

EPPUR SI MUOVE

NUOVI E RINNOVATI IMPEGNI PER LA PARITA' DI GENERE

a cura di Sveva Avveduto



Contributi di:

Maria Cristina Antonucci, Giovanna Avellis, Sveva Avveduto,
Maria Carolina Brandi, Maria Girolama Caruso,
Marco Cellini, Loredana Cerbara, Cristiana Crescimbene,
Ilaria Di Tullio, Barbara Kenny, Daniela Luzi,
Nicolò Marchesini, Serenella Molendini,
Fabrizio Pecoraro, Giuliana Rubbia, Serena Tagliacozzo



edizioni
Consiglio Nazionale delle Ricerche

ISBN: 978-88-8080-276-1 (versione digitale) | 978-88-8080-270-9 (versione cartacea)



Consiglio Nazionale delle Ricerche

Eppur si muove

Nuovi e rinnovati impegni per la parità di genere

Rapporto GETA 2021

a cura di Sveva Avveduto

con contributi di:

Maria Cristina Antonucci, Giovanna Avellis, Sveva Avveduto,
Maria Carolina Brandi, Maria Girolama Caruso, Marco Cellini, Loredana Cerbara,
Cristiana Crescimbene, Ilaria Di Tullio, Barbara Kenny,
Daniela Luzi, Nicolò Marchesini, Serenella Molendini, Fabrizio Pecoraro,
Giuliana Rubbia, Serena Tagliacozzo

Eppur si muove. Nuovi e rinnovati impegni per la parità di genere
a cura di Sveva Avveduto
2022, 146 pp.
Cnr Edizioni

ISBN Cartaceo: 978-88-8080-270-9

ISBN Digitale: 978-88-8080-276-1

Il testo è accessibile online.

Editing e grafica: Cristiana Crescimbene

Foto in copertina di Chiara Soldatini

Citare come segue:

Sveva Avveduto (a cura di). (2022). Eppur si muove. Nuovi e rinnovati impegni per la parità di genere

Roma: CNR Edizioni 2022. DOI: 10.14600/978-88-8080-276-1



Sommario

| | |
|--|-----|
| Prefazione | 7 |
| <i>Maria Chiara Carozza</i> | |
| Introduzione | 9 |
| <i>Sveva Avveduto</i> | |
| La presidenza italiana del G20, attività, iniziative e proposte di Women20 | 11 |
| <i>Sveva Avveduto, Giovanna Avellis e Giuliana Rubbia</i> | |
| Lavoro e competenze nella strategia nazionale per la parità di genere: dalla dimensione strategica ai dati nel settore della ricerca pubblica | 45 |
| <i>Nicolò Marchesini e Maria Cristina Antonucci</i> | |
| Il genere della ripresa. Le pari opportunità di genere nell'ambito del PNRR | 56 |
| <i>Barbara Kenny</i> | |
| Indispensabili ma invisibili: analisi preliminare dei dati sugli assegni di ricerca al CNR | 61 |
| <i>Marco Cellini, Daniela Luzi e Fabrizio Pecoraro</i> | |
| Monitorare nel tempo le differenze di genere nel CNR attraverso l'uso di indicatori | 75 |
| <i>Loredana Cerbara e Maria Girolama Caniso</i> | |
| Piani di uguaglianza di genere (GEP) come strumento per la parità di genere nell'ambito della ricerca sui disastri | 85 |
| <i>Ilaria di Tullio e Serena Tagliacozzo</i> | |
| Did you know? Genere e rischi naturali | 93 |
| <i>Giuliana Rubbia</i> | |
| Skilled Migration al femminile | 105 |
| <i>M. Carolina Brandi e Cristiana Crescimbene</i> | |
| Genere e segregazione verticale nell'accademia italiana: una analisi nei settori giuridico, economico-statistico e socio-politico prima e dopo l'introduzione dell'abilitazione scientifica nazionale | 113 |
| <i>Maria Cristina Antonucci e Marco Cellini</i> | |
| Il gender pay gap: lo stato dell'arte e le prospettive in Europa e in Italia | 133 |
| <i>Serenella Molendini</i> | |
| Indice degli autori | 141 |
| Elenco sigle e acronimi Rapporto GETA | 142 |
| Composizione del gruppo GETA | 144 |

Prefazione

Maria Chiara Carrozza*

La valorizzazione del capitale umano è uno strumento cruciale nel contesto della società della conoscenza. Come riportato dagli Obiettivi per lo Sviluppo sostenibile dell'ONU (Agenda, 2030), raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze (obiettivo 5) sono considerati driver importanti per garantire un modello di sviluppo sostenibile ed inclusivo.

I membri del G20 hanno indicato nella loro dichiarazione finale dopo il vertice di Roma dello scorso ottobre, come i governi e le organizzazioni dovrebbero “impegnarsi a mettere le donne e le ragazze, che sono state colpite in modo sproporzionato dalla pandemia, al centro dei nostri sforzi per migliorare”. Hanno posto l'accento sulla necessità di “lavorare su fattori chiave come la parità di accesso all'istruzione e alle opportunità, anche nei settori STEM, la promozione dell'imprenditorialità e della leadership femminile, l'eliminazione della violenza di genere, il miglioramento dell'assistenza sociale, sanitaria, dei servizi educativi, il superamento degli stereotipi di genere e la distribuzione disomogenea delle cure e del lavoro domestico non retribuiti”.

All'interno di questi obiettivi generali risiede la possibilità di garantire pari opportunità e ottenere risultati migliori nel mercato del lavoro, della qualità e quantità dell'occupazione femminile, con particolare attenzione alla riduzione del divario retributivo di genere.

Una parte rilevante delle azioni inizia dalla promozione di opportunità nei percorsi educativi e professionali e dall'attenzione a favorire l'assunzione di donne in quei settori in cui esse sono sottorappresentate, in particolare nella scienza, nella tecnologia, nell'ingegneria, nella matematica e nelle ITC.

