



Anno XLII

Economia & Lavoro

pp. 45-61

DONNE E CARRIERE NEL CAMPO ACCADEMICO. IL CASO DI INGEGNERIA ALL'UNIVERSITÀ DI NAPOLI

di Mirella Giannini, Antonietta De Feo

Questo saggio analizza le carriere femminili nell'accademia, in particolare in Ingegneria.

Differenze di genere sono visibili. Le statistiche mostrano basse percentuali di donne nei ruoli accademici più elevati e di potere. Inoltre, riguardo alla distribuzione dei docenti rispetto a specifici settori disciplinari, le donne vanno concentrando in quelli considerati deboli in base alle logiche organizzative legittimate dalle recenti riforme.

L'ipotesi che le storie femminili costruiscono specifiche relazioni di genere in determinate condizioni sociali e organizzative guida la ricerca sui docenti di Ingegneria e sulla Facoltà di Ingegneria di Napoli come studio di caso. I risultati della ricerca empirica confortano l'ipotesi e, in particolare, individuano la correlazione tra genere e specifici settori disciplinari, sia nella scelta che nell'impegno.

This essay focuses on female careers in the University, particularly in Engineering.

Gender differences are evident. Statistics show low percentage of women in high and power academic roles. Moreover, regarding the distribution of teachers in specific disciplines, women are concentrating in disciplinary sectors that are considered to be weak on the basis of the organizational logics that have been legitimated by recent reforms.

The hypothesis that women's stories can build specific gendered relations in particular social and organizational conditions has directed the research on teachers in the Faculty of Engineering in Naples as case study. The results of the empirical research support the hypothesis and find, particularly, the connection between gender and specific disciplines, in respect of choices and commitment.

1. DONNE E UNIVERSITÀ: IPOTESI INTERPRETATIVE

Come in molte organizzazioni del lavoro, anche nell'Università coesistono uomini e donne di diverse generazioni che presentano tipologie tradizionali e tipologie innovative, con proprie storie relative alle modalità di accesso e progressione nelle carriere professionali. L'Università è un microcosmo dove si disegna una stratificazione sociale e culturale molto complessa e uno specifico livello di sviluppo delle relazioni di genere.

Non è lontano il tempo in cui l'Università appariva un mondo di soli uomini, perché le donne erano escluse dai percorsi di formazione per mestieri altamente qualificati e di comando, tipicamente maschili¹, e lo stesso lavoro accademico era una professione al maschile. Fino a qualche decennio fa, le donne erano poche, mentre oggi sono la maggioranza rispetto al totale dei laureati, hanno migliori performance negli studi rispetto agli u-

Mirella Giannini, professore associato, insegna alla Facoltà di Sociologia dell'Università "Federico II" di Napoli; ha scritto i paragrafi 1, 2 e 5.

Antonietta De Feo, laureata in Sociologia all'Università "Federico II" di Napoli, collabora ad attività di ricerca; ha scritto i paragrafi 3 e 4, ma l'intero saggio è frutto del lavoro comune.

¹ Il Decreto Regio del 3 ottobre 1875 del ministro Bonghi apriva l'Università alle donne, ma l'incertezza legislativa finì nel 1883 (Malatesta, 2006, pp. 299-300).

mini, e sono pure presenti in gran numero nella professione accademica. Nell'accademia, in particolare, l'indebolimento delle barriere all'accesso e alle possibilità di carriera per le donne appare in concomitanza con i processi riformatori dell'organizzazione della ricerca e della didattica, quindi del meccanismo di reclutamento dei docenti, soprattutto quelli degli anni '80 e '90, processi messi in moto dai mutamenti culturali e sociali e dall'allargamento dell'utenza universitaria (Cobalti, 1989; Schizzerotto, 1989; De Francesco, 1989).

È noto come l'Università, dapprima centralizzata, burocratizzata e sviluppata per rispondere alle domande dell'utenza allargata, è stata poi sottoposta a continue riforme che hanno inteso modernizzarla, rendendo gli atenei autonomi dal punto di vista organizzativo e budgetario. Il dibattito scientifico e politico sulle riforme che si sono succedute² ha messo in luce come si sia finito per far convivere nell'Università due logiche organizzative. Da un lato, la logica "pubblicistica", che è una logica di servizio, dall'altro lato la logica "privatistica", che è accentuata dalle riforme universitarie nella direzione dell'autonomia e della differenziazione tra discipline, servizi didattici e di ricerca, secondo criteri di mercato professionale e economico. Questa seconda logica indebolisce discipline umanistiche e docenti orientati al servizio pubblico e fortifica discipline scientifiche, tecniche, professionalizzanti e docenti con forti legami tra ricerca e mercato (Giannini, 1996; Moscati, 1997; Quassoli, 1997). Nel campo accademico appare, quindi, la duplice logica di discipline forti e deboli, più o meno competitive in connessione al mercato professionale o alla più o meno elevata capacità di acquisire risorse, nell'assetto che i processi riformatori hanno esplicitato. Si potrebbe, allora, richiamare le ipotesi che permettono di capire quali sono gli spazi che si possono aprire nell'accademia per le donne e perché vi è la femminilizzazione delle discipline considerate deboli, come quelle umanistiche, mentre rimane la dominanza maschile in discipline tecniche e scientifiche, considerate forti, così come è evidente dai dati statistici più recenti pubblicati on line dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MIUR) e da indagini nazionali (ISTAT e AlmaLaurea).

Il presupposto che nell'accademia si sia abbassato il prestigio delle discipline che sono femminilizzate, mentre quelle più appetibili perché legate a ricche reti di mercato sono ancora a forte dominanza maschile, richiama la classica tesi che femminilizzazione di un tipo di lavoro e abbassamento del suo prestigio corrono insieme. Bourdieu ha notato che le donne diminuiscono man mano che ci si avvicina alle posizioni più rare e ricercate, ha affermato che «il tasso di femminilizzazione costituisce il miglior indice della posizione e del valore relativi delle diverse professioni» (Bourdieu, 1998, p. 108). Egli ha rilevato anche la tendenza alla svalutazione delle professioni femminilizzate, che sembra come raddoppiata per l'"effetto valanga" prodotto dall'abbandono degli uomini che la femminilizzazione stessa ha contribuito a suscitare. Tesi messa in discussione da molte sociologhe (es. Caouault-Bitaud, 2001; Marry, 2004), che hanno fatto notare come la femminilizzazione tragga beneficio, in realtà, dal fatto che in un segmento professionale i valori e le costruzioni sociali al maschile sono in crisi, e i valori che orientano le costruzioni sociali femminili rispondono meglio all'evoluzione della società. In questa ottica si può spiegare la ri-strutturazione delle discipline umanistiche ma anche di quelle scientifiche e tecniche, specie di alcuni segmenti disciplinari, ora non più esclusivamente costruiti al maschile.

Nell'accademia e, in particolare, nelle Facoltà scientifiche e tecniche l'ingresso delle donne non data da molto tempo, ma ciò non spiega il motivo per cui vi sono sempre me-

² Per un approfondimento di questo tema e di questo dibattito è opportuno cominciare dal libro pioniere di Giuglioli (1979); cfr. poi Moscati (1997), Simone (1992, 1993).

no donne man mano che si sale di livello nella struttura gerarchica. La distribuzione di genere non dipende da fattori di tipo demografico, perché, se così fosse, le donne sarebbero nettamente più giovani e avrebbero meno anzianità. Invece, ancora oggi le donne, anche le più giovani, incontrano difficoltà soprattutto nel fare carriera accademica. Pur lavorando come gli uomini, scrivendo lavori scientifici che sono, per principio, valutati più severamente di quelli degli uomini, fanno fatica ad “arrivare in cattedra”, perché i meccanismi di inclusione e cooptazione, costruiti al maschile, sono resistenti.

