

## Introduzione

*Daniela Muscolino e Maria Luigia Paciello*

La redazione degli atti di questo Convegno ha offerto l'occasione per una riflessione analitica sulla ricchezza degli stimoli e dei contributi che sono scaturiti da esso: come se tutto il tempo impiegato a completare questo delicato lavoro - più di un anno - avesse consentito ai semi gettati durante il Convegno di germogliare e produrre nuovi frutti.

Su queste basi è quindi maturata la scelta di arricchire la pubblicazione delle relazioni, da una parte, con ulteriori riflessioni e approfondimenti su alcuni profili di particolare interesse emersi durante l'evento, e, dall'altra, con contributi nuovi non presentati in tale sede, al fine di completare con piccole e utili tessere il mosaico della parità tratteggiato nel Convegno.

Questa scelta è stata motivata anche dalla consapevolezza, rafforzata nell'esperienza congressuale, dell'ampio divario che esiste in materia di pari opportunità tra la disciplina scritta e la sua applicazione pratica e dell'importanza della conoscenza di entrambe sia da parte degli organismi che "lavorano" nell'ambito delle pari opportunità nelle istituzioni di ricerca, sia da parte del personale che "lavora" in esse.

Si ritiene ciò importante sotto un duplice profilo: per cogliere il legame tra il significato dell'esistenza dei Comitati per le pari opportunità e la realtà circostante, e per elaborare e qualificare la missione di questi organismi alla luce dei contributi derivanti dall'evoluzione normativa nazionale e sovranazionale, dalla scienza giuridica e dalle migliori "buone prassi" in materia.

Per chiarire il contesto dal quale si è partiti, si riporta il testo di presentazione del Convegno [1], che illustra le premesse di quest'iniziativa.

## Il contesto

Nel libro "La qualità sociale" di Giorgio Ruffolo si legge: *"Nell'Occidente contemporaneo le due grandi cause di disuguaglianza sociale sono il sesso e la ricchezza. Qui ci occuperemo ancora della seconda di queste cause..."*

Questo convegno si occupa delle disuguaglianze di genere.

È noto che la problematica di genere attiene ai meccanismi di potere operanti nell'intero corpo sociale e la divisione sessuale del lavoro è parte integrante della divisione sociale del lavoro. La promozione del lavoro femminile deve affrontare innanzitutto il fatto che la funzione affidata alla donna come madre e moglie nell'ambito domestico e il "lavoro degli affetti" addossato in maniera pressoché esclusiva alla donna sono tra i motivi principali della distribuzione disuguale delle donne e degli uomini nel lavoro.

La stessa Costituzione Italiana immediatamente dopo la norma che all'art.37 garantisce alla lavoratrice gli stessi diritti e le stesse retribuzioni spettanti al lavoratore afferma che "le condizioni di lavoro le devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare": perché nessuna norma del genere è prevista per il lavoratore? [2]. È perciò importante elaborare nuovi modelli di ruolo ed istituti sociali che permettano di conciliare carriera e famiglia e rispecchino esigenze e scelte specifiche delle donne. Tut-

to ciò per accrescere la fiducia delle donne in se stesse e nel modo di svolgere il loro lavoro, per il superamento di stereotipi culturali e mentali fortemente radicati che spesso le donne stesse perpetuano con l'educazione, trasmettendo ruoli sessuali diversi ai figli maschi e alle figlie femmine. I modelli formativi e le pratiche di orientamento debbono abbandonare la loro veste solo ingannevolmente "neutrale" per assumere una specifica attenzione alle differenze di genere.

Inoltre, come indica anche l'Unione Europea, la democrazia è un valore fondamentale la cui realizzazione richiede la piena partecipazione e la rappresentanza di tutti i cittadini, donne e uomini, ai processi decisionali e alla vita economica, sociale, civile e culturale di ogni paese. L'impegno comunitario in materia di pari opportunità è fondato sulla convinzione che l'uguaglianza delle opportunità non è solo una questione di rispetto dell'individuo, ma è una necessità per la valorizzazione delle risorse umane, per mettere a frutto le competenze e i talenti di tutti i cittadini, ivi compresi i gruppi ora discriminati. È quindi necessario abbattere le barriere attitudinali che spesso impediscono alle donne di realizzare le loro potenzialità evitando così un enorme spreco di talenti.

### **Le istituzioni di ricerca**

Le istituzioni di ricerca sono un laboratorio stimolante per lo studio del lavoro femminile. L'analisi contestuale delle carriere dei ricercatori, dei tecnologi, degli amministrativi e dei tecnici permette di misurare le disuguaglianze di genere nei diversi ruoli e le loro specifiche caratteristiche. Si riduce così la casualità della fenomenologia per l'individuazione di modi e ragioni delle disparità. Numerose indagini statistiche confermano ormai diversi tipi di segregazione delle donne nelle istituzioni di ricerca nazionali ed internazionali. Si propone una sorta di metodo di *mainstreaming*: un'indagine completa che permetta di capire la generalità del problema ed aiuti a definire azioni specifiche per le diverse discriminazioni nei differenti profili.

Le istituzioni scientifiche sono quindi una sede significativa per l'attuazione di politiche delle pari opportunità volte a rimuovere la marginalizzazione delle donne, contraria alle ragioni della ricerca e dell'eccellenza scientifica, e la cui analisi porta a individuare odiosi meccanismi di esclusione anche per gli uomini.

In particolare riguardo a "donne e scienza" la Commissione europea, riconoscendo l'assenza di pari opportunità tra uomini e donne nella scienza, ha segnalato la necessità di un approccio coerente in tre direzioni: la ricerca da parte delle donne, per le donne e sulle donne.

### **Note**

1. A cura di Daniela Muscolino, Maria Luigia Paciello e Cristina Vannini, pubblicato sul sito Web del convegno: <http://www.roma1.infn.it/CPO2002/>.
2. C. Ravaoli, *Tempo da vendere - Tempo da usare*, Datanews, 1994.