Essenziale, inoltre, colmare il divario digitale di genere che in determinate aree geografiche o età colpisce ampiamente il bacino di lavoro femminile, va pertanto aumentata l'offerta di competenze digitali per tutte le donne, in particolare per le giovani e per quelle che tornano al lavoro dopo una pausa prolungata.

L'Italia sta adottando una serie di azioni pertinenti e tempestive per rilanciare la crescita e i primi risultati sono via via visibili. Man mano che le nostre economie si adattano ai cambiamenti dei mercati, alla globalizzazione, ai cambiamenti tecnologici e demografici, la domanda di nuovi e più elevati livelli di istruzione e ricerca aumenta. L'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne sono essenziali a questo riguardo. Va riaffermato l'impegno per l'uguaglianza di genere e sottolineato il ruolo fondamentale dell'emancipazione e della leadership di donne e ragazze a tutti i livelli per uno sviluppo inclusivo. Per attuare pienamente e garantire che scuole,

* Presidente del Consiglio Nazionale delle Ricerche.

università, ricerca e luoghi di lavoro siano dotati delle migliori competenze necessarie per il successo nell'economia e nella società, dovremmo iniziare dall'intervenire a favore di un miglioramento degli investimenti per l'istruzione e la ricerca.

Il CNR si è negli ultimi mesi impegnato attivamente per far sì che l'eguaglianza di genere possa permeare le proprie iniziative. Nel giugno 2021 è stato presentato il primo Bilancio di Genere e a maggio 2022 è stato approvato il Piano di azioni di genere (GEP) anche per corrispondere alle richieste della Commissione Europea e del PNRR, ed il Gruppo GETA - Osservatorio Genere e Talenti del CNR, attivo presso l'Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali sotto la responsabilità di Sveva Avveduto, è stato ed è attivamente coinvolto. GETA analizza i temi dello sviluppo di un sistema sociale attraverso la valorizzazione delle competenze di genere nell'economia, nel lavoro, nella società della conoscenza e si propone di fungere da polo di riferimento per la conoscenza scientifica sulle diverse tematiche che considerano, in termini di genere, lo sviluppo economico e sociale. Il Rapporto Annuale è uno degli strumenti di riflessione e diffusione della conoscenza che lo caratterizzano.

Il CNR, inoltre, ha firmato un memorandum di intesa promosso dalla RAI nell'ambito del progetto europeo No Women no Panel (Senza donne non se ne parla) inteso a codificare l'impegno preso dai contraenti (con il CNR, il Dipartimento Pari opportunità del CdM, la CRUI, l'Accademia dei Lincei, la Conferenza delle Regioni e molti altri importanti soggetti) per la diffusione della uguale rappresentanza fra i sessi nello spazio pubblico della comunicazione, ciascuno a seconda delle attività che gli sono proprie. Il CNR pertanto si è impegnato a far sì che negli spazi di comunicazione, compresi Convegni e Seminari organizzati dall'Ente, sia garantita una presenza paritaria per uomini e donne nel rispetto delle competenze. Si affianca a tutto questo l'impegno per l'uso di un linguaggio non sessista e stereotipato bensì inclusivo. L'impegno si estende a garantire il più possibile un equilibrio paritario in commissioni scientifiche, di valutazione, comitati di esperti/e e delegazioni.

Il CNR dunque accresce il proprio impegno per una scienza aperta, inclusiva e rispettosa e per la valorizzazione delle competenze di tutti/e che va a moltiplicare opportunità e risultati.

Per la promozione della scienza in Italia il CNR può fungere da hub attivo nella ricerca (di base e applicata/industriale), nell'istruzione a livello terziario in particolare nelle STEM, nella diffusione della conoscenza e nella comunicazione della scienza ai vari livelli. Il PNRR può essere l'occasione adatta anche per promuovere la scienza e la ricerca con forti investimenti, facilitando gli attori più diversi per accedere alle varie opportunità. L'aumento degli investimenti pubblici e privati e i connessi miglioramenti, dovrebbero ovviamente essere debitamente stanziati e seguiti attraverso il monitoraggio e la valutazione. Il ruolo di un ente pubblico di ricerca è importante e il CNR è di gran lunga il più rilevante nel sistema italiano, sia per dimensione che per estensione disciplinare. Siamo ben consapevoli dell'importanza del nostro contributo alla crescita culturale, scientifica ed economica italiana e faremo tutte le mosse necessarie per raggiungere tale obiettivo.

Introduzione

Sveva Avveduto*

“Eppur si muove”. Forse Galileo non ha mai pronunciato davvero questa frase per far risuonare la sua laica verità nelle stanze della Santa Inquisizione ma tant’è, ormai è nella vulgata. E così, prendendola a prestito, abbiamo voluto rappresentare l’anno appena trascorso che faticosamente riprende una parvenza di normalità ma soprattutto, dare il senso che, seppur lentamente e a balzi ineguali, qualcosa si sta muovendo nel panorama dell’uguaglianza di genere nel nostro Paese. Molti piccoli segnali, una strada aperta verso inversioni di tendenza in alcuni dati, ma in primo luogo due documenti ufficiali che segnano una via definita verso il riequilibrio: la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere (2021-2026), del Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia¹ e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza² che in alcune sue parti prevede iniziative di sostegno al femminile foriere di sostanziali cambiamenti se messe in atto con la determinazione che il Piano consente. La consapevolezza e il timore che tutto, pur cambiando, potrebbe, gattopardescamente, restare lo stesso, sono presenti. Tuttavia si dà credito alle buone intenzioni espresse e certificate anche al livello sovranazionale, per esempio nelle dichiarazioni finali dei leader del G20 riunitisi a Roma nell’ottobre 2021, che riprendono diverse indicazioni elaborate dall’Engagement Group Women 20 a favore di un riequilibrio di genere in più settori.