Ci sono differenze tra le varie discipline, e nelle discipline scientifiche le poche donne sembrano far carriera in maniera più rapida rispetto alle colleghi delle discipline umanistiche, perché più giovani e più avvantaggiate dalle trasformazioni sociali e culturali. Queste donne affrontano ugualmente molte difficoltà di carriera, come alcune sociologhe (David, Vicarelli, 1994; Facchini, 1989, 1997; Bianco, 1997, 2002, 2004) hanno messo in luce, ma, pur mancando di quelle reti di sostegno, come le “cordate” maschili degli *Old Boys’ Networks*, è evidente che riescono ad entrare sempre più numerose nei percorsi accademici. Queste donne sembrano attraversare con determinazione i meccanismi d’inclusione e di valutazione per la carriera, che operano con paradigmi e criteri estranei al mondo femminile, arrivando anche a conciliare i carichi familiari con un forte impegno lavorativo.

L’ingresso delle donne nelle discipline scientifiche e tecniche può essere interpretato come un segnale della crisi dei valori e delle tradizionali costruzioni maschili in questi ambiti. Differenze di genere sono, infatti, visibili tra le discipline scientifiche che si orientano all’insegnamento e al mercato pubblico e quelle che godono di un prestigioso e competitivo mercato professionale, dati che possono essere interpretati come diverse costruzioni dei generi rispetto ai valori incorporati nelle logiche organizzative emerse in seguito alle recenti riforme dell’Università. Questo lascia trasparire, quindi, i modi in cui le donne agiscono in un campo strutturato e legittimato da regole e pratiche che hanno contribuito a riprodurre le forme dominanti. Le donne agiscono secondo le loro storie, come direbbe Bourdieu (1979, 1984, 2001), non solo le storie «oggettivate nella struttura del campo accademico e negli strumenti che hanno a disposizione» ma anche quelle «incorporate nella loro cultura», nelle conoscenze tacite e acquisite nei percorsi formativi scelti.

Invero, come si vedrà, queste generazioni di donne stanno costruendo percorsi formativi e lavorativi più simili a quelli degli uomini anche in termini di scelta delle discipline, e la scelta risponde a logiche sociali. Esse provengono prevalentemente da famiglie di ceto medio-alto e, scegliendo un percorso accademico che abbandona la tradizionale concezione del lavoro femminile distante dalla scienza e dalla tecnica, sembrano più sensibili alle trasformazioni sociali e culturali delle relazioni di genere, ma anche alle innovazioni economiche e tecnologiche nel mondo esterno all’Università. Molte questioni affiorano riguardo al rapporto tra storie femminili e specificità disciplinari, così come alle specificità territoriali delle strutturazioni accademiche, alle diversità dei contesti culturali e del livello di sviluppo delle relazioni di genere in cui le donne costruiscono i propri percorsi formativi e professionali.

Tante sono le questioni e solo ad alcune si potrà offrire un contributo di approfondimento presentando, senza ambire a generalizzazioni, una indagine sulle donne accademiche del settore ingeneristico e sulle loro storie in un particolare contesto quale è la Facoltà di Ingegneria nell’Università di Napoli. L’ipotesi è che la strutturazione del campo accademico apre spazi e possibilità, ma donne e uomini entrano e si distribuiscono nelle carriere in base alle loro diverse storie, all’estrazione sociale e anche alla capacità di rappresentare le proprie risorse intellettuali, pratiche e negoziali, in base, quindi, a ciò che Bourdieu intende per un insieme di capitale sociale, culturale e simbolico.

2. L'INGEGNERIA COME DISCIPLINA COSTRUITA AL MASCHILE

In tutto il campo accademico gli uomini sono stati dominanti, perché il ruolo docente è stato sempre strategico per il controllo delle risorse economiche e sociali, dei percorsi formativi e dei mercati professionali (Sarfatti Larson, 1977), ma, in particolare, gli uomini hanno dominato nel campo delle discipline scientifiche e tecniche, che preparano a professioni considerate di enorme rilevanza per la crescita economica e lo sviluppo tecnologico della società (Fox Keller, 1985; Donini, 1988). Le donne, al contrario, sono state ritenute inadatte per il lavoro professionale in tutti i campi in cui prevale l'attività scientifica e tecnica; anzi, secondo alcune analisi, si sono auto-escluse, influenzate anch'esse da questo stereotipo di genere diffuso nella cultura sociale e incorporato nelle istituzioni e nelle agenzie di socializzazione (Duby, Perrot, 1995, 1996; Higonnet, 1996).

L'Ingegneria è una disciplina dove più consolidata è la dominanza maschile. La costruzione della sua cultura disciplinare ha fatto esplicito riferimento ai valori della razionalità scientifica e tecnica della modernità, e l'attribuzione del maschile ai presupposti culturali e sociali dell'ingegneria ha influenzato i meccanismi di socializzazione familiare e scolastica, provocando l'auto-esclusione delle donne dai percorsi formativi e professionali dell'Ingegneria, fino agli inizi del xx secolo (Giannini, Scotti, 2007). L'ingresso delle donne in questi percorsi dell'Ingegneria è stato, infatti, molto difficoltoso, e in particolare il loro ingresso nel campo accademico ha sommato difficoltà a difficoltà.

Questo recente fenomeno, non solo italiano, ha sollecitato anche in questo campo lo studio dei meccanismi sociali e istituzionali dell'inclusione del genere femminile, nell'ambito delle ipotesi sulla femminilizzazione delle professioni tradizionalmente maschili. La tesi più convincente è che le donne avrebbero fatto il loro ingresso nel campo ingegneristico, soprattutto in alcune specializzazioni disciplinari, perché queste sono caratterizzate da valori compatibili con le risorse del genere femminile (Giannini, 1998; Marry, 2004). Peraltro, le donne che hanno scelto percorsi formativi e lavorativi in queste discipline da uomini hanno prevalentemente un importante capitale sociale e culturale di partenza, provenendo da famiglie con un'elevata posizione sociale (Giannini, 2004).

In questa sede, e in ideale continuità con questi studi, si analizzeranno le donne che sono entrate nelle carriere accademiche del campo ingegneristico. Dapprima sarà presentata la loro distribuzione nella struttura gerarchica e nel settore disciplinare di appartenenza attraverso le statistiche ufficiali, opportunamente elaborate per effettuare una comparazione di genere dei percorsi dei/delle docenti. Sarà, quindi, approfondita l'ipotesi, già prima tracciata brevemente, che la strutturazione delle gerarchie accademiche condiziona ed è condizionata dalle diverse storie individuali. In questa prospettiva, che segue il processo attraverso il quale donne e uomini giungono a trovarsi in differenti posizioni professionali, l'attenzione sarà rivolta alle logiche d'azione che si sviluppano in rapporto alle posizioni stesse.

