Physics Day* si è tenuto al CNR il 10 maggio 2017 ed ha coinvolto oltre 250 partecipanti e 150 scuole⁸.

GENERA mira in definitiva a stimolare e introdurre cambiamenti strutturali istituzionali e culturali per rendere la parità di genere una realtà nel campo della fisica, perseguendo gli obiettivi della *European Research Area* di integrazione delle questioni di genere nella ricerca volti al superamento dei limiti impliciti e nascosti e all'eliminazione delle barriere all'accesso delle donne alle carriere scientifiche. Concentrarsi solo sui temi dell'uguaglianza tra donne e uomini, tuttavia, non è sufficiente poiché vanno considerati dimensioni e limiti delle relazioni di potere equilibrate. Mentre le misure prese a sostegno delle donne come "gruppo" sono sicuramente un aspetto importante per contrastare le disuguaglianze strutturali presenti e passate, può accadere che si corra il rischio, sottolineando la differenza femminile, di creare ulteriori stereotipi.

Non è raro, infatti, che utilizzando la differenza femminile come strumento per pretendere l'uguaglianza, ci si imbatta in un forte rifiuto sia da parte dei ricercatori sia delle ricercatrici che, poiché non ritengono che esistano differenze nelle capacità intrinseche degli uni e delle altre, spesso negano l'esistenza di differenze di trattamento sul lavoro. L'approccio più adatto sembra essere quello *trasformativo* che mira sia ai cambiamenti culturali sia a quelli nelle pratiche in modo da ottenere le necessarie trasformazioni anche nel lungo termine. Tale approccio permette di mettere in discussione le dinamiche sottostanti che ostacolano le donne nella progressione di carriera, consentendo un approccio più olistico alla parità di genere.

In conclusione, vale la pena ricordare e far propria la raccomandazione dell'OCSE sull'uguaglianza di genere nel settore dell'istruzione, dell'occupazione e dell'imprenditoria del 2017, che afferma: «sono stati fatti progressi verso la realizzazione di una maggiore parità di genere, ma molto resta ancora da fare. Promuovere una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e migliorare la qualità del loro impiego contribuirà a una crescita più forte e più inclusiva» (OCSE 2017b).

NOTE

1. http://ec.europa.eu/education/policy/higher-education/knowledge-innovation-triangle_en
2. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac10404>
3. Tema trattato ampiamente nella Skills Strategy (OECD 2012).
4. Tra i motivi di diminuita attrattività: bassi stipendi iniziali, contratti precari in crescita, difficoltà di mobilità intra-istituzionale e internazionale dovuta pure alla carenza di portabilità dei diritti anche pensionistici.
5. Tra le quali: gli stereotipi di genere, le nomine e le procedure di reclutamento non trasparenti che condizionano la partecipazione femminile.
6. Tutte le informazioni sul progetto si trovano nel sito <https://genera-project.com/>
7. <https://genera-project.com/index.php/gender-in-physics-days>
8. <https://agenda.infn.it/conferenceDisplay.py?ovw=True&confid=13172>

BIBLIOGRAFIA

- EIGE (2015), *Gender Equality Index 2015 - Measuring gender equality in the European Union 2005-2012*.
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2015), *The Knowledge Future: Intelligent policy choices for Europe 2050*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>
- OECD (2013), *Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*, [http://www.oecd.org/gender/C-MIN\(2013\)5-ENG.pdf](http://www.oecd.org/gender/C-MIN(2013)5-ENG.pdf).
- OECD, ILO, IMF and World Bank (2014), *Achieving stronger growth by promoting a more gender balanced*

economy, <http://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf>, 15 Agosto.

- OECD (2015), *Réunion au niveau ministériel du Comité de la politique scientifique et technologique de l'ocde: Bâtir notre avenir commun grâce à la science, la technologie et l'innovation 20-21 octobre 2015*, Daejeon, Korea.
- OECD (2016), *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252820-en>.
- OECD (2017a), *Employment Outlook 2017*, OECD, Paris.
- OECD (2017b), *Some Progress on Gender Equality, but Much Left to Do*, OECD, Paris.
- United Nations (UN) (2015), *Sustainable Development Goals*, New York, September. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>
- World Economic Forum (WEF) (2016), *Global Gender Gap Report 2016*. Testo disponibile al sito: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>