Di tutto questo e di molto altro diamo conto in questo volume che costituisce il terzo Rapporto dell’Osservatorio Genere e Talenti del CNR (GETA).

Il Rapporto si apre con la prefazione della Presidente del CNR, Maria Chiara Carrozza, che sottolinea, oltre all’importanza della questione genere e scienza, la notevole attività che il CNR ha avviato e avvierà per giungere ad un riequilibrio di genere nell’Ente, a partire dalla realizzazione del bilancio di genere fino all’introduzione del Piano di Azioni di Genere (GEP, Gender Equity Plan).

Il volume si suddivide in due parti, la prima che presenta le strategie e le prospettive, la seconda dedicata ai dati, alle ricerche, alle analisi nelle aree di interesse.

Sveva Avveduto, Gianna Avellis e Giuliana Rubbia offrono un quadro molto dettagliato dell’attività, durata l’intero 2021, dell’Engagement Group del G20 denominato Women 20 soffermandosi in particolare su due aree di sicuro interesse e di grande impatto di genere: il digitale e la sostenibilità ambientale.

Maria Cristina Antonucci e Nicolò Marchesini discutono della strategia nazionale per la parità di genere e dei suoi impatti sulla ricerca pubblica prendendo in considerazione le opportunità di accesso e la progressione delle carriere nella prospettiva di garantire una piena applicazione della parità di genere nella PA.

* CNR – IRRPS.

¹ <https://sirm.org/2021/12/07/ministero-per-le-pari-opportunita-e-la-famiglia-strategia-nazionale-sulla-parita-di-genere-2021-2026/>

² www.governo.it

Barbara Kenny incentra il suo contributo sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza sottolineando come per la prima volta, nella storia del nostro Paese, sia dato alla questione di genere uno spazio importante in un programma di grandi investimenti nazionali quali quelli prefigurati dal PNRR, facendo diventare l'equità di genere uno dei tre obiettivi trasversali insieme a quello generazionale e a quello territoriale.

Nella sezione del volume dedicata alle analisi e ai dati, i primi due contributi sono centrati sul CNR. Marco Cellini, Daniela Luzi e Fabrizio Pecoraro concentrano la loro analisi su un tema importante utilizzando dati originali e di difficile reperimento, per dare visibilità e analizzare quella fetta importante delle risorse umane dedicate alla ricerca costituita da coloro che essi chiamano gli 'indispensabili ma invisibili': gli assegnisti di ricerca.

Loredana Cerbara e Maria Girolama Caruso riprendendo le analisi pregresse presentando un ricco contributo dedicato al monitoraggio delle differenze di genere nel CNR. Sono stati da loro utilizzati una serie di indicatori che consentono di seguire l'evoluzione dei dati e quindi del fenomeno all'interno del principale ente di ricerca italiano.

Ilaria Di Tullio e Serena Tagliacozzo affrontano le questioni di genere nel settore della ricerca sui disastri finora scarsamente esplorate.

Lo studio si focalizza sulle pubblicazioni recenti che hanno promosso una prospettiva critica verso il settore della ricerca sui disastri e avanza l'idea di creare un GEP per la disaster research.

Giuliana Rubbia concentra il suo contributo sull'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca nell'area dei rischi naturali. Mentre, infatti, le analisi della partecipazione in termini quantitativi delle donne in quest'area di ricerca sono già in atto, l'integrazione di variabili come il sesso e il genere nelle domande, nei metodi e nell'impatto della ricerca, che comporta nuove prospettive e approcci, è ancora da strutturare. Il contributo è arricchito da una ampia rassegna sistematica della letteratura.

Maria Carolina Brandi e Cristiana Crescimbeno presentano un'ampia disamina delle questioni inerenti le migrazioni di donne ad alta qualificazione e con una formazione avanzata. La questione rientra nel più ampio discorso donne e migrazioni e tuttavia non è spesso analizzata. Il contributo si arricchisce di dati aggiornati di comparazione internazionale.

Il contributo di Maria Cristina Antonucci e Marco Cellini si basa su un'originale analisi della segregazione verticale nell'accademia italiana, basata sul genere. Lo studio si concentra nei settori giuridico, economico-statistico e socio-politico presentando la situazione a valle e a monte dell'introduzione dell'abilitazione scientifica nazionale.

Serenella Molendini scrive su un problema non solo italiano: il gap salariale di genere. Stipendi inferiori e percentuali più basse di occupazione, anche a parità di titolo di studio e di posizione, continuano invece a connotare questa disparità, che, se fosse colmata si stima che genererebbe una crescita del Pil pari a 110 miliardi in più all'anno. I problemi e le prospettive vengono analizzati anche con un taglio internazionale.

La presidenza italiana del G20, attività, iniziative e proposte di Women20

Sveva Arveduto*, Giovanna Avellis^o e Giuliana Rubbia[#]

1. Introduzione

Il G20 è un organismo informale internazionale istituito nel 1999 e composto dai 19 paesi più industrializzati del mondo più l'Unione Europea quale ventesimo membro¹. I “venti” rappresentano il 90% del PIL globale, oltre l'80% del commercio internazionale e i due terzi della popolazione mondiale.

Finalità di tale organismo contribuire a raggiungere la stabilità economica, la crescita sostenibile e la creazione di una nuova architettura finanziaria globale. Nei primi anni di operatività nel G20 erano coinvolti solo i rappresentanti dei Ministeri Finanziari e i Governatori delle Banche Centrali e le discussioni ad alto livello vertevano soltanto su problematiche macro-finanziarie. Nella scia della crisi globale finanziaria del 2008, il G20 è stato allargato e l'agenda si è espansa verso le problematiche socio-economiche e di sviluppo.

La presidenza del G20 è tenuta a rotazione dai vari Paesi, l'Italia è stata il paese che l'ha detenuta nel 2021.