3. L'AUMENTO DELLE DONNE NELLE STATISTICHE DELLE FACOLTÀ DI INGEGNERIA

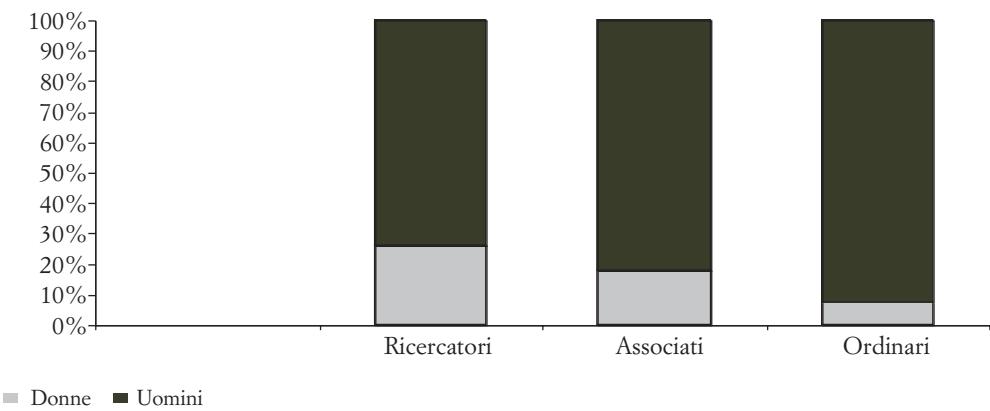
Il declino della dominanza maschile nelle discipline ingegneristiche è segnalato dall'incremento delle laureate, che nel 1986 erano poco più del 4%, nel 1999 erano il 14,2% e nel 2006 passano al 21,3% del totale dei laureati (vedi i siti di ISTAT e AlmaLaurea). L'ingresso nell'accademia è registrato dalla percentuale di donne sul totale dei docenti d'In-

gegneria, che è passata dal 12,5% del 1997 al 16,7% del 2006 (MIUR, 2007)³. Va detto che le Facoltà di Ingegneria hanno mostrato negli ultimi due decenni una crescita maggiore di quella verificatasi in altre Facoltà. Il consistente aumento del corpo studentesco e la nascita di nuovi corsi di Laurea nel settore industriale e civile hanno influito positivamente, quindi, sul rapporto numerico tra candidati e posti disponibili, offrendo maggiori opportunità alle donne che hanno scelto la carriera docente.

Tuttavia dai dati statistici tratti dall'archivio del personale del MIUR si vede che i percorsi professionali delle donne nella Facoltà di Ingegneria non sembrano particolarmente confortanti, dal momento che sebbene, come si è già detto, la percentuale di donne abbia registrato una crescita costante negli ultimi dieci anni, tale campo accademico è ancora fortemente dominato dalla presenza di uomini e nella struttura gerarchica le posizioni più elevate restano quasi esclusivo appannaggio maschile.

Nelle fasce alte della carriera universitaria, nel 2006, le donne non raggiungono nemmeno il 7% sul totale degli ordinari (FIG. 1), contrariamente a quanto si registra per le altre Facoltà, come quelle umanistiche, dove si è rilevato (Minervini, 2006) che il gap di genere è più contenuto nel ruolo di ricercatore, ad Ingegneria la presenza femminile si attesta intorno al 26% del totale dei ricercatori (FIG. 1).

Figura 1. Distribuzione dei docenti per ruolo e sesso (2006)

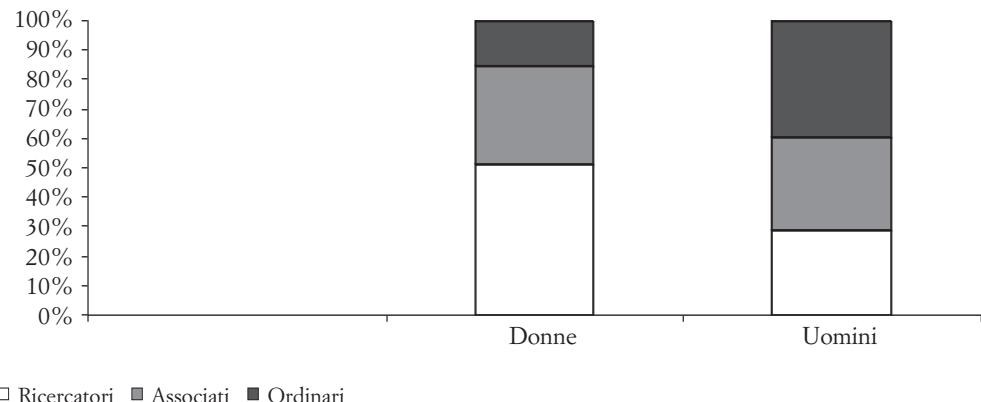


Fonte: nostra elaborazione su dati dell'Ufficio statistico del MIUR.

Si osserva, inoltre, che mentre la distribuzione degli uomini tra le tre fasce di docenza si presenta in modo più o meno uniforme, evidenziando un aumento verso le posizioni di vertice (28,9% di ricercatori, 31,1% di associati e 40% di ordinari), per le donne assume la forma di una piramide schiacciata verso il basso. La maggior parte di loro si concentra, infatti, nella fascia di ricercatore (51,2%), mentre il 33,9% si colloca nel ruolo di associato e solo una piccola minoranza, quasi il 15%, giunge ai vertici della carriera accademica (FIG. 2).

³ Tutti i dati nelle tabelle e nelle figure sono tratti dal sito MIUR prima che fossero aggiornati al 31 dicembre 2007. L'aggiornamento non invalida le nostre elaborazioni.

Figura 2. Distribuzione dei docenti per sesso e ruolo (2006)



Fonte: nostra elaborazione su dati dell'Ufficio statistico del MIUR.

La distribuzione dei docenti rispetto all'età anagrafica e al ruolo ricoperto rappresenta un ulteriore indicatore di differenze di genere nella progressione professionale.

Nel ruolo di ricercatore la distribuzione delle donne per classi d'età presenta un andamento molto simile a quella degli uomini. Per entrambi la maggioranza si colloca nelle classi d'età più giovani, poi si assiste a una diminuzione sensibile nella coorte d'età 45-54 anni (TAB. 1). Tuttavia gli uomini, più delle donne, si distribuiscono nelle classi d'età più giovani: poco più del 31% dei ricercatori maschi ha un'età inferiore a 35 anni, mentre le donne sotto questa soglia d'età sono il 25,6% ed appaiono più numerose nella coorte d'età 35-44 anni. Probabilmente i tempi di permanenza nella fascia di ingresso sono più lunghi per le docenti, mentre la transizione al ruolo superiore avviene in età più precoce per gli uomini.

Tabella 1. Docenti per fascia di docenza, sesso ed età (composizione percentuale) (2006)

Classi d'età	Ricercatori		Associati		Ordinari	
	M	F	M	F	M	F
< 35	31,4	25,6	1,5	2,2	0,1	0
35-44	48,4	52,5	41	43,7	10,9	13,7
45-54	11,2	14,8	27,8	32,9	27,3	42,2
55-64	8,5	7	21,7	16,3	39,7	36,3
> 64	0,5	0,1	8	4,9	22	7,8
Totale	100	100	100	100	100	100

Fonte: nostra elaborazione su dati dell'Ufficio statistico del MIUR.

Nella fascia di associato la classe d'età con il maggior numero di docenti è quella che va dai 35 ai 44 anni. La presenza femminile è lievemente più elevata nelle classi di minore anzianità. Ugualmente può dirsi per il ruolo di ordinario, dove però le differenze di genere risultano più marcate. Le donne sono presenti soprattutto nella coorte d'età 45-54 anni,

mentre gli uomini sono concentrati nelle fasce d'età superiori. Ciò può significare che le donne hanno conseguito una maggiore facilità d'accesso solo in tempi recenti, nondimeno che gli uomini presentano una permanenza in servizio superiore a quella delle loro colleghi, considerato che il 22% si colloca nella coorte d'età oltre i 64 anni, mentre la percentuale di donne, nello stesso intervallo, non raggiunge l'8%.

Un fattore che sembra avere un forte peso sulla posizione professionale delle docenti di Ingegneria è l'appartenenza disciplinare. In tutti i raggruppamenti disciplinari di Ingegneria le donne sono meno numerose degli uomini e le differenze si accentuano ulteriormente in alcune discipline⁴. Il gruppo di discipline più tecniche e professionalizzanti, quali Ingegneria civile, Ingegneria industriale e Scienze informatiche, si contraddistingue per un forte tasso di mascolinizzazione. In tale raggruppamento la presenza femminile costituisce un'eccezione e diventa addirittura trascurabile nell'area di Ingegneria industriale, dove non raggiunge il 10% (TAB. 2). Un secondo gruppo disciplinare, costituito dalle scienze di Matematica, Fisica e Chimica, presenta un livello di femminilizzazione leggermente più elevato. In particolare è nell'ambito delle Scienze matematiche che le donne registrano una presenza significativa pari al 35%.

