

CULTURA ORGANIZZATIVA E STEREOTIPI: COMUNICAZIONE A DONNE&SCIENZA

A cura di Sandra Leone

INTRODUZIONE

Negli ultimi 15 anni l'Unione europea ha dedicato notevoli risorse (misure, iniziative e progetti) per affrontare il problema della sottorappresentazione delle donne nella scienza. Tutte queste attività non hanno tuttavia intaccato i fattori che limitano la parità effettiva tra uomini e donne nell'attività scientifica: questi fattori sono legati ai sistemi organizzativi e alla relazione tra individui e organizzazioni, che difficilmente possono essere modificati dall'adozione di singole misure. Per questo Genis Lab ha adottato un nuovo approccio sistemico e integrato alla questione della promozione delle pari opportunità, impegnando le organizzazioni scientifiche ad avviare un processo di cambiamento strutturale. *Dalla logica dell'“agire sulle donne” si passa a quella dell'“agire sul sistema”.*

In seguito al “Participatory Gender Audit” realizzato nell'ambito del progetto GenisLab e al ‘gender profile INFN’ che ne è emerso, il team di progetto ha analizzato e raccolto alcune raccomandazioni che intendono offrire al management INFN e a tutto il personale coinvolto *idee su come capitalizzare la ricchezza delle risorse ed esperienze esistenti nell'Istituto e contribuire alla implementazione pratica delle sue politiche e strategie sulla equità di genere.*

I campi di azione identificati sono tre: (1) *Cultura organizzativa e stereotipi*, (2) *Gestione Risorse Umane e* (3) *Gender budgeting*.

Crediamo che il punto di partenza sia l'identificazione e la proposta di (molte e diversificate) iniziative di formazione e informazione, che sono, per lo meno nel caso dei primi due argomenti sopra citati, decisamente correlate. Infatti, nonostante il crescente impegno dell'INFN nella formazione del personale, sottolineato nel rapporto sul *gender audit*, la cultura dell'ottica di genere non è ancora sufficientemente diffusa. Il problema a monte è innanzi tutto culturale: occorre “mostrare” con chiarezza come, a dispetto di quanto universalmente creduto e stabilito, l'ambiente scientifico non è ambiente neutro, oggettivo e meritocratico, ma subisce l'effetto di atteggiamenti e pregiudizi subdoli, comunemente assunti come dati di fatto: la neutralità può esser condizionata da fattori umani, nella ricerca come in altri ambienti di lavoro, ed è questo che può indurre comportamenti discriminatori inconsapevoli legati al genere.

In particolare, il team di progetto INFN-GenisLab ha inoltrato al management INFN le seguenti raccomandazioni nell'ambito: ***Cultura organizzativa e stereotipi***

“Incoraggiare il dialogo sulle Pari Opportunità nei consigli di Sezione/Laboratorio: analizzare le risorse contenute nel Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP), discutere la loro rilevanza e applicabilità a livello locale cercando di divenirne “promotori attivi”.

Includere in maniera sistematica le **analisi di genere dei dati dell'Istituto** nei rapporti e nei piani triennali.

Promuovere una ‘cultura attenta al genere’ nella **informazione interna** e nella **comunicazione esterna** mediante:

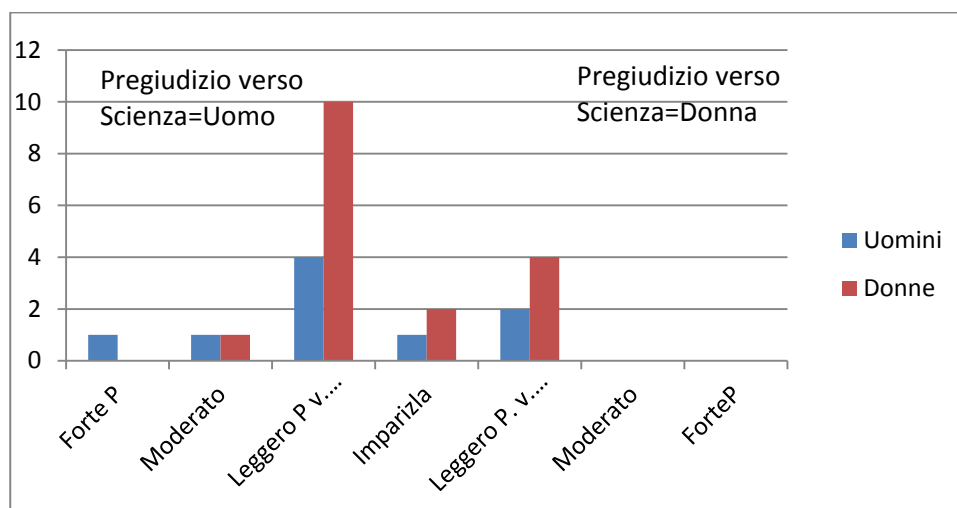
- la produzione e distribuzione attraverso i canali informativi dell'Ente (sito web, rivista, mostre, brochures, etc.) di brevi e semplici note informative sull'attuale situazione nell'INFN, esempi di buone pratiche e di possibili ostacoli all'equità di genere; connessioni tra l'eccellenza scientifica e l'equità di genere nella prospettiva indicata dalla Carta Europea dei Ricercatori, etc.

- l'uso di un linguaggio corretto dal punto di vista di genere nei documenti ufficiali dell'Istituto (Piani Triennali, relazioni di Commissioni e altro)
- una maggiore attenzione all'uso di immagini nelle campagne di comunicazione interna ed esterna
- la diffusione di messaggi sul profilo di genere dell'Istituto e sul suo impegno verso l'equità di genere e l'eccellenza scientifica (sito web, rivista, immagine esterna)."

Veniamo adesso ad una analisi degli strumenti e documenti messi a disposizione dall'associazione Donna e Scienza, partner tecnico del progetto GenisLab, sul tema degli stereotipi.

IAT Test

Abbiamo proposto il test a un campione di circa 40 dipendenti, uomini e donne, ricercatori, tecnologi, amministrativi e tecnici. Abbiamo ottenuto risposta da 9 uomini e 17 donne. I risultati sono mostrati nel grafico seguente.



Il test ha suscitato un discreto interesse. Il team di progetto ha eseguito varie prove, verificando che in seguito alla ripetizione, molte volte da parte della stessa persona, del test, il risultato ottenuto fosse stabile. E' interessante notare che il massimo delle risposte si posiziona proprio dove ci si aspetta che sia lo stereotipo (scienza=uomo).

Il nostro parere sullo stereotipo "donna non scientifica" e' che questo sia la conseguenza storica di una causa di discriminazione piu' profonda: in generale gli stereotipi di genere coprono la volonta` a non concedere uguali diritti a donne e uomini.

Per gli afroamericani questo e' forse piu' evidente. Storicamente prima nasce lo sfruttamento economico degli africani nel nuovo continente, poi nasce il razzismo come giustificazione ideologica di quello sfruttamento. Analogamente per le donne i pregiudizi su quali lavori siano femminili o meno risentono dell'organizzazione del lavoro all'interno di un quadro storico.

Quando l'insegnamento scolastico era ritenuto importante, era riservato agli uomini; ancora negli anni '30 il Regio Decreto n. 2480 esclude le donne dall'insegnamento della storia, dalla filosofia, dall'economia nei licei classici e scientifici e negli istituti tecnici, ovvero dalle discipline ritenute piu' importanti, quelle umanistiche. Le donne costituivano la maggioranza degli operai anche in Italia nella prima industrializzazione (che era prevalentemente tessile) ma non potevano accedere a scuole per migliorare la loro posizione nel lavoro. Quando si verifica un eccesso di manodopera nell'industria, le donne sono licenziate in massa e la maggioranza degli operai diventa maschile. Le donne che avevano raggiunto uguaglianza di paga a seguito

di rivendicazioni socialiste, la perdono con l'avvento del fascismo che fa della disegualianza nella paga e della discriminazione sul lavoro un punto caratterizzante della propria politica.