Gli argomenti che hanno plasmato tutte le attività portate avanti nell'anno di presidenza, hanno ruotato intorno ai cosiddetti pilastri indicati dall'Italia come *leit motif* del 2021: People, Planet, Prosperity, intorno a queste parole chiave si è intessuto infatti tutto il lavoro.

In una prospettiva di una più larga inclusione e partecipazione, il processo di decision-making del G20 è stato arricchito via via con il coinvolgimento di attori sociali, i cosiddetti “G20 Engagement Group”, composti da organizzazioni della società civile che rappresentano diversi settori della società², ciascun Gruppo porta avanti le specifiche istanze che gli sono proprie al fine di improntarne tutta l'attività e l'output del G20.

Women20 è uno dei gruppi di interesse della società civile che ha come scopo quello di elaborare proposte di policy per i leader dei paesi membri del G20. Il W20 è stato creato al termine del vertice del G20 in Australia nel 2014, dopo aver constatato la scarsa rappresentazione e

* CNR – IRRPS, Women20 Head of Italian Delegation.

^o Italian Research Staff Association, Women20 Italian Delegate.

[#] INGV.

¹ I Paesi sono Argentina, Australia, Brasile, Canada, Cina, Francia, Germania, Giappone, India, Indonesia, Italia, Messico, Russia, Arabia Saudita, Sudafrica, Corea del Sud, Turchia, Regno Unito e Stati Uniti più l'Unione europea.

² Otto gli Engagement group del G20: Business20, Think20, Youth20, Labor20, Urban20, Civil20, Science20 e Women20.

rappresentatività delle donne nei vertici internazionali del G20. Il W20 nasce dunque in seguito alla Dichiarazione di Brisbane con la quale i paesi partecipanti si erano impegnati al termine del vertice australiano, a ridurre del 25% il divario tra uomini e donne nella partecipazione al mercato del lavoro entro il 2025.

In questo capitolo si presentano le attività del Women20 e la sua organizzazione interna, le iniziative intraprese nell'anno della presidenza italiana del G20³, le proposte partite dal Gruppo sotto forma di Raccomandazioni e Piani di Azione per essere riprese dal G20. In particolare ci si soffermerà sui risultati di due sottogruppi di lavoro rispettivamente Digital e Environmental Sustainability, riprendendo nelle conclusioni le considerazioni sulle raccomandazioni che sono state recepite nella Dichiarazione finale dei Leader del G20.

2. Attività del Women20 e sua organizzazione interna

Women 20 (W20) è il Gruppo ufficiale focalizzato sull'uguaglianza di genere con l'obiettivo di influenzare le dichiarazioni e gli impegni dei leader del G20 e assicurare che le considerazioni di genere siano incorporate nelle loro discussioni e tradotte nella Dichiarazione finale dei Leader come politiche e impegni per promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione economica delle donne. Ciascun stato membro del G20 ha una delegazione in W20 costituita da esperte non-governative in problematiche relative alle questioni di genere provenienti da organizzazioni della società civile, delle donne imprenditrici, da imprese, think tanks, organizzazioni internazionali e accademia.

La missione del W20 è quella di promuovere una crescita economica globale capace di includere le donne e far loro raggiungere il cosiddetto *empowerment*. In particolare, il mandato del gruppo riguarda il raggiungimento della “piena partecipazione economica e sociale delle donne” menzionata nella dichiarazione di Los Cabos dopo il summit messicano del G20 nel 2012, e della “inclusione finanziaria delle donne e lo sviluppo dell'educazione” menzionata nella dichiarazione di San Pietroburgo del 2013 oltre che la riduzione del 25% del divario tra uomini e donne nella partecipazione al mercato del lavoro entro il 2025 nella già menzionata dichiarazione di Brisbane del 2014.

Nel Dicembre 2020, con l'inizio ufficiale della Presidenza Italiana, hanno preso l'avvio anche i lavori del W20. Inizialmente (Gennaio 2021) è stata effettuata una consultazione che ha visto la partecipazione di oltre 120 associazioni della società civile italiana impegnate sulla parità di genere, i diritti economici e sociali, le tematiche ambientali. L'obiettivo è stato quello di instaurare un dialogo costruttivo in un ambiente informale e ascoltare le priorità delle Associazioni in occasione del G20 italiano.

Il successo delle politiche di genere del W20 negli anni è stato dovuto in gran parte alla sua continuità. Il Gruppo ha ereditato tre priorità di politiche dai precedenti W20, rispettivamente: *financial, digital and labour inclusion*. Sulla base delle attività e delle analisi portate avanti negli anni, il W20 ha identificato in queste priorità gli strumenti abilitanti principali che pavimenteranno la strada per un equo futuro di genere. Il lavoro collettivo delle passate Presidenze del W20 e di quelle attuali per perseguire queste priorità, ha permesso di preparare raccomandazioni più focalizzate e complete anno dopo anno.

Per fronteggiare un panorama globale che evolve rapidamente, ogni anno la Presidenza può suggerire nuove priorità di policy. La Presidenza Italiana ha deciso di focalizzare la sua attenzione su

³ <https://w20italia.it/>.

due temi aggiuntivi la *violence against women and girls*, che è stata già spesso menzionata nei documenti ufficiali del W20, e la *environmental sustainability*, che ha costituito un nuovo argomento entrato in discussione. Il W20 del 2021 si è parallelamente focalizzato anche su due nuovi argomenti trasversali: *cultural changes and stereotypes* e *health*, che toccano in un modo o nell'altro, tutti i temi precedentemente menzionati.

Il W20 è partito identificando i temi e le parole chiave principali avvalendosi di un gruppo di esperte/i nei vari settori identificati nei sette Gruppi di Lavoro esterne/i al W20⁴ e riportando tali temi alla discussione con le delegate internazionali nei vari Gruppi di Lavoro che hanno poi formulato le raccomandazioni al G20.