Tabella 2. Docenti per area disciplinare e sesso (2006)

Area disciplinare	M	F	M+F	% F su M+F
Scienze matematiche	406	219	625	35
Scienze fisiche	271	47	318	14,8
Scienze chimiche	115	42	157	26,8
Ingegneria civile e Architettura	1.050	152	1.202	12,6
Ingegneria industriale	1.768	174	1.942	9
Scienze informatiche	996	121	1.117	10,8

Fonte: nostra elaborazione su dati dell'Ufficio statistico del MIUR.

La maggiore concentrazione di donne nel settore matematico e di uomini nei settori dell'Ingegneria industriale e delle Scienze informatiche può essere interpretata a partire da un'analisi delle caratteristiche strutturali che definiscono le posizioni che tali ambiti disciplinari assumono nella Facoltà di Ingegneria. Sono i settori ingegneristici, dove la natura della conoscenza è pragmatica e tendente all'elaborazione di progetti produttivi, che sembrano costituire un'opportunità di acquisizione di capitale economico e sociale all'esterno, che a sua volta incrementa il potere all'interno dell'accademia. Mentre, una disciplina come la Matematica, che mira più a "spiegare" che a produrre, assume una posizione debole in una Facoltà dove il prestigio e il potere di un docente si misurano, soprattutto, in rapporto ai riconoscimenti esterni di carattere economico e sociale. Ne consegue che le donne sono prevalenti in discipline meno importanti nella gerarchia disciplinare di Ingegneria.

Se nell'analisi si considera anche il ruolo, si può osservare che al primo gradino della

⁴ Non sono stati presi in considerazione i settori disciplinari dove la quota di docenti in generale è quantitativamente molto limitata. Tali settori sono: Scienze biologiche, Scienze mediche, Scienze agrarie, Scienze dell'antichità, filosofico-letterarie e storico-artistiche, Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, Scienze giuridiche, Scienze economiche e statistiche e Scienze politiche e sociali. Sono stati, inoltre, esclusi i docenti appartenenti a rami disciplinari non identificati nell'attuale classificazione del MIUR.

carriera universitaria le donne sono addirittura in maggioranza nel campo delle Scienze matematiche e chimiche (rispettivamente il 52,7% e il 57,8% sul totale dei ricercatori), ma subiscono un decremento non appena si giunge alle posizioni di vertice, contrariamente a quanto avviene per gli uomini (TAB. 3).

Nei gruppi più tipicamente maschili la percentuale di donne sul totale dei ricercatori è ancora decisamente minoritaria e oscilla tra il 19,5% di Ingegneria industriale e il 22,2% di Ingegneria civile e Architettura. Anche in tale raggruppamento lo svantaggio femminile si amplia nei gradi successivi della carriera, dove il tasso di femminilizzazione scende al 6,1% nell'ambito delle Scienze informatiche e diventa irrisorio nel ramo civile (5,3%) e, ancor più, in quello industriale (3,2%).

Tabella 3. Docenti per sesso, area disciplinare e ruolo (2006)

Area disciplinare	Ricercatori				Associati				Ordinari			
	M	F	M+F	% F su M+F	M	F	M+F	% F su M+F	M	F	M+F	% F su M+F
Scienze matematiche	78	87	165	52,7	131	93	224	41,5	197	39	236	16,5
Scienze fisiche	57	26	83	31,3	102	17	119	14,3	112	4	116	3,4
Scienze chimiche	19	26	45	57,8	42	10	52	19,2	54	6	60	10
Ingegneria civile e Architettura	242	69	311	22,2	340	57	397	14,4	468	26	494	5,3
Ingegneria industriale	322	78	400	19,5	548	66	614	10,7	898	30	928	3,2
Scienze informatiche	176	43	219	19,6	316	45	361	12,5	504	33	537	6,1

Fonte: nostra elaborazione su dati dell'Ufficio statistico del MIUR.

Aggiungendo alla nostra analisi informazioni relative alla struttura anagrafica della popolazione docente, si nota che le donne appartenenti alle discipline non ingegneristiche, pur essendo in maggioranza, sembrano avere maggiori difficoltà di progredire dal ruolo di ricercatore (TAB. 4).

In particolare, le matematiche sono mediamente più anziane degli uomini di quasi tre anni nel livello base della carriera e ciò potrebbe indicare un mancato sviluppo professionale. Tale scarto tende a ridursi man mano che si sale al vertice della gerarchia accademica, dove le differenze d'età tra i sessi diminuiscono notevolmente⁵.

⁵ Come si può osservare dalla tabella 4, le ordinarie delle Scienze matematiche, fisiche e chimiche presentano, a differenza delle colleghes di altri settori (in particolare quelle di Scienze informatiche e di Ingegneria industriale), un'età media superiore ai 55 anni. Si tratta di una generazione che ha indirizzato le sue scelte formative principalmente verso i campi di studio letterario e, all'interno del campo scientifico, nei corsi di Laurea in Scienze matematiche e naturali. Tale generazione ha poi trovato migliori opportunità di ingresso e di carriera, riconducibile sia all'espansione della popolazione docente e studentesca, registrata a partire dagli anni della liberalizzazione degli accessi, sia alle trasformazioni del precariato in posti di ruolo grazie al D.P.R. dell'11 luglio 1980, n. 382.

Tabella 4. Età media dei docenti per sesso, fascia di docenza e area disciplinare (2006)

Area disciplinare	Ricercatori		Associati		Ordinari	
	Donne	Differenza rispetto agli uomini	Donne	Differenza rispetto agli uomini	Donne	Differenza rispetto agli uomini
Scienze matematiche	45,4	+2,6	53,2	+0,6	56,2	+0,1
Scienze fisiche	46,3	+1,7	55,3	+2,1	62,3	+1,3
Scienze chimiche	44,3	+1,8	48,7	-5,9	59	-1,4
Ingegneria civile e Architettura	47,5	-2,4	49,1	-4,6	55,9	-3,6
Ingegneria industriale	40,4	-2,6	48,1	-3,3	53,6	-4,9
Scienze informatiche	42,5	+0,8	45,9	-1,6	52,4	-4,5

Fonte: nostra elaborazione su dati dell'Ufficio statistico del MIUR.

Per quanto riguarda le ingegnerie la situazione è differente.

In tale raggruppamento disciplinare, le donne hanno un'età media più bassa in tutte le fasce di docenza, eccezione fatta per le ricercatrici di Scienze informatiche che risultano leggermente più anziane rispetto ai colleghi. In particolare, si può osservare che al livello base della carriera universitaria, tra le donne, le più giovani si collocano nel settore dell'Ingegneria industriale seguite dalle ricercatrici del ramo informatico. Sembra, quindi, che la generazione più giovane di donne, a partire dalla scelta formativa, si indirizzi maggiormente verso rami disciplinari tradizionalmente a forte presenza maschile.

In posizioni apicali, l'anzianità media delle ingegnerie è di molto inferiore sia rispetto alle colleghi appartenenti ad altri raggruppamenti disciplinari che ai colleghi. Ciò potrebbe significare che nei settori dove la presenza femminile è quantitativamente più limitata, le donne hanno conseguito una facilità di accesso e di carriera solo recentemente e che, nondimeno, la progressione professionale maschile è significativamente più veloce.

