

Introduzione ai lavori

Marina Mauro Piazza

Commissione Nazionale per la Parità
e le Pari Opportunità tra uomo e donna

Presidente della società GENDER,
Consulenza Formazione Ricerca s.c.r.l.

Partirei da **due elementi**:

1. il primo attiene alla **finalità** stessa del **convegno** (“informare la comunità scientifica, tecnica e amministrativa - delle due organizzazioni proponenti - sulle problematiche delle pari opportunità” attraverso la presentazione di tre relazioni tecniche rispettivamente su: statistiche di genere, norme, azioni positive);
2. il secondo riguarda il **percorso** di ricerca e di azione avviato all’interno delle due organizzazioni (e sul quale è stato aperto il dibattito anche all’esterno).

Rispetto al primo punto, credo che vadano riprese e rilanciate due questioni:

- la necessità di una azione complessiva, capillare e diffusa all’interno delle organizzazioni, che veda coinvolti gli uomini e i livelli dirigenti; che insista sul piano informativo e che porti ad una esplicitazione e trasparenza delle procedure;
- la necessità di tenere insieme il piano del cambiamento di percezione sociale e quello della messa in campo di azioni - anche piccole ma concrete e visibili - di miglioramento organizzativo, rispetto ai problemi di conciliazione.

Su questo, vorrei richiamare un punto (per la precisione, il punto 10) della recente risoluzione del Consiglio dell’Unione Europea (20 giugno 2000) che afferma: *“L’inizio del XXI secolo costituisce un momento simbolico per dare concretezza al nuovo patto sociale di genere in cui l’effettiva parità delle donne e degli uomini nella sfera pubblica e in quella privata sia socialmente accettata come condizione di democrazia, presupposto di cittadinanza e garanzia dell’autonomia e delle libertà individuali... l’obiettivo della partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all’attività professionale e alla vita familiare, parallelamente all’obiettivo di un’equilibrata partecipazione di donne e uomini al processo decisionale, costituiscono due presupposti importanti per la parità tra donne e uomini.”*

Vorrei sottolineare il passaggio in cui dice che l’effettiva parità sia **socialmente accettata** - non dunque soltanto dichiarata - come condizione di democrazia, presupposto di cittadinanza e garanzia dell’autonomia e delle libertà individuali.

L’impostazione europea dunque si muove nel campo teorico che concepisce la differenza come cittadinanza di entrambi, uomini e donne, e che impone quindi la gestione delle diversità - del *managing diversity*, come dicono gli anglosassoni - o, come dice il documento di Pechino, la messa in opera di pratiche o strategie di *mainstreaming*, del fat-

to cioè che tutte le politiche e le pratiche quotidiane, sociali, politiche e organizzative devono essere necessariamente attraversate dalla consapevolezza di genere. Vorrei anche richiamare l'art.23, comma 2 della Carta di Nizza *“Il principio di parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sotto-rappresentato.”*

Dunque la carta di Nizza ribadisce che il principio e la prassi delle pari opportunità e delle azioni positive devono situarsi in posizione sinergica, di rafforzamento del *mainstreaming*, devono essere lo zoccolo da cui partire per il cambiamento nelle pratiche politiche, nelle pratiche professionali delle persone, dei servizi, delle grandi organizzazioni, nelle pratiche quotidiane di condivisione della vita tra uomini e donne.

Tuttavia, è necessario sottolineare che in Italia **non c'è un'accettazione sociale condivisa dell'importanza strategica delle politiche di pari opportunità**. Non c'è a livello istituzionale e non c'è a livello di opinione pubblica. Non è un caso se si può riscontrare un parallelismo perfetto tra la miseria degli istituti di parità e la miseria delle percentuali di rappresentanza delle donne, innanzitutto in Parlamento, e poi comunque a livello di cariche istituzionali e a livello di presenze nei luoghi decisionali. Perché è forse necessario riflettere anche sulla mancanza di donne non solo ai livelli di rappresentanza politica, ma anche sociale e professionale.