3. Proposte del W20

3.1 I Gruppi di Lavoro di Women 20

Come precedentemente riportato Women20 si è suddivisa in Gruppi di Lavoro sui temi prescelti dalle delegate. Qui di seguito se ne da brevemente conto.

• **Imprenditorialità e finanza delle donne**

Il gruppo di lavoro si è concentrato sull'inclusione finanziaria, che è uno dei pilastri storici del Women 20. In tempi prosperi, così come in tempi di crisi, le donne possono essere agenti di cambiamento, sia nel privato che nel settore pubblico: anche se le donne imprenditrici sono state colpite più duramente degli uomini durante la pandemia di COVID-19, i talenti e l'imprenditorialità delle donne giocano un ruolo chiave nella ripresa economica mondiale. La discussione è ruotata intorno ai modi per rafforzare e rilanciare l'imprenditorialità femminile, che genererebbe effetti moltiplicatori per creare posti di lavoro, promuovere l'innovazione e ridurre le disuguaglianze, anche nei settori colpiti dalla pandemia e dai cambiamenti climatici.

• **Empowerment digitale delle donne**

Il gruppo di lavoro si è concentrato sull'inclusione digitale, anch'esso uno dei pilastri storici del Women 20. Poiché la pandemia di COVID-19 ha accelerato la trasformazione digitale, approfondendo drammaticamente le disuguaglianze di genere, la discussione in questo Gruppo di Lavoro è ruotata sui possibili modi per fermare l'emarginazione di ragazze e donne e per garantire una giusta trasformazione digitale in cui le ragazze e le donne siano significativamente ed equamente impegnate come cittadine digitali. Nell'analizzare le barriere che le donne devono affrontare in modo diverso nei diversi paesi per accedere alla tecnologia, soprattutto nelle aree rurali, si è inteso cercare i modi per garantire che le donne e le ragazze possano impegnarsi in sicurezza nella società digitale evitando il rischio che la trasformazione digitale possa replicare o addirittura aumentare i pregiudizi che ostacolano la loro piena autodeterminazione come individui.

• **Lavoro**

Questo Gruppo di lavoro si è concentrato sull'inclusione per garantire parità di accesso all'occupazione, fornendo alle donne un lavoro dignitoso e una adeguata protezione sociale per

⁴ Tra le quali una delle autrici del presente lavoro Giuliana Rubbia.

far loro raggiungere, così come per gli uomini, uno standard adeguato di vita e pari accesso alle opportunità, tanto più adesso che la pandemia di COVID-19 ha aumentato le radicate disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. La discussione è ruotata quindi attorno alla ricerca di possibili vie per accelerare l'attuazione dei piani nazionali per la parità di genere verso e oltre **l'impegno di Brisbane, insieme a modi per affrontare anche il problema delle attività di cura e di lavoro domestico non retribuite.**

• **Violenza contro donne e ragazze e violenza di genere**

Il gruppo si è concentrato su un argomento spesso menzionato nei Documenti ufficiali W20, ma che è stato introdotto di recente come area di interesse dalla Presidenza italiana W20. La violenza contro le donne e le ragazze (VAWG) è una violazione dei diritti umani e una delle forme più gravi di discriminazione nei confronti delle donne, che lede il diritto fondamentale alla libertà, creando barriere e impedendo una partecipazione equa e giusta nelle sfere pubbliche e private. La VAWG si manifesta come fisica, sessuale, psicologica, economica e attraverso altre forme di violenza, compreso lo stalking. La discussione del Gruppo di Lavoro è ruotata attorno ai modi per sviluppare politiche pubbliche integrate e coerenti per garantire il diritto di ogni donna e ragazza per una vita libera dalla violenza (OECD 2021).

• **Sostenibilità ambientale**

Il tema di questo Gruppo di lavoro è stato introdotto di recente come focus area dalla Presidenza Italiana del W20. Si è richiamato agli accordi di Parigi, mediati dalle donne, per sostenere una trasformazione economica globale necessaria sia per limitare il cambiamento climatico che per favorire il benessere umano e planetario. Le donne sono spesso le prime a rispondere alle crisi sanitarie, della sicurezza alimentare e idrica, e allo stesso tempo hanno dimostrato di essere agenti di cambiamento e forze trainanti del cambiamento verso un'economia sostenibile. Poiché il cambiamento climatico e il degrado ambientale influiscono sempre più sulla vita e sui mezzi di sussistenza a livello globale, il Gruppo ha sottolineato e cercato i modi per coinvolgere le donne e puntare sulle donne leader ed esperte, così come sulle le organizzazioni femminili di base, per contribuire alla migliore soluzione dei problemi connessi.

• **Commissione per il cambiamento culturale**

I cambiamenti culturali e gli stereotipi di genere sono un argomento trasversale recentemente introdotto come focus area della Presidenza italiana W20. La Commissione per il cambiamento culturale ha analizzato le norme sociali discriminatorie, gli stereotipi di genere e i pregiudizi cognitivi inconsci che producono una distorsione della realtà in tutti i contesti e che rafforzano e sostengono le disuguaglianze di genere esistenti. La Commissione si è concentrata in particolare sulla mancata rappresentazione delle donne nella nostra storia, una cancellazione sistematica che tende a far credere che le donne non siano mai state presenti in più contesti.

È stato quindi implementato il progetto "Women Missing in Schoolbooks" con l'obiettivo di rendere visibili le donne, affrontando le disuguaglianze strutturali e gli stereotipi rivolgendosi a più livelli di ragazzi e ragazze dalla scuola materna all'istruzione secondaria. Si è discusso anche sulla possibilità di formulare piani specifici per affrontare gli stereotipi di genere a livello nazionale e internazionale, sostenendo le organizzazioni che si occupano di questi problemi e stanziando fondi per l'attuazione delle connesse politiche.