4. STORIE DI DOCENTI DONNE E DOCENTI UOMINI NELLA FACOLTÀ DI INGEGNERIA A NAPOLI

Già dai dati è emerso che nella strutturazione delle gerarchie accademiche le docenti nelle Facoltà di Ingegneria non solo sono ancora una minoranza e diminuiscono man mano che si sale nei ruoli, ma si concentrano su alcune posizioni più deboli in termini di rapporto con il mercato. Questi dati hanno sollecitato ad approfondire l'ipotesi, già emersa nel quadro teorico prima tracciato brevemente, che la strutturazione delle gerarchie accademiche condiziona ed è condizionata dalle diverse storie femminili. L'indagine qualitativa condotta sul caso napoletano offrirà un contributo alla comprensione del processo di distribuzione di genere nei ruoli e nelle discipline accademiche, focalizzando l'attenzione sulle relazioni che strutturano l'esperienza femminile. La tecnica di ricerca si è basata sull'osservazione sul campo, su incontri informali e soprattutto sulle interviste organizzate come racconti di vita (Bertaux, 1980, 1981, 1997; Olagnero, Saraceno, 1993). I racconti femminili, di 15 docenti, ma anche quelli maschili, di 12 docenti, sono stati diretti in modo da analizzarli: *a*) nelle situazioni disciplinari (come Matematica, Architettura, Ingegneria), che fanno riferimento non solo alle conoscenze e competenze specialistiche ma soprattutto alle proprietà che derivano dalla loro posizione nella gerarchia delle discipline e in rapporto alla società (Bourdieu, 2001); *b*) per comprendere come si sviluppano le logiche d'azio-

ne e si costruiscono i processi di inclusione di genere (Piccone Stella, Saraceno, 1996), in particolare in campi tradizionalmente maschili, come quello specifico degli ingegneri (Evets, 1993, 1994; Giannini, 1998, 2005; Marry, 2004).

Perciò, i docenti della Facoltà di Ingegneria dell'Università di Napoli sono stati scelti in base al ruolo accademico, all'età, all'anno di ingresso in ruolo e al settore scientifico disciplinare d'appartenenza. Essi hanno raccontato le proprie storie indicando le risorse culturali, sociali, formative e organizzative che sono stati in grado di mobilitare per l'inserimento e la carriera professionale.

4.1. L'influenza della famiglia sulle scelte e le aspettative delle/i docenti

Le informazioni rilevate dai racconti evidenziano che per le donne le scelte formative e professionali sono influenzate dalla provenienza sociale in misura maggiore di quanto accade per gli uomini. La maggior parte delle docenti intervistate proviene da famiglie con posizioni professionali e livelli di scolarità molto elevati, famiglie ricche, quindi, di risorse economiche, relazionali e culturali, e questo sembra aver facilitato la creazione di forti aspettative di realizzazione personale e professionale, disponendo le donne ad affrontare una carriera difficile e di consueto appannaggio maschile.

È emerso che soprattutto nelle coorti di maggiore età e nella fascia di ordinario vi è una prevalenza di madri con una media alta di istruzione tra le docenti piuttosto che fra i docenti. Ciò fa ipotizzare un ruolo specifico della figura materna: le madri scolarizzate sono, infatti, considerate dalle docenti intervistate un modello di femminilità positivo con cui si sono identificate. Dalle testimonianze, tuttavia, sembra che la figura materna non costituisca l'esempio di realizzazione professionale poiché si tratta di madri che hanno conseguito generalmente un percorso formativo e occupazionale tipicamente femminile. Sembra, invece, che il lavoro paterno abbia avuto una forte influenza sulla scelta lavorativa, laddove esso consiste nella professione di docente universitario o di ingegnere. È questa presenza, unita a quella di una madre culturalmente emancipata, che ha consentito alla maggior parte delle intervistate di progettare il proprio percorso scolastico e professionale su possibilità meno legate al modello tradizionale della condizione femminile.

Se per le donne il milieo familiare di provenienza e le disposizioni favorite da tale milieo hanno un'incidenza non da poco sulla scelta di svolgere una professione prestigiosa e "maschile", per gli uomini l'accesso alla carriera accademica è meno legato all'appartenenza familiare e rappresenta, più che altro, un'opportunità di mantenimento dello status socio-economico della famiglia d'origine o di mobilità sociale ascendente per coloro i quali provengono dalla classe media e da quella operaia.

Particolarmente significativo è altresì il ruolo giocato dalla famiglia d'elezione nel percorso professionale dei/delle docenti. La maggior parte delle donne appartiene ad una famiglia benestante, dove generalmente il coniuge svolge una professione ad alto reddito. Ciò comporta la possibilità di releggere, almeno parzialmente, il tradizionale lavoro domestico e riproduttivo femminile su personale di servizio e di adattarsi meglio ad un'organizzazione del lavoro accademico che, per il fatto di essere strutturata intorno a progetti collettivi di ricerca, esige una costante partecipazione dei soggetti all'attività di gruppo. Tale esigenza non sembra essere disattesa dalla maggior parte delle docenti che hanno famiglia, le quali dichiarano di presentare un orario di lavoro pari a quello dei colleghi e delle colleghi nubili. La domanda di totale disponibilità sembra mal conciliarsi con il lavoro familiare solo nei primi anni di vita del bambino, anche se in tale periodo la maggior parte delle docenti continua a lavorare a casa e a mantenere contatti con i colleghi. La scelta di spo-



sarsi e avere figli sembra, soprattutto per le giovani generazioni, posposta alla carriera e realizzata, o da realizzarsi, in una situazione di stabilità economica e professionale.

Pertanto appare che il lavoro femminile nella Facoltà di Ingegneria sia strutturato in modo simile a quello maschile, anche se in alcuni momenti della vita le donne si sono trovate a gestire, non senza difficoltà, tensioni derivanti dal bisogno di conciliare la maternità e la cura dei figli con la propria carriera. I docenti sono, invece, più liberi dai vincoli tipici della gestione familiare, mentre è lasciato alle mogli, generalmente casalinghe o impegnate in lavori a tempo determinato, l'onere di gestire la routine quotidiana. Solo per i docenti più giovani si nota un cambiamento nella tradizionale divisione del lavoro familiare, visto che si è riscontrato che il perseguitamento di una qualifica alta e l'impegno totalizzante nel proprio lavoro comportano un costo in termini di mantenimento di un rapporto sereno con la propria famiglia e, soprattutto, con i propri figli.

La tipologia sociale della famiglia d'origine e d'elezione non è, tuttavia, l'unico fattore che incide sui percorsi di carriera e che sembra attenuare gli svantaggi legati all'appartenenza di genere. Dai racconti è emerso che la formazione, ancor più della posizione sociale, rappresenta per le donne uno strumento particolarmente efficace nella competizione con l'altro sesso nel mercato del lavoro intellettuale. A detta delle docenti, la qualità della preparazione si è rivelata un importante fattore di promozione sociale. Gli ottimi risultati raggiunti durante l'esperienza formativa sembrano indirizzare le donne verso la professione accademica in cui, più che altrove, esistono spazi per la valorizzazione delle competenze e delle conoscenze acquisite.

Dall'insieme dei racconti emerge, però, che nell'inserimento professionale dei docenti intervistati rilevanti appaiono non solo i "meriti" acquisiti durante il percorso formativo, ma anche l'appartenenza di genere, per cui prevalgono affinità ed omofilia con i detentori del potere e delle risorse accademiche, la maggior parte dei quali uomini⁶. È il meccanismo cooptativo indicato come quello degli *Old Boys Networks*, a cui le donne sembrano opporre strategie di valorizzazione del capitale sociale e culturale ereditato e di investimento della qualità della formazione conseguita.

4.2. *Il genere nelle storie di percorsi professionali tra discipline deboli e discipline forti*

Le docenti possiedono un bagaglio di risorse culturali e formative di partenza particolarmente elevato, ma la capacità di tradurre tali risorse accumulate in strumenti di carriera dipende dalla struttura del campo accademico in cui operano e dalla configurazione dei rapporti sociali che lo caratterizzano. Dalle statistiche è già emersa, come abbiamo visto, l'esistenza di una segregazione occupazionale femminile e una differenza di genere nei percorsi di carriera la cui entità varia soprattutto in rapporto al raggruppamento disciplinare in cui le donne sono riuscite ad inserirsi. È sembrato opportuno, allora, confrontare nei racconti le traiettorie professionali di uomini e donne tenendo conto degli aspetti culturali, sociali e strutturali che definiscono il settore disciplinare d'appartenenza.

