

BUSINESS E MERCATO

QUEL DOPPIO STANDARD CHE REGOLA L'ACCESSO ALLE CARRIERE SCIENTIFICHE

Il libro della sociologa Camilla Gaiaschi scardina paradossi e illusione teleologica per inquadrare lo stato dell'arte della parità di genere nelle professioni scientifiche in Italia e in Europa

Un doppio standard, nella valutazione e nell'accesso alla professione. Un criterio di valutazione difforme utilizzato per gli uomini e le donne con caratteristiche simili che vorrebbero accedere agli stessi ruoli. Un metro di giudizio, generalmente più severo, usato per valutare le donne che produce svantaggi in fase di reclutamento, di scatti di carriera e di retribuzione. Trucca la corsa, la rende più faticosa. "Doppio standard. Donne e carriere scientifiche nell'Italia contemporanea" (Carocci editore, 2022) è il libro scritto da Camilla Gaiaschi, sociologa, ricercatrice Marie Skłodowska-Curie all'Università di Losanna e docente di Pari opportunità e carriere scientifiche all'Università degli Studi di Milano. In 271 pagine, corredate da ricca bibliografia internazionale, il testo che lascia ben pochi dubbi rielaborando i risultati di oltre otto anni di ricerche sulle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro, della scienza e della ricerca. Il libro restituisce il ricco dibattito internazionale sul tema per poi focalizzarsi sul nostro Paese. Lo fa, da una parte, analizzando i dati italiani a confronto con i Paesi europei e, dall'altra, soffermandosi su quattro casi studio nei settori dell'accademia, delle scienze biologiche e delle carriere medico-chirurgiche.

LA MEDIOCRITÀ È UN LUSO

"Ci sono sicuramente criteri più severi quando si giudicano le donne – racconta Camilla Gaiaschi ad AboutPharma – quindi noi non possiamo mai godere del lusso della mediocrità. Dobbiamo dimostrare sempre di essere sopra la media, perciò chi ce la fa a rompere il soffitto di cristallo è perché è più brava, ha dovuto controbilanciare un trattamento più severo. È l'applicazione del concetto statistico di discriminazione che si riferisce alla situazione in cui un individuo o un gruppo di individui subiscono un trattamento differente rispetto ad altri, a causa della loro appartenenza a una determinata categoria (ad esempio etnia, genere, orientamento sessuale, religione, ecc.)."

IL COSTO DELL'UGUAGLIANZA

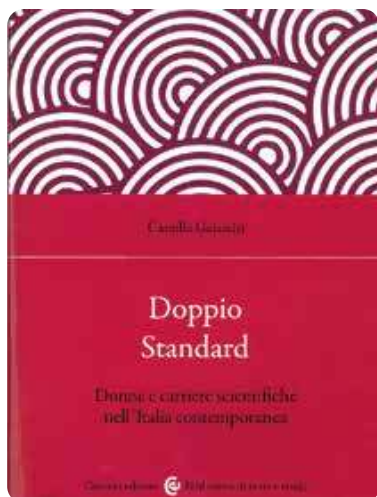
L'uguaglianza che le donne riescono a raggiungere in alcuni ambiti ha un costo. È un'uguaglianza, quindi, per le eccellenti. Persino la normalità è un lusso che le donne non possono permettersi. Per ottenere gli stessi risultati dei colleghi uomini, le donne devono soddisfare criteri più elevati. Non è soltanto una questione di dover essere più competenti e capaci ma anche di dover adottare strategie che possano ridurre un'eventuale penalità legata alla maternità (fare meno figli, farne solo uno, etc). L'uguaglianza è un privilegio per poche, per coloro che non solo si sono adeguate a un modello "maschile" di produttività ma che sono diventate anche più brave dei colleghi maschi. L'uguaglianza è un lusso che non tutte hanno gli strumenti per permettersi e crea disparità tra le donne stesse.

SCARDINARE I PARADOSSI

Il libro fa luce su tre aspetti poco esplorati in letteratura: l'illusione della teleologia, i paradossi di genere, gli spazi di uguaglianza e i suoi costi. Per quanto riguarda i paradossi, il libro ne evidenzia quattro che contribuiscono a rendere più complicato il processo di eliminazione dei gap di genere nelle professioni scientifiche. Il primo è legato al mondo del lavoro e riguarda proprio i Paesi considerati più egualitari, ad esempio quelli scandinavi o di lingua tedesca. Qui c'è un'elevata occupazione femminile, politiche di welfare generose e in generale valori più progressisti, ma non sempre questo corrisponde a un maggior numero di ragazze e donne nella scienza e nelle posizioni apicali. Inoltre, in questi Paesi le donne lavorano spesso part-time (con i costi che ciò implica) ed esiste il fenomeno della segregazione, orizzontale e verticale.