• Salute

L'equità sanitaria e la medicina di genere sono state un argomento trasversale introdotto di recente come focus area dalla Presidenza italiana W20. La Commissione Equity in Health ha analizzato le modalità per aumentare la diffusione di investimenti in strategie efficaci per affrontare la disuguaglianza di genere nell'assistenza sanitaria. L'obiettivo era di comprendere i vari processi attraverso i quali il genere e le differenze influiscono sulla salute e sullo sviluppo di altre patologie, nell'ordine per offrire la migliore protezione e cura per ogni individuo, ponendo così fine alla discriminazione di genere attualmente presente nel settore sanitario. Poiché l'accesso universale ad un'assistenza sanitaria di qualità è un prerequisito imprescindibile per un'assistenza migliore e un futuro sostenibile, la discussione è ruotata sui modi per non ritardare i successi degli ultimi decenni nella riduzione dei livelli di mortalità materna e infantile e ad aumentare l'accesso ai servizi per i diritti alla salute sessuale e riproduttiva (Franconi & Manacorda, 2021).

4. Risultati del Gruppo di Lavoro sul Digitale

La Transizione Digitale e più in generale la rivoluzione tecnologica richiedono un alto livello di attenzione e consapevolezza a livello sociale e politico, poiché possono avere e spesso hanno già avuto conseguenze drammatiche sul mercato del lavoro che hanno esacerbato ulteriormente le disuguaglianze di genere e l'esclusione sociale. Un alto grado di considerazione e attenzione è cruciale a livello politico per affrontare la rivoluzione tecnologica, per far sì che la tecnologia possa portare benefici al benessere delle persone, contribuire ad evitare lo sfruttamento di lavoratrici e lavoratori e al contempo garantire i profitti delle imprese. La pandemia ha evidenziato e accresciuto le disuguaglianze di genere che già esistevano. Nel momento in cui si mettono in atto strategie per uscire dalla pandemia c'è maggiore bisogno di focalizzarsi sulle azioni che evitino di accrescere le disuguaglianze di genere ed anzi contribuiscano a chiudere il divario digitale di genere dotando le donne di capacità e competenze ad hoc.

Il Gruppo di Lavoro sul Digitale è partito identificando i temi e le parole chiave principali avvalendosi anche in questo caso di un gruppo di esperte italiane nel digitale, esterne al W20. I temi sono stati portati alla discussione con le 40 delegate che facevano parte del Digital WG (uno dei WG più numerosi) che ha poi formulato le seguenti raccomandazioni al G20, che si articolano sostanzialmente in 4 punti:

1. Assicurare accesso e uso sicuro delle tecnologie digitali per tutte le donne e le ragazze dei paesi del G20, a prescindere dall'età, capacità, provenienza geografica, altro background o formazione entro il 2026 attraverso le seguenti azioni:

- a) rimuovere le barriere come costi proibitivi, infrastrutture insufficienti, ambienti online non sicuri e dannosi stereotipi di genere;
- b) facilitare l'uso di internet, della telefonia mobile e di altri strumenti digitali da parte di donne e delle ragazze per attività che concernono obiettivi di salute, educazione e formazione, finanza, occupazione e così via;
- c) sviluppare linee guida etiche gender-sensitive che tengano conto della dimensione di genere per quanto attiene all'Intelligenza Artificiale (IA) e ad altre tecnologie digitali.

2. Garantire competenze digitali fondamentali per tutte le ragazze e le donne dei paesi del G20,

con percorsi mirati al lavoro futuro e far loro compiere esperienze in tecnologie di particolare innovatività come IA, Internet of Things (IoT) ad esempio, entro il 2026, attraverso le seguenti azioni:

- a) Migliorare, sviluppare, valorizzare le competenze e riqualificare le donne per affrontare la carenza di abilità digitali e lavori STEAM;
- b) Fornire fondi e incentivi ai settori pubblici e privati per offrire formazione e sviluppo di carriera nei campi del digitale alle ragazze e donne;
- c) Implementare programmi di formazione che promuovano l'inclusione finanziaria e l'imprenditorialità delle donne, focalizzate e abilitate dalle tecnologie digitali.

3. Assicurare che le donne coprano il 30% di ruoli di leadership nei paesi del G20 entro il 2026, nelle organizzazioni tecnologiche, start-ups, nel policy-making e nell'accademia attraverso le seguenti azioni:

- a) Assicurare che le donne siano rappresentate equamente nei campi della tecnologia, ricerca e sviluppo;
- b) Creare più visibilità delle donne nelle posizioni di alto livello nei settori delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione/ICT;
- c) Fornire incentivi fiscali e altri incentivi per raggiungere una leadership bilanciata nel genere nel settore tecnologico, includendo accademia e istituzioni di ricerca.

4. Adottare e implementare politiche complete e coordinate che contemplino tutte le misure rilevanti per identificare, prevenire e perseguire la cyberviolence/violenza informatica e le minacce di violenza attraverso le seguenti azioni:

- a) Promuovere programmi che aumentino la consapevolezza sociale del problema e la prevenzione della violenza di genere online;
- b) Legiferare per prevenire e sanzionare la violenza online.

Si è proceduto con un Action Plan ossia un Piano di Azione per ciascuna delle quattro raccomandazioni con proposte molto concrete su come implementare tali raccomandazioni. Di seguito si riportano gli Action Plan relativi al Digital WG.

Per la **Raccomandazione 1** gli obiettivi erano quelli di ridurre a metà il divario di genere nella proprietà e nell'uso delle tecnologie digitali, in particolare dei dispositivi mobili, concentrandosi sull'affrontare gli ostacoli all'accesso e all'uso delle donne come costi proibitivi, infrastrutture insufficienti, mancanza di competenze digitali, programmi di formazione e riqualificazione, ambienti online non sicuri.