Le matematiche. Una prima analisi è stata effettuata sulla carriera dei membri del settore matematico. In tale settore, il numero cospicuo di donne, che si rileva dalla consultazione dell'archivio del personale docente della Facoltà di Ingegneria napoletana, è attribuito dagli/le intervistati/e a cambiamenti strutturali che hanno investito il campo acca-

⁶ Il concetto di omofilia è usato qui per indicare che chi detiene il potere spesso tende a condividerlo con persone dello stesso sesso. Nei racconti delle docenti emerge come nel mondo accademico a valutazioni di carattere scientifico si uniscono il più delle volte giudizi basati su caratteri ascrittivi, e, operando meccanismi di tipo cooptativo, l'affinità di genere gioca un ruolo importante nel processo di reclutamento e nella progressione professionale.

demico di Ingegneria durante gli anni '80, quando l'aumento del carico didattico, a seguito dell'espansione del corpo studentesco e della nascita di nuovi corsi di Laurea, rese necessario un ampliamento del numero di docenti. Questa crescita, unita a una forte presenza di laureate in Matematica, favorì il processo di inclusione femminile nel corpo docente di Ingegneria, ma in un'area che occupa una posizione debole nella gerarchia disciplinare.

Tale debolezza è attribuibile al fatto che i matematici svolgono essenzialmente un lavoro di supporto didattico ad Ingegneria. Sia le docenti che i docenti di Matematica dichiarano di non sentirsi adeguatamente rappresentati in una comunità accademica dove l'egemonia è detenuta da una disciplina culturalmente e socialmente diversa da quella a cui appartengono⁷. Mentre, infatti, la matematica è un settore disciplinare che privilegia la ricerca teorica e considera negativamente i riconoscimenti esterni, l'ingegneria è, invece, un settore fortemente interessato alle dinamiche del mondo esterno, al mercato professionale e anche politico (Quassoli, 1997).

Tuttavia l'entità del disagio differisce in base al genere. Per gli uomini il lavoro didattico, svolto alle dipendenze di un ambiente culturalmente estraneo, è considerato un elemento secondario della propria identità professionale. Quest'ultima è costruita in riferimento all'attività di ricerca svolta al Dipartimento di Matematica ed è centrata sull'acquisizione e consolidamento di riconoscimenti relativi ai contributi apportati al progresso scientifico disciplinare.

Al contrario l'identità professionale delle donne intervistate appare definita quasi esclusivamente nel contesto accademico di Ingegneria, dove i matematici rappresentano un gruppo debole. Il motivo principale sta nel fatto che esse considerano il lavoro didattico come un compito di responsabilità sociale, volto a rendere la formazione dei futuri ingegneri più completa dal punto di vista culturale. L'atteggiamento di devozione per la didattica, che sembra configurarsi come un'estensione dell'attività di educazione della prole, tradizionalmente svolta dalle donne, spesso si traduce in una riduzione del tempo da dedicare al consolidamento dei rapporti di ricerca con il proprio Dipartimento, limitando in tal modo la produzione scientifica e, quindi, le opportunità di avanzamento professionale. Questo è quanto sembra essere accaduto alle docenti intervistate, le quali sono rimaste al livello base della carriera accademica.

Le architette. Oltre a concentrarsi nel settore matematico, un discreto numero di donne del corpo docente della Facoltà di Ingegneria napoletana è costituito da architette che operano all'interno di alcuni rami del raggruppamento disciplinare di Ingegneria civile. Tale presenza può essere interpretata nel contesto di una trasformazione culturale dell'Ingegneria civile. Quest'ultima ha progressivamente incorporato nel suo sistema di conoscenze e competenze alcuni aspetti inerenti l'ambito operativo dell'architetto. Ciò ha comportato una crescita del *corpus* conoscitivo dell'ingegneria in ragione della quale sono stati istituiti nuovi settori scientifico-disciplinari attinenti alla pianificazione urbanistica (Tecnica e pianificazione urbanistica e Urbanistica), alla progettazione del paesaggio (Architettura del paesaggio), al disegno industriale, alla storia e alla conservazione dei beni architettonici e ambientali (Storia dell'architettura).

Tali settori, dove operano le architette, si caratterizzano per una maggiore considerazione rivolta all'aspetto estetico e progettuale e alla salvaguardia del patrimonio artistico e

⁷ Anche in un'indagine sulla cultura organizzativa di un Dipartimento di Matematica (Gherardi, Strati, 1997) è stato messo in rilievo che il motivo per cui i matematici ad Ingegneria vengono pensati come gruppo debole è attribuito alla loro posizione rispetto agli ingegneri che hanno il controllo delle risorse organizzative.

naturale. Questi requisiti professionali sono considerati dalle architette intervistate affini ad una disposizione femminile volta ad assumere comportamenti poggianti più sulla responsabilità sociale che sulla responsabilità economica. È possibile sostenere, quindi, che tali cambiamenti culturali hanno consentito alle donne di valorizzare le proprie risorse di genere e il proprio capitale formativo nel processo di inserimento professionale.

Tuttavia, approfondendo l'analisi dei racconti, è emerso che la possibilità di trasformare il bagaglio di risorse di partenza in strumenti di carriera appare limitata dalla posizione che i settori legati all'architettura assumono nella gerarchia disciplinare di Ingegneria. Da alcuni racconti emerge che l'atteggiamento ostativo e diffidente degli ingegneri nei confronti degli architetti operanti nel "loro" campo, nel quadro di una lotta giurisdizionale che dura ormai da secoli, ha inciso non poco sul percorso di carriera delle architette. L'ingegneria, pur avendo incorporato nel suo apparato conoscitivo i contenuti disciplinari dell'architettura, continua ad attribuire maggior valore agli aspetti tecnici e strutturali, mettendo in secondo piano gli aspetti più artistici, estetici e teorici. Ciò si traduce in una minore centralità accademica dell'architettura che, a sua volta, comporta limitate possibilità di acquisire maggiori risorse organizzative.

Per di più, il disagio di appartenere ad una disciplina in posizione debole è amplificato dal fatto di essere donna. Da tutti i racconti emerge una dicotomia che separa ciò che viene percepito come "femminile" e umanistico da ciò che invece costituisce la cultura disciplinare dell'Ingegneria (Giannini, 1998). L'identificazione di quest'ultima con il maschile e di converso l'attribuzione del femminile agli aspetti conoscitivi e culturali dell'architettura sono costruzioni sociali che sembrano contribuire a rendere più difficile il percorso professionale.

Nonostante ciò bisogna rilevare che le architette lavorano su problemi, quali la tutela dell'ambiente umano e naturale che, dopo il disastro di Chernobyl, si impongono sempre più all'attenzione della società odierna. L'interesse sociale e politico sui rischi naturali e antropici dei sistemi urbani e territoriali ha permesso ad alcune architette della Facoltà di Ingegneria di massimizzare il proprio capitale scientifico e culturale al di fuori dell'istituzione universitaria, collaborando con enti locali e associazioni di livello internazionale. In tal modo, se le proprie competenze non sono adeguatamente valorizzate nel contesto accademico, si cerca di accumulare all'esterno un capitale simbolico tale da avere un rimando in termini di prestigio e carriera.