La posizione della donna nella scienza non appare diversa.

I pregiudizi "donna non scientifica" possono avere un impatto nella scelta dell'indirizzo universitario da parte delle giovani studentesse, ma una volta che le donne sono state assunte da una organizzazione, non è il pregiudizio che non siano "abbastanza scientifiche" che impedisce loro di raggiungere posizioni dirigenziali. Nell'amministrazione, non è il pregiudizio che le donne non siano brave amministrative che limita loro il raggiungimento di posizioni dirigenziali.

La discriminazione è basata sull'idea che le donne non sono uguali agli uomini in diritti ma ne hanno un po' di meno. Un'idea molto forte nella nostra civiltà, che trova poi applicazione, a seconda dell'epoca storica, in vari settori, che cambiano a mano a mano. E i pregiudizi li seguono. La costante è la subalternità della donna. Nei paesi in cui le posizioni scientifiche sono pagate poco, le donne sono presenti in frazioni molto alte. Nei paesi come Stati Uniti e Svizzera dove i fisici sono ben pagati, le donne spariscono. Se la fisica in quei paesi diventerà subalterna, le donne avranno nuovamente spazio.

Senza sottovalutare che "l'unità del cambiamento nell'organizzazione è l'individuo" e che il successo di un programma di miglioramento sia legato a un suo cambiamento di mentalità e di comportamento, riteniamo che per agire sui pregiudizi non sia sufficiente cambiare le singole persone, ma che piuttosto si debba agire sinergicamente sull'organizzazione incoraggiando comportamenti non-competitivi (nella competizione, le donne arrivano sempre dopo agli uomini) e permettendo a tutte e tutti di esprimere le proprie capacità (da cui nell'introduzione la sottolineatura dello stretto legame tra *cultura organizzativa e stereotipi*).

UTILIZZO DEL "DIARIO" (sui comportamenti discriminatori e lavoro nascosto)

Riteniamo che questo strumento non si adatti al lavoro di ricerca in ambito INFN. Chiunque abbia visto un apparato sperimentale come quelli di LHC capisce che i compiti a cui siamo chiamati sono molto complessi e nessuno di questi assimilabile al "lavoro di cura". Ne capiamo la motivazione ma ci sembra uno strumento difficilmente utilizzabile. Il ricercatore/la ricercatrice non credo si senta "overqualified": o meglio, il nostro lavoro quotidiano è fatto da tanti aspetti, quelli più di routine e quelli più stimolanti ed interessanti, ma la routine è necessaria e riguarda tutti i ricercatori. Potrebbe essere diversa la percezione in ambito tecnico/amministrativo (riteniamo che nel report in seguito alla visita sul campo effettuata a Trieste riferimenti al sentirsi sovra-qualificati per le mansioni svolte possano essere emersi soprattutto in questo ambito), ma appunto non strettamente in riferimento al lavoro di ricerca.

DOCUMENTO "RESISTENZE AL CAMBIAMENTO"

Capiamo che si tratta di un documento di lavoro ancora in bozza. Abbiamo pertanto un solo commento su una parte riguardante l'INFN che vorremmo fosse cambiata. A Pag. 5, nel paragrafo dal titolo: ***Shift onto external realities. Other institutions, or historical, social or educational causes*** viene detto:

"Other obstacles to change involve blaming the laws, the economic crisis and consequent unemployment, etc. lack of funding or male mindset, as in the case of the INFN. The latter claims that the culture of the Istituto di Ricerca di Trieste is not in favor of gender equality because it is a chauvinist culture."