Gli strumenti per realizzare tali obiettivi sono stati identificati nei seguenti punti:

- Promuovere l'accesso e l'utilizzo di Internet mobile e dei servizi finanziari digitali, compresi il *mobile banking* e il *mobile money*, come modo principale per ridurre il divario di genere nell'inclusione digitale e finanziaria.
- Affrontare esplicitamente i bisogni e le sfide delle donne nella progettazione e nell'attuazione di politiche e servizi. Ciò include l'affrontare gli ostacoli incontrati dalle donne in relazione all'accesso, all'accessibilità economica, alla sicurezza e alla protezione, alle conoscenze e alle competenze e alla disponibilità di contenuti, prodotti e servizi pertinenti.

-
- Investire e promuovere l'accesso alle infrastrutture digitali, ai dispositivi e alla formazione sulle competenze digitali a tutti i livelli nelle zone rurali e urbane.
 - Implementare una tecnologia di connettività adeguata, economica, efficiente e sostenibile per le zone rurali più colpite dalla mancanza di accesso o dalla bassa qualità del servizio.
 - Investire nella raccolta e nel monitoraggio di dati disaggregati per genere sull'accesso e l'uso delle tecnologie digitali, anche mobili, attraverso indagini rappresentative a livello nazionale e condividere i risultati con altre parti interessate.
 - Garantire la parità di genere a livello organizzativo e politico attraverso leader di alto livello che difendano la questione e stabiliscano obiettivi specifici di equità di genere.
 - Trasformare le norme sociali relative alle disparità tra uomini e donne in termini di istruzione e reddito che influenzano l'accesso e l'uso delle tecnologie digitali da parte delle donne, compresi i dispositivi mobili, e che contribuiscono a far sì che le donne sperimentino queste barriere in modo più acuto rispetto agli uomini.
 - Integrare la dimensione di genere nelle strategie e nei piani nazionali Tecnologie dell'Informazione e Comunicazione (ICT) dei governi del G20.

L'impatto e i benefici sono molteplici come:

- Consentire alle donne e alle ragazze di tutte le età, livelli di istruzione, provenienza geografica e reddito, di accedere a informazioni, servizi, istruzione, assistenza sanitaria e opportunità economiche.
- Responsabilizzare le donne e le ragazze aumentando la loro indipendenza finanziaria e rafforzando il loro ruolo di responsabili delle decisioni finanziarie.
- Contribuire a proteggere i diritti umani delle donne facendole sentire più sicure, autonome e connesse.
- Sostenere le donne durante la pandemia consentendo loro di accedere alle informazioni COVID-19, rimanere in contatto con le famiglie durante i lockdown, continuare le loro attività di business ove possibile e accedere al sostegno del governo e di altro tipo, come l'aiuto in situazioni di violenza domestica.
- Ridurre l'impatto negativo dei cambiamenti climatici, in particolare sulle donne e sulle popolazioni vulnerabili, attraverso l'accesso alle informazioni sul clima online e alle piattaforme digitali collegate ai sistemi di allarme rapido.

Per l'attuazione di tale raccomandazione sono necessarie risorse come le seguenti:

- Finanziamenti per migliorare la qualità e la disponibilità dei dati disaggregati per genere e la comprensione delle esigenze e degli ostacoli delle donne all'accesso e all'uso delle tecnologie digitali, compresi i dispositivi mobili. In questo aspetto abbiamo anche bisogno dell'impegno dei governi nazionali per integrare un sistema di raccolta dati disaggregato a tutti i livelli.
- Finanziamenti che supportano la comunità di sviluppo e il settore privato per lanciare e offrire l'intera gamma di servizi digitali e mobili, compresi quelli che rispondono più prontamente alle esigenze, alle circostanze, alle capacità e alle preferenze delle donne.
- Rivedere le tasse e le commissioni settoriali che possono intensificare la barriera dei costi per la proprietà e l'uso dei dispositivi mobili e ridurre gli investimenti e che hanno un forte impatto sulle donne. Questi includono le tasse sul tempo di trasmissione, sui dispositivi e

sull'utilizzo dei social media.

- Finanziamenti per iniziative di alfabetizzazione digitale che aumentino l'alfabetizzazione e la fiducia digitali delle donne e delle ragazze di tutte le età, livelli di istruzione, provenienza geografica, reddito e familiarità con i dispositivi mobili e Internet.
- Finanziamenti per sostenere iniziative volte a contribuire a ridurre il prezzo dei dispositivi e dei servizi mobili per i consumatori.
- Finanziamenti per rendere disponibili online i servizi pubblici per dimostrare il valore e la rilevanza di Internet per le donne e le loro famiglie, nonché sostenere un'erogazione più efficiente dei servizi governativi, con un'attenzione multiculturale.
- Finanziamenti per sviluppare e migliorare i servizi governativi online tenendo conto delle esigenze e delle capacità delle donne e delle ragazze con livelli più bassi di alfabetizzazione e competenze digitali e/o disabilità. (Ad esempio, fornire una linea di assistenza IVR, utilizzare terminologia semplice, lingue locali, icone / simboli / immagini / video e storie in stile fumetto oltre a (o al posto del) testo.
- Finanziamenti per sostenere campagne che aumentino la consapevolezza delle minacce che impediscono alle donne e alle ragazze di accedere e utilizzare Internet e di come queste minacce possono essere affrontate o ridotte.
- Finanziamenti per rivedere i quadri giuridici e politici esistenti per garantire che riconoscano le molestie digitali e rendano facile e sicuro segnalare gli abusi online. Oltre a costruire capacità istituzionali e meccanismi per monitorare, indagare e perseguire le segnalazioni di abusi online.