Le ingegnere. Sebbene siano ancora una minoranza, le ingegnere riescono ad avere una progressione professionale più veloce rispetto alle colleghe di altri raggruppamenti. Le ingegnere, specie le ordinarie più anziane, hanno subito un forte processo di autoselezione sulla base della loro capacità e determinazione nel portare a termine studi considerati meno adatti al genere femminile di quelli relativi alle Facoltà di Matematica e Architettura. Proprio in virtù di questa determinazione, esse sono riuscite a reggere la competizione con l'altro sesso nel mercato del lavoro intellettuale. I raggruppamenti disciplinari in cui la maggior parte delle intervistate opera, quale il settore meccanico, informatico, elettronico, e alcuni compatti dell'Ingegneria civile, si configurano come le maggiori specializzazioni richieste dal mercato⁸. È probabile, quindi, che le possibilità di ingresso e di successo accademico aumentino in quei campi disciplinari i cui sbocchi professionali più redditizi e

⁸ Dai recenti dati pubblicati on line da Excelsior, relativi alle assunzioni e alle previsioni di assunzione, si evince che sul mercato professionale dell'Ingegneria sono preferiti i laureati in Ingegneria elettronica, meccanica e informatica.

prestigiosi si trovino al di fuori dell'ambito accademico. Ne consegue che in tali campi la concorrenza interna all'Università con il sesso maschile potrebbe essere minore.

Altro aspetto rilevato dai racconti rimanda al fatto che le ingegnerie intervistate hanno valorizzato il loro elevato capitale culturale di partenza per inserirsi in ambiti disciplinari maggiormente toccati dalle innovazioni, particolarmente funzionali al progresso economico e tecnologico, in grado di attrarre molti fondi da enti pubblici e privati, e, perciò, di garantire una più equa opportunità di accesso e di carriera tra i sessi.

Un altro fattore che sembra influire sul percorso professionale delle docenti è quello costituito dalla cultura e dai sistemi di valore condivisi su cui si reggono i rapporti tra i docenti appartenenti ad un determinato settore. L'analisi dei racconti ha, infatti, mostrato che è più difficile per una donna inserirsi all'interno di settori disciplinari caratterizzati da poche occasioni di acquisizione di capitale economico all'esterno, dove piccole cordate accademiche competono sui finanziamenti e sulla gestione del potere. Il clima di tensione che si genera sembra porre sbarramenti professionali non solo alle donne ma anche ad uomini non legati a personaggi potenti.

Al contrario, laddove si sviluppano scambi cooperativi tra colleghi le donne sembrano conquistare facilmente opportunità di avanzamento e non sono penalizzate da condizionamenti sessisti. Ciò avviene non solo in quelle aree politicamente ed economicamente forti, ma anche laddove la leadership è detenuta da uomini capaci di temperare ogni turbolenza interna al gruppo e di valutare le competenze scientifiche dei loro "allievi" al di là dell'appartenenza di genere. Oltre tutto, proprio in tali segmenti le ordinarie sono inserite in circuiti di visibilità accademica, essendo state investite di cariche istituzionali importanti. Sembra si tratti di un'opportunità che è offerta loro laddove gli uomini sono impegnati in attività all'esterno che rendono assai più in termini di denaro e prestigio.

Sembra, infatti, che gli ordinari sono, più frequentemente delle loro colleghe, impegnati in organismi politici, presenti in alte gerarchie di enti pubblici e di ricerca o impegnati in attività di consulenza in proprio compatibili con la scelta del tempo pieno. Sembra che le docenti impegnate nell'ottenimento di risorse finanziarie sfruttano al meglio le loro capacità relazionali e le utilizzano unicamente per lo sviluppo professionale e scientifico del proprio gruppo di ricerca. Non a caso, le ordinarie affermano di non essere interessate al lavoro per il prestigio personale che se ne ricava e, in alcuni casi, entrare in circuiti di visibilità accademica non significa avere più potere, ma assumere maggiori responsabilità che non hanno un equivalente monetario e che sottraggono tempo all'attività di ricerca.

Si conferma, così, che la pluriappartenenza non connota solo l'identità professionale di chi lavora in settori strettamente legati ad esigenze espresse dal mondo economico e politico, ma si tratta di un modello di status più frequentemente maschile che femminile (Totta, 1997). L'identità professionale delle donne, infatti, sembra ruotare principalmente attorno alla vita universitaria e all'attività di ricerca.

5. DISCIPLINE E PERCORSI DI GENERE: DISCUSSIONE

In conclusione dalle statistiche e dall'indagine qualitativa emergono donne che hanno incrinato gli stereotipi che le vogliono distanti da professioni scientifiche e tecniche. In particolare le laureate nelle discipline ingegneristiche, che sono di medio-alto profilo socio-culturale e che scelgono un percorso professionale in accademia, dopo un brillante risultato del percorso formativo, maturano aspettative e mettono in campo risorse intellettuali

pari a quelle dei loro colleghi. Sono divenute docenti, favorite dai cambiamenti strutturali e culturali delle discipline scientifiche, che hanno reagito all'evoluzione sociale, economica e tecnologica del mondo esterno all'Università. Appaiono pienamente coinvolte nell'attività lavorativa e mostrano una rilevante disponibilità all'impegno, adottando, in molti casi, un approccio di conciliazione dei carichi familiari subordinato al lavoro.

Permangono, tuttavia, delle differenze di genere nelle carriere professionali. Per la gran parte delle docenti appaiono maggiori difficoltà di progressione nei ruoli accademici e minore inserimento nei circuiti del potere accademico e soprattutto maggiore concentrazione nei settori disciplinari considerati più deboli in un assetto universitario riformato che ha legittimato l'importanza dei settori legati a ricchi mercati professionali.

Le storie raccolte nella Facoltà di Ingegneria di Napoli, pur presentando i limiti di uno specifico caso, i cui contorni istituzionali e culturali di Facoltà meridionale non sono stati tracciati, contribuiscono a verificare l'ipotesi sopra avanzata sulle modalità della relazione tra le esperienze di genere e strutturazione del campo accademico, in particolare quella più recente e specifica alle donne nei settori ingegneristici.

È possibile sostenere, infatti, che il processo di inclusione delle donne nel corpo docente di Ingegneria ha riguardato soprattutto segmenti disciplinari, come Matematica e Architettura, la prima, rivolta soprattutto al servizio didattico, la seconda, orientata alla cura estetica e alla tutela del patrimonio artistico e naturale. In queste discipline sembrano prevalenti logiche d'azione di tipo pubblicistico. Queste discipline occupano una posizione debole all'interno della gerarchia disciplinare della Facoltà.

Le donne matematiche e architette agiscono in un campo dove le risorse organizzative e quelle legate al mercato professionale anche privato sono gestite da ingegneri, la maggior parte dei quali uomini. Ciò ha comportato che nel processo di selezione ha giocato un ruolo importante non solo l'affinità in termini di formazione e di appartenenza disciplinare, ma anche in termini di genere. Infatti, come rilevato dai racconti di uomini in posizioni di comando (generalmente ingegneri in età avanzata), la concezione del maschio come principale responsabile dell'economia familiare attribuisce alle donne una minore disponibilità, che giustifica il rallentamento della carriera, e la stessa concezione sembra favorire, attraverso i meccanismi cooptativi basati su un sentimento di omofilia, la progressione professionale dei "padri di famiglia".

È da dire che le poche donne che operano nei settori dell'Ingegneria non sembrano estranee a questi meccanismi cooptativi ma riescono a conseguire una migliore carriera professionale. Ciò avviene soprattutto in quelle discipline che hanno maggiore peso accademico e sociale, dove all'elevata disponibilità di fondi si aggiunge un'organizzazione del lavoro basata sulla cooperazione e sugli scambi d'idee. È anche da dire che l'aver vissuto in un ambiente esclusivamente maschile, sin dal percorso formativo, ha indotto spesso le donne ad assumere gli aspetti, le disposizioni e i modi di fare maschili, nel linguaggio, nei rapporti con i colleghi, nel mostrare razionalità, sicurezza, distanza emotiva e, persino, nell'indossare abiti poco femminili. Ed è forse questa omologazione, unita a un pieno coinvolgimento nell'attività accademica, che ha facilitato l'istaurarsi di relazioni di genere più "equilibrate".