ITALIA ECCEZIONE POSITIVA

Il paradosso dell'occupazione suggerisce che è necessario guardare anche alla qualità del lavoro e, quindi, ai livelli di retribuzione, alle possibilità di



crescita professionale, alla segregazione e al tasso di ragazze che scelgono le Stem, etc. In questo contesto l'Italia rappresenta un'eccezione positiva, migliore di quella svedese, in quanto presenta una più alta percentuale femminile nei corsi di laurea Stem. Le donne sono

pari al 60% dei laureati di secondo livello nella macro-area delle scienze naturali, matematica e statistica (72% nelle scienze biologiche, 52% in matematica e 43% in fisica), in linea con la media Ue. Più basse le percentuali, sia nel nostro Paese sia a livello europeo, per quanto riguarda ingegneria, al 25% in Italia (26% in Ue). Se si guarda ai professionisti R&D per settore, invece, le donne sono soltanto il 21% del personale nel privato in Europa e il 23% in Italia. Nel pubblico le percentuali migliorano ma non arrivano alla parità, tranne in alcuni Paesi mediterranei e nei Paesi un tempo di influenza sovietica. Ancora una volta, i Paesi "gender equal" si comportano in media o sotto la media, in particolare i paesi del cluster conservatore-corporativo (Germania, Austria, Svizzera e Paesi Bassi) ma anche il Belgio, la Francia, la Finlandia e la Norvegia, con poche laureate nelle macro aree delle scienze naturali e di ingegneria e minor numero di donne ricercatrici. Guardando, invece, alle posizioni apicali del settore accademico, in Europa le donne rappresentano il 26% dei professori ordinari, in Italia il 24%. Ancora una volta, meglio della Germania, del Belgio e della Danimarca.

NON SOLO NUMERI

"I numeri sono una condizione come si dice necessaria ma non sufficiente ad inquadrare il fenomeno – spiega l'autrice – in quanto come è dimostrato nel libro è cresciuta la percentuale di donne che accedono alle Stem, in Italia anche più che in altri Paesi. Però se poi andiamo a vedere il numero di quelle che diventano docenti ordinarie c'è un crollo, si scende al 18%. Quindi bisogna sottolineare bene le barriere d'accesso alla professione ma soprattutto quelle che impediscono di fare carriera. Spesso si enfatizza molto la questione dell'accesso, la scarsa propensione delle donne a iscriversi alle discipline Stem ma questo non fa altro che spostare il focus sulla responsabilità personale".

ABOUTPHARMA

IL PARADOSSO DEL WELFARE

Dal paradosso occupazionale si passa al secondo, a quello del welfare: per avere più donne occupate bisogna pagare un prezzo molto elevato in termini di politiche sociali e di sostegno alla famiglia. I Paesi con welfare generosi e un settore pubblico sviluppato promuovono l'occupazione femminile ma non nelle posizioni di potere o desiderabili (Mandel e Semynov 2006). Questo dimostra come l'uguaglianza di genere passi sempre attraverso un compromesso.

I PARADOSSI NELLE STEM

Il libro spiega poi, affidandosi alla letteratura sull'argomento, il terzo paradosso, quello nell'occupazione Stem, in base al quale molte donne entrano nelle scienze della vita e nella medicina "accademica" perché gli uomini preferiscono lavorare in settori più redditizi. L'ultimo paradosso è quello nell'educazione Stem ovvero la correlazione inversa tra ricchezza dei Paesi e numero di iscritte ai corsi di laurea scientifici. La crescita economica non sembra incentivare l'uguaglianza di genere nelle Stem, in quanto negli Stati con Pil più alto (e quindi welfare migliore) si creano maggiori opportunità di lavoro anche negli ambiti umanistici. Quello che emerge con chiarezza è che il cambiamento è esasperatamente lento e soprattutto non è lineare.

UN PERCORSO A ZIG ZAG

Conclude Camilla Gaiaschi: "Lungi dall'essere teleologico, il cammino verso la parità ha un andamento imprevedibile: è il caso delle donne tra le ricercatrici italiane dopo la riforma Gelmini. Quando la coperta si restringe per tutte e tutti, a pagare il prezzo più elevato sono le donne. L'uguaglianza non è mai un traguardo definitivo: può essere messa in discussione. Gli spazi di uguaglianza tuttavia esistono. Dalle ricerche ne sono emersi almeno due: il venir meno del soffitto di cristallo nella professione medica; gli spazi di agency femminili dovuti ai cambiamenti universitari in quella accademica e in particolare le opportunità che si sono aperte con il nuovo mercato dei grants europei. In entrambi i casi però si tratta di un'uguaglianza guadagnata a caro prezzo". (A. Losp.) ■

Aziende/Istituzioni

Farmindustria, Confindustria Dispositivi medici, Assobiotech, Assosalute, Università degli Studi di Milano Bicocca, Università Ca' Foscari, Gruppo intersettoriale direttori del personale – Human resources directors association (G.I.D.P. – H.R.D.A), Commissione europea, Università di Losanna, Università degli Studi di Milano, Carocci editore, Unione europea