Come mettere in pratica tale raccomandazione? Attraverso le seguenti azioni:

- Investire nella raccolta e nel monitoraggio di dati disaggregati per genere sull'accesso e l'uso delle tecnologie digitali, anche mobili, attraverso indagini rappresentative a livello nazionale e condividere i risultati con altre parti interessate.
- Garantire che ci sia un'attenzione particolare alla parità di genere a livello organizzativo e politico attraverso interventi di alto livello che stabiliscano obiettivi specifici di equità di genere.
- Affrontare esplicitamente le esigenze, le circostanze e le sfide delle donne nella progettazione e nell'attuazione di politiche e servizi. Ciò include l'affrontare gli ostacoli incontrati dalle donne in relazione all'accesso, all'accessibilità economica, alla sicurezza e alla protezione, alle conoscenze e alle competenze e alla disponibilità di contenuti, prodotti e servizi pertinenti. Gli interventi dovrebbero inoltre includere una considerazione delle norme sociali e delle disparità tra uomini e donne in termini di istruzione e reddito che influenzano l'accesso e l'uso delle tecnologie digitali da parte delle donne, compresi i dispositivi mobili, per far sì che le donne superino più agevolmente tali barriere.
- Promuovere la collaborazione multi-stakeholder attraverso il partenariato globale EQUALS per l'uguaglianza di genere nell'era digitale l'azione per l'innovazione e la tecnologia e l'uguaglianza generazionale, tra gli altri forum e partenariati pertinenti.
- Incoraggiare l'intervento mirato dei responsabili politici, del settore privato e di altre parti interessate. (cfr. box 1).

Per quanto riguarda la **Raccomandazione 2** il fabbisogno era di “Colmare il divario digitale per le donne e le ragazze garantendo competenze digitali fondamentali per tutte le ragazze e le donne dei paesi del G20, con percorsi verso il lavoro futuro e le competenze in tecnologie dirompenti entro il 2030”.

A tal fine sono state identificate le seguenti azioni:

- Fornire incentivi ai sistemi nazionali di istruzione affinché integrino i temi della formazione sulle competenze digitali nei programmi di studio e, data la velocità con cui la tecnologia si sviluppa, garantire che tali programmi di studio rimangano aggiornati.
- Investire in iniziative mirate con focus intersezionale che incoraggino l’alfabetizzazione digitale di donne e ragazze al di fuori del sistema educativo formale, considerando la provenienza geografica, l’età, le disabilità e i diversi livelli economici.
- Facilitare l’educazione digitale delle ragazze e delle donne negli studi strategici e innovativi al fine di preparare al meglio le donne per i futuri percorsi di lavoro e di carriera nella tecnologia e garantire la loro indipendenza economica.
- Investire in programmi di apprendistato IT retribuiti rivolti a donne di tutte le età lavorative.
- Migliorare la consulenza professionale nelle scuole primarie e secondarie.
- Aumentare le opportunità di mentoring per le ragazze, le donne in età lavorativa e le donne che considerano un cambiamento di carriera.
- Creare hub digitali per la formazione delle donne di qualsiasi fascia d’età, in particolare nelle aree rurali con discendenti indigeni e afro dove i divari di genere sono più pronunciati.
- Condurre ricerche sulle lacune nelle competenze digitali, di e-commerce e di intelligenza artificiale nell’industria e sul tipo di programmi di apprendimento necessari per colmare tali lacune per aiutare a migliorare le competenze di donne e ragazze per le carriere nelle imprese a forte carattere tecnologico.
- Creare fondi di formazione per riqualificare la forza lavoro sulle competenze digitali nei partenariati pubblico/privato.
- Integrare le competenze digitali come componente chiave di tutti gli interventi.
- Raccogliere e utilizzare dati disaggregati e impostare indicatori e target attuabili sull’acquisizione di competenze digitali tra le ragazze e le donne.
- Investire nella formazione sulla sicurezza informatica e sulla prevenzione della violenza online per evitare e prevenire gli abusi online di donne e ragazze e per educare uomini e ragazzi, nonché i datori di lavoro sia nel settore privato che in quello pubblico.

I risultati sono stati identificati nei seguenti punti:

- Una forza lavoro qualificata con una maggiore partecipazione di donne e ragazze come partner alla pari nel mercato del lavoro digitale.
- Riduzione dei costi di sostegno delle donne che abbandonano la forza lavoro a causa della mancanza di competenze emergenti.
- Le donne come creatrici digitali sono coinvolte nella progettazione e nell’attuazione della tecnologia, rendendola così neutra dal punto di vista del genere e riducendo così i pregiudizi verso la tecnologia, e in particolare l’intelligenza artificiale.
- Fornire alle donne adulte appartenenti alle comunità più vulnerabili, per esempio quelle che vivono in contesti rurali gli strumenti di ICT appropriati per il loro sviluppo, attraverso i

poli di ICT.

L'impatto e i benefici sono:

- Aprire opportunità per il commercio internazionale con una forza lavoro più avanzata dal punto di vista digitale.
- Consentire alle donne di passare a nuovi settori da quelli che stanno diventando ridondanti o in cui i lavoratori sono sostituiti dalla tecnologia.
- Miglioramento delle competenze della forza lavoro più anziana nel digitale mentre i bambini formano i loro genitori, tutori e nonni abbattendo le barriere mentali alle nuove tecnologie.
- L'apprendimento e lo sviluppo a sostegno degli imprenditori e del commercio elettronico si tradurranno in una crescita delle PMI offline e online, creando posti di lavoro.
- Le donne dei gruppi più esclusi si uniscono al mondo digitale, rafforzando la propria conoscenza e cultura.

Le risorse necessarie sono state identificate in:

- Finanziamenti per: ricerca sulle competenze digitali e per gli hub digitali; installazione di hub digitali rurali; educazione all'informatica e STEAM.
- Risorse per migliorare il sistema di consulenza professionale nelle scuole e nelle università.
- Borse di studio per donne che scelgono di specializzarsi in settori ICT a livello universitario, al fine di aumentare il numero di donne che perseguono gli studi legati alla tecnologia a livello terziario.

Tali risorse possono ottenersi attraverso:

1. ALLEANZE TRA IL SETTORE PUBBLICO E QUELLO PRIVATO:

- Sfruttare