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- BERTAUX D. (1980), *L'approche biographique: sa validité méthodologique, ses potentialités*, "Cahiers internationaux de sociologie", 69, pp. 197-225.
- ID. (ed.) (1981), *Biography and Society. The Life History Approach in the Social Sciences*, Sage, London.
- ID. (1997), *Les récits de vie. Perspective ethnoscopologique*, Nathan, Paris (trad. it. *Racconti di vita. La prospettiva etnoscopologica*, Franco Angeli, Milano 1998).
- BIANCO M. L. (1997), *Universalismo, meritocrazia, discriminazione. Il difficile cammino delle donne nell'accademia*, in Ead., *Donne al lavoro. Cinque itinerari fra le disuguaglianze di genere*, Scriptorium, Torino.
- EAD. (2002), *Effetti della riforma nei concorsi universitari su carriere accademiche per dinamiche di genere, "Polis"*, 2.
- EAD. (2004), *Donne all'Università. Studentesse e docenti nell'accademia italiana contemporanea*, in *Annali di Storia delle Università italiane*, 8, CLUEB, Bologna, pp. 9-34.
- BOURDIEU P. (1979), *La distinction. Critique sociale du Jugement*, Les éditions de minuit, Paris (trad. it. *La distinzione. Critica sociale del gusto*, il Mulino, Bologna 1983).
- ID. (1984), *Homo academicus*, Les éditions de minuit, Paris.
- ID. (1998), *La domination masculine*, Seuil, Paris (trad. it. *Il dominio maschile*, Feltrinelli, Milano 1998).
- ID. (2001), *Science de la science et réflexivité. Cours du Collège de France 2000-2001*, Editions Raisons d'agir, Paris (trad. it. *Il mestiere di scienziato. Corso al Collège de France 2000-2001*, Feltrinelli, Milano 2003).
- CACOUAULT-BITAUD M. (2001), *La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige?*, "Travail, genre et sociétés", 5.
- COBALTI A. (1989), *La disuguaglianza delle opportunità educative: problemi di misura del cambiamento del tempo*, in R. Moscati (a cura di), *La sociologia dell'educazione in Italia*, Zanichelli, Bologna.
- DAVID P. (1994), *La scienza al femminile*, in P. David, G. Vicarelli (a cura di), *Donne nelle professioni degli uomini*, Franco Angeli, Milano.
- DAVID P., VICARELLI G. (a cura di) (1994), *Donne nelle professioni degli uomini*, Franco Angeli, Milano.
- DE FRANCESCO C. (1989), *Un'università poco selettiva o poco produttiva?*, in R. Moscati (a cura di), *La sociologia dell'educazione in Italia*, Zanichelli, Bologna.
- DONINI E. (1988), *Soggetto donna/oggetto scienza: gli interrogativi dell'identità di genere*, in R. Alicchio, C. Pezzoli (a cura di), *Donne di scienza: esperienze e riflessioni*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- DUBY G., PERROT M. (a cura di) (1995), *Storia delle donne in Occidente. L'Ottocento*, Laterza, Roma-Bari.
- IDD. (1996), *Storia delle donne in Occidente. Il Novecento*, Laterza, Roma-Bari.
- EVETTS J. (ed.) (1993), *Women and Career. Team and Issues in Advanced Industrial Society*, Longman, New York-London.
- EAD. (1994), *Women Engineering: The Career Identities of Promotion-successful Women*, in C. Dubar, Y. Lucas (éds.), *Genèse ed dynamique des groupes professionnels*, Presses Universitaires de Lille, Lille.
- FACCHINI C. (1989), *Uomini e donne: differenti carriere, differenti risorse. Il caso delle discipline sociologiche*, "Rassegna italiana di sociologia", 3.
- EAD. (1997), *Uomini e donne nell'università italiana*, in R. Moscati (a cura di), *Chi governa l'università? Il mondo accademico italiano tra conservazione e mutamento*, Liguori, Napoli.
- FOX KELLER E. (1985), *Reflection on Gender and Science*, Yale University Press, New Haven-London (trad. it. *Sul genere e la scienza*, Garzanti, Milano 1987).
- GHERARDI S., STRATI A. (1997), *Il tessuto organizzativo di un dipartimento universitario*, in R. Moscati (a cura di), *Chi governa l'università? Il mondo accademico italiano tra conservazione e mutamento*, Liguori, Napoli.
- GIANNINI M. (1996), *La logica privatistica del "Golem" universitario*, paper presentato al convegno "Privatizzazione Privatizzazioni", Napoli, 12-13 gennaio.
- EAD. (1998), *Ingegneri al femminile. Il contributo delle donne alla trasformazione del gruppo professionale*, in M. Giannini, E. Minardi (a cura di), *I gruppi professionali. "Sociologia del lavoro"*, 70-71.
- EAD. (2004), *Questioni di genere nel mercato del lavoro*, "Economia & Lavoro", 2.
- EAD. (ed.) (2005), *La féminisation des professions/The Feminization of the Professions*, special issue di "Savoir, Travail et Société/Knowledge, Work & Society", 3.1, L'Harmattan, Paris.
- GIANNINI M., MARTELLO A., MINERVINI D., MUSTI M. (2006), *L'università è di genere femminile? Ruoli e carriere nell'Ateneo di Bari*, Progedit, Bari.
- GIANNINI M., SCOTTI I. (2007), *Donne ingegnere: le pioniere del primo Novecento*, in G. Vicarelli (a cura di), *Donne e professioniste nell'Italia del Novecento*, il Mulino, Bologna.
- GIGLIOLI P. (1979), *Baroni e burocrati. Il ceto accademico italiano*, il Mulino, Bologna.

- HIGONNET (1996), *Immagini e rappresentazioni femminili*, in G. Duby, M. Perrot (a cura di), *Storia delle donne in Occidente. Il Novecento*, Laterza, Roma-Bari.
- MALATESTA M. (2006), *Professionalisti e gentiluomini. Storia delle professioni nell'Europa contemporanea*, Einaudi, Torino.
- MARRY C. (2004), *Les femmes ingénieurs: une révolution respectiveuse*, Belin, Paris.
- MINERVINI D. (2006), *I dati della presenza femminile*, in M. Giannini, A. Martello, D. Minervini, M. Mu-
sti, *L'università è di genere femminile? Ruoli e carriere nell'Ateneo di Bari*, Progedit, Bari.
- MOSCATI R. (a cura di) (1997), *Chi governa l'università? Il mondo accademico italiano tra conservazione e mutamento*, Liguori, Napoli.
- OLAGNERO M., SARACENO C. (1993), *Che vita è. L'uso dei materiali bibliografici nell'analisi sociologica*, NIS, Roma.
- PICCONE STELLA S., SARACENO C. (a cura di) (1996), *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, il Mulino, Bologna.
- QUASSOLI F. (1997), *Culture disciplinari e società*, in R. Moscati (a cura di), *Chi governa l'università? Il mon-
do accademico italiano tra conservazione e mutamento*, Liguori, Napoli.
- SARFATTI LARSON M. (1977), *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*, University of California Press, Berkeley.
- SCHIZZEROTTO A. (1989), *I rapporti tra istituzione e mobilità sociale*, in R. Moscati (a cura di), *La sociolo-
gia dell'educazione in Italia*, Zanichelli, Bologna.
- SIMONE R. (1992), *Allegro ma non troppo. Come si fa un professore*, "Il Mulino", 2.
- ID. (1993), *L'università dei tre tradimenti*, Laterza, Roma-Bari.
- TOTA A. (1997), *Dentro e fuori l'università. Stili accademici e identità professionali*, in R. Moscati (a cura di), *Chi governa l'università? Il mondo accademico italiano tra conservazione e mutamento*, Liguori, Napoli.

SITOGRAFIA

- <http://www.almaurea.it/universita/>
<http://www.istat.it/lavoro/unilav/>
<http://statistica.miur.it/>
<http://excelsior.unioncamere.net/>