Questo per dire che non mi sembra esatta la tesi secondo cui mentre le donne crescono nella società sono respinte nella politica, anzi si potrebbe dire che vi è un legame stretto tra politica e società (peraltro messo chiarissimamente a fuoco anche nella vostra ricerca *“Figlie di Minerva”*, laddove si indica che la strada da seguire va percorsa insieme ai livelli d'intervento politici, perché *“è un problema politico sia la mancata democrazia nel mondo scientifico sia la perdita economica che deriva al nostro paese dall'investire dal punto di vista formativo sulle donne e non utilizzare le loro capacità professionali al meglio”*), e questo legame denuncia i limiti e la fragilità della cittadinanza femminile in Italia, di cui la mancanza di azioni positive nella sfera pubblica è solo uno degli aspetti. Quando le donne sono messe in condizione di gareggiare, vincono. Quando invece ci sono le scelte del “principe” perdono: qui c'è il vero tetto di cristallo. Non sono le competenze che ci mancano, sono altri fattori che giocano:

- la mancanza di visibilità nei circuiti che contano (es. magistrato);
- l'effetto cumulo;
- il gioco delle code;
- la costruzione delle reti;
- i meccanismi di riproduzione culturale (la scelta fiduciaria avviene sulla base di affinità, anche di genere).

Rispetto a tutte queste considerazioni, ho trovato “eccellente” il Piano di azioni positive per la promozione delle pari opportunità messo a punto dall'INFN (Istituto Nazionale per la Fisica della Materia), in via preliminare per l'insistenza posta sulla promozione di una “cultura delle competenze”, cioè sul considerare irrinunciabile la conoscenza - continuamente monitorata - della presenza femminile nei ruoli e nei livelli dell'organizzazione e per l'insistenza sullo sforzo di informazione e trasparenza nelle pro-

cedure. Su questa base già consistente, ho trovato poi eccellente l'aver messo in campo iniziative - piccole e grandi - di immediata praticabilità e valore: dalla "banca dati delle competenze" al servizio di nursery congressuale, dalla fornitura di una connessione internet da casa nel periodo di astensione dal lavoro, alla copertura dei periodi di maternità per le giovani assegniste (su quest'ultima iniziativa in particolare, tornerò più avanti), alla struttura di nursery per figli/e delle e dei dipendenti della sede nazionale che arriva perfino ad assicurare il servizio di baby sitting presso l'abitazione, se e quando necessario, al progetto di un centro per l'infanzia e di un centro estivo.

Ho voluto nominare tutte queste iniziative perché complessivamente disegnano un passaggio di percezione - se non già avvenuto certo ad un buon punto di avanzamento - tra il fare azioni positive "per" le donne a realizzare misure che, attraverso questo, tendono a migliorare la qualità della vita di tutti, donne e uomini, adulti e bambini, individui ed organizzazioni.

Ho voluto nominarle, inoltre, anche perché non è così diffusa, nelle organizzazioni, la pratica di realizzare dei veri e propri piani aziendali di azioni positive cui vengono destinate risorse interne, in termini di capitale umano ed economico.

Ho voluto nominarle, infine, perché in qualche modo "mettono mano" a questioni di non facile risoluzione, mettendo in campo interpretazioni responsabili laddove esistono incongruenze, confusioni e perfino vuoti normativi. È il caso sollevato dalle assegniste rispetto alla maternità e al modo con cui - in mancanza di una regolazione a livello nazionale che consideri gli aspetti lasciati insoluti dall'attuale normativa - l'iniziativa dei diversi istituti di ricerca abbia difatto creato situazioni di grande disparità.

Anche rispetto a questo, credo che le iniziative comprese nel Piano di azione dell'INFM è come se avessero concretamente prefigurata quella che io considero come *opzione strategica delle politiche di Pari Opportunità*, e cioè il tratteggiare un circolo virtuoso tra valorizzazione delle competenze e sistemi di conciliazione. La considero strategica perché evita quello che potrebbe diventare un forte rischio di differenziazione tra donne.

Su questo, per arrivare a questo - e passo con ciò al secondo elemento nominato in apertura dell'intervento, e cioè il percorso di ricerca e di azione avviato all'interno delle due organizzazioni - è evidente che c'è stato un grande lavoro da parte delle donne, la messa in campo di un percorso attento e intelligente, esempio eccellente di strategia di azione positiva integrata e continuata nel tempo, sia all'interno delle singole organizzazioni che all'esterno.

Per gli esiti più pubblici di questo percorso, faccio idealmente riferimento alla presentazione della ricerca "Figlie di Minerva" (2000) e al convegno "Parliamo di eccellenze. Le donne e la valutazione nella ricerca scientifica e tecnologica", avendo ben presente l'alto e ampio livello di interlocuzione che questi due momenti hanno aperto nel nostro paese, forse anche al di là delle attese prevedibili.

