



Proposta presentata al convegno del CNR “Attraverso il cristallo”

Proposta per le pari opportunità: come attraversare il cristallo

di Sara Cabibbo

E' difficile, quando si propongono nuove regole che rendano agibile e proficuo il cammino delle pari opportunità, evitare il rischio di assumere un tono rivendicazionista, il più delle volte lontano dalle intenzioni di chi, partecipe di un sistema – in questo caso quello dell'Università e della Ricerca – ne avverte contraddizioni e limiti, che penalizzano una componente importante, ostacolando il buon funzionamento di quello stesso sistema.

La dimensione della rivendicazione è estranea alle intenzioni e agli obiettivi che la "*Commissione per la valorizzazione delle donne nella ricerca scientifica*" si è posta nei suoi due anni di lavoro, nel senso di richiesta di accesso ai diritti della parte più forte di quella più debole, ed è assente dalle proposte contenute in questo documento.

Piuttosto esso, nell'indicare una serie di misure rivolte ad invertire l'attuale squilibrio di genere nella fisionomia del mondo accademico e della ricerca, assume come prioritario il punto di vista delle tante donne impegnate in questi settori: studiose sovrastate da quel "soffitto di cristallo", che non soltanto impedisce loro di accedere in misura significativa alle posizioni di eccellenza, ma che penalizza l'innovazione e il virtuoso avvicendamento dei oggetti nei meccanismi decisionali dell'organizzazione scientifica; ricercatrici, marginalizzate dalle strutture informali – ma non per questo poco efficaci – degli *old boys network*, le cui pratiche di discrezionalità nella cooptazione risultano spesso incongrue alle ragioni della ricerca e dell'eccellenza scientifica; donne degli Enti di ricerca e dell'Università, infine, che non intendono farsi portatrici di interessi parziali, protettivi del loro sesso, ma che viceversa hanno a cuore una ridefinizione delle strutture in cui ha luogo la produzione scientifica e la trasmissione dei saperi.

Una ridefinizione, che consenta loro di credere nel proprio lavoro recuperandone tutta la dose di innovazione e progettualità, di crescere serenamente nelle competenze e nelle abilità, di attrezzarsi con fiducia alle procedure della valutazione e della progressione delle carriere.

Pensiamo infatti che la condivisione, da parte di uomini e donne, delle regole preposte alla produzione e alla riproduzione dei saperi scientifici, possa non solo rispondere all'attuale composizione del corpo scientifico e accademico, ma sia occasione per correggere – a beneficio di tutti – i meccanismi regolatori di una politica scientifica pensata per un mondo in cui il lavoro e lo spazio pubblico erano occupati quasi esclusivamente da uomini.

Ma non solo. Ridiscutere le regole in una prospettiva di pari opportunità, significa creare le condizioni per l'incremento del numero di studiose in posizioni di eccellenza e di *leadership*, sì che il loro modello possa rendere attraente, per le nuove generazioni di donne, la scelta della carriera scientifica, purtroppo oggi afflitta da quello "spreco di talenti" registrato da molte indagini internazionali.

Sulla base di queste premesse, riportiamo qui di seguito – articolandole in quattro sezioni, che rispondono agli ambiti di intervento – alcune **proposte** che ci auguriamo imprimano anche la cifra del genere dell'attuale, importante, dibattito sul buon governo della scienza.

ATTIVITA' DI OSSERVATORIO, MONITORAGGIO E PRODUZIONE DI DATI

- Statistiche disaggregate per genere di tutte le attività svolte negli Enti di ricerca e nelle Università; in primo luogo nei concorsi (candidati/e e commissari/e).
- Statistiche sui ruoli rivestiti dagli uomini e dalle donne negli Enti di ricerca in cui le carriere scientifiche siano separate da quelle amministrative e sulla durata di permanenza nei ruoli.
- Fotografia delle mansioni che gli uomini e le donne ricoprono nella ricerca.

AZIONI FINALIZZATE ALLA VALORIZZAZIONE DELLA COMPONENTE FEMMINILE NELLA RICERCA

- Valutazione della produzione "normalizzata" sulla base delle risorse (per esempio in termini di fondi assegnati, laboratori, spazi, strutture, ecc.).
- Valutazione del numero ristretto di pubblicazioni scientifiche, indicate dai candidati ai concorsi come caratterizzanti la produzione.
- Presentazione di un rapporto annuale, da parte di ciascuna struttura scientifica e della sua amministrazione, sulle azioni messe in campo per la valorizzazione della componente femminile.

A questo proposito si potrebbe prevedere che l'individuazione di misure che rimuovano gli ostacoli alle carriere femminili venga assunto da ciascuna struttura di ricerca e amministrativa fra gli obiettivi prioritari; e che ciò sia oggetto del riconoscimento (premio, incentivo, altro) da parte del Ministero competente.

AZIONI POSITIVE

- Presenza femminile, almeno al 40%, nelle strutture scientifiche, nei comitati di valutazione e in quelli di bioetica, i cui componenti siano nominati in base a criteri di tipo politico".
- Riequilibrio di genere nella composizione di tutte quelle commissioni concorsuali di nomina in cui la componente femminile risultasse minoritaria in maniera significativa.
- Incentivi a tutte quelle forme di comunicazione scientifica (convegni, seminari, esperienze di formazione) che presentino una buona proporzione di relazioni e lavori di donne.
- Congedo di maternità e paternità pagato (ovvero prolungamento della retribuzione per sei mesi) a tutte le ricercatrici e i ricercatori con retribuzione a tempo determinato (dottorande/i, borsiste/i, assegniste/i, ecc.); borse di studio e corsi di aggiornamento per il reinserimento dopo lunghe assenze collegate all'organizzazione e alla pianificazione della vita familiare.
- Valutazione di genere (attraverso forme di consultazione che non si rivelino di pura facciata) del Piano Nazionale della Ricerca.

AZIONI MIRATE ALLA TRASPARENZA

- Pubblicità dei nomi di tutti i componenti i network di ricerca che fanno domande di finanziamento.
- Limitazione del numero di progetti di ricerca coordinati da una medesima persona.
- Esplicitazione – nelle liste dei revisori e dei garanti, dei componenti i comitati di valutazione e delle commissioni di concorso, e di ogni struttura di controllo e verifica della produzione scientifica – del sesso delle persone addette a questi incarichi.

Siamo consapevoli che le azioni indicate richiedono da parte delle strutture scientifiche e amministrative delle Università e degli Enti di ricerca sia un investimento economico, che ne sostenga i costi, che un investimento politico che renda manifesta la volontà di assumere la valorizzazione delle donne come obiettivo prioritario.

A questo scopo si propone che il Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica si faccia promotore di un **incontro** tra i Presidenti degli Enti di Ricerca, i rappresentanti del Crui e del Comitato dei Garanti presso il MURST e le componenti di questa commissione, perché sia verificata la disponibilità ad accogliere queste richieste e darvi corso.