Non siamo riusciti a trovare in alcun punto del Report sull'audit di Trieste riferimenti ad una cultura Triestina "sciovinista". L'unico passo si riferiva a un commento sulla situazione in uscita degli istituti

tecnici/professionali della città, in cui la percentuale maschile è molto alta (realtà peraltro diffusa anche altrove, in Italia). Infatti, a pag. 14 del Report viene detto:

“Technicians

The only two female technicians working for the Section are University associates. The extremely low representation of women in this category is mainly due to the fact that the local Technical Institute is almost exclusively male-dominated. “

Non riteniamo pertanto che sulla base del Gender Audit si possa sostenere che:

“the Istituto di Ricerca di Trieste is not in favor of gender equality because it is a chauvinist culture”.

Pur consapevoli della sfumatura diversa di significato della parola inglese “chauvinist” (sciovinista o maschilista) rispetto all’italiano “sciovinista” (nazionalista acceso e fanatico, sostenitore settario della propria fazione, del proprio gruppo) e in considerazione delle vicende storiche che hanno caratterizzato la città di Trieste, riteniamo che la suddetta frase non dovrebbe essere usata, poiché non corrispondente al vero.

Molte osservazioni condivisibili hanno richiamato inoltre la nostra attenzione, come quelle relative alla presenza di *conflitti tra donne* o come quello della *“non awareness”* degli stereotipi, che ci stimolano ad approfondire l’analisi e a lavorare per far crescere l’evidenza circa l’operatività di meccanismi disfunzionali che influenzano la presa di coscienza sul reale dei soggetti e rendono più difficile, per le donne, lo sviluppo professionale.

DOCUMENTO SCHEMATICO INTITOLATO “ITALY”

Abbiamo analizzato e discusso i singoli punti

EVALUATION

Il contenuto di questo punto ha suscitato tra noi discussione e riteniamo che andrebbe chiarito.

In particolare, in riferimento alla frase: “Current evaluation criteria are not sufficiently fair.” Crediamo che questa andrebbe maggiormente contestualizzata. Nella tabella a pag. 16 del documento “Resistenze al cambiamento” viene detto: “Criteria for excellence perceived as “objective” but not “women friendly””. Ci si riferisce a questo?

La frase: “Peer review and bibliometric index are the relevant methods” va intesa nel senso che questi sono i criteri usati in INFN, o che questi dovrebbero essere i criteri rilevanti da usare?

Relativamente alle domande finali di nuovo alcune cose non sono chiare:

“are these equally shared by women and men?” Ci si riferisce ai “soft skills” appena elencati?

“Are there stereotypes related to management capabilities and to belonging to the right group?” probabilmente sì, ma come tutti gli stereotipi, sono difficilmente individuabili.

RESOURCES

“Distribution of spaces and physical resources appears relatively fair.”

Mentre questa affermazione è vera nell'ambito della ricerca, è stato sottolineato che esiste almeno un caso, l'Amministrazione Centrale, in cui la divisione degli spazi tra uomini e donne non è bilanciata

WORK ORGANIZATION

Per quanto riguarda il telelavoro, nell'attuale nuovo regolamento del personale questa possibilità è stata inserita. Riteniamo che sarebbe importante monitorare l'implementazione di progetti-pilota. Questa possibilità è più rilevante per il personale tecnico-amministrativo che ricercatore, poiché i ricercatori possono usufruire di un orario flessibile. È stato sottolineato che disomogeneità nel trattamento tra una sede e l'altra vengono riscontrati in vari settori dell'organizzazione del lavoro, e che una maggiore omogeneità di prassi e nell'interpretazione dei regolamenti sarebbe auspicabile. È una questione rilevante perché talvolta questa diversità va a intaccare proprio la parità di genere e l'organizzazione della struttura.

LANGUAGE

Notiamo una maggiore attenzione rispetto al passato all'uso del linguaggio nelle sedi istituzionali, per esempio nella emissione di bandi per assegni di ricerca rivolti a giovani ricercatrici/ricercatori, anche grazie alla collaborazione con Enti territoriali (quali le Regioni) e internazionali (quali la Comunità Europea) che tradizionalmente sono molto attenti all'uso di un linguaggio non discriminatorio.