Pur facendo parte fondamentalmente ed esplicitamente della strategia di azione delle CPO del CNR e dell'INFN, la circolazione e diffusione delle informazioni ha assunto, anche nel breve percorso alle spalle, una valenza importantissima, concorrendo - all'interno delle singole organizzazioni - a garantire trasparenza e pari opportunità e ad "im-

porre” la necessità di una lettura non reticente della realtà, a raccogliere dunque e diffondere dati disaggregati per genere. All'esterno, questa circolazione ha favorito la nascita di reti tra gli istituti di ricerca - ma non solo - e la messa in campo di questioni che fortemente interrogano le organizzazioni del lavoro come il nostro contesto sociale tanto all'interno delle singole organizzazioni che all'esterno.

Il dibattito che ha fatto seguito a queste due importanti occasioni messe in campo, ha messo in evidenza e nominato alcuni punti critici:

1. il problema del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e degli stili (o dei “modi di produzione”) espressi dalle donne all'interno dei contesti organizzativi; questo aspetto è particolarmente complesso perché condensa e trascina con sé tutta una serie di elementi:

- da una parte il fatto che le organizzazioni sono avidi e consumano volentieri - con ciò mostrando di saperle ben conoscere e riconoscere - le competenze espresse prevalentemente dai soggetti femminili, dall'altra la non comprensione di queste all'interno di un esplicito e rivisitato apparato valoriale aziendale, di un sistema premiante diverso;
- da una parte la *trasformazione* di gran parte di queste competenze “femminili” in competenze strategiche trasversali - sulle quali già da tempo è posta una notevole enfasi - dall'altra l'allontanamento di esse dai soggetti che, in carne ed ossa, ne sono portatrici;
- da una parte il riconoscimento che tali competenze comportano un pensiero complessivo sulle organizzazioni, perseguono e interpretano più dappresso le finalità e gli obiettivi delle organizzazioni, dall'altra il permanere di sistemi di valutazione e di misure premianti che lasciano tutto questo nell'interdetto, che si basano su altre fedeltà, che privilegiano al merito forme (implicite) di appartenenza, che lasciano ai singoli il “problema” di promuovere loro stessi.

Il saper stare - con attenzione a coniugare obiettivi, tempi e risorse - allo specifico del proprio lavoro, ad un suo buon esito prima ancora che ad una propria promozione, è stato individuato, nel corso del convegno “Parliamo di eccellenze. Le donne e la valutazione nella ricerca scientifica e tecnologica”, come modalità prevalentemente femminile, in grado di realizzare quelle “caratteristiche positive per la ricerca” i cui ingredienti sono:

- la predilezione per le ricerche interdisciplinari;
- lo svolgimento di ruoli di coordinamento con spirito di servizio e non in primo luogo come promozione di sé;
- l'attenzione e la cura nel lavoro di formazione anche in una dimensione di trasmissione intergenerazionale;
- l'attenzione a tempi, risorse e modi del fare ricerca adeguati all'obiettivo;
- la capacità di collaborare,

(naturalmente, per ciascuno di questi aspetti esiste una interpretazione negativa, per cui la predilezione per modalità collaborative diventa scarsa attitudine alla competizione, lo spirito di servizio diventa scarso interesse alla carriera, ecc.);

2. il peso della dimensione del lavoro di cura e delle inattuate misure di conciliazione (di cui un aspetto particolarmente insistito è, insieme alla irrilevanza sociale del lavoro di cura, la necessità della messa in campo di strategie individuali “private”);
3. la questione della cooptazione (*old boys network* e meccanismi di selezione interna) e dei modelli (esiste anche una forma di cooptazione sui modelli che va “oltre il genere”: la questione dell’omologazione);
4. il fatto che le “donne di scienza” (ma l’osservazione si potrebbe estendere a quelle impegnate in settori tradizionalmente maschili, come ad esempio le professioni ingegneristiche) sono state pioniere in settori nuovi o di frontiera.

A fronte di tutti questi elementi, l’unica risposta rimane quella di un’azione fortemente integrata all’interno delle organizzazioni, che preveda - così come nei vostri piani di azione - forme di intervento ed esiti multipli, sia sul versante della rappresentazione e della persistenza degli stereotipi, sia su quello della messa in campo di una cultura delle competenze (con tutto ciò che questo trascina con sé), sia su quello delle misure di conciliazione.

È per questo, io credo, che anche questa giornata costituirà un passo avanti rispetto non solo all’elaborazione teorica di modelli di competenze femminili vincenti, ma anche alla focalizzazione di sempre più incisive azioni positive, che escano dal chiuso degli istituti di ricerca e si propongano come buone prassi valide anche per altri contesti.

Quindi un grande e veramente sentito augurio di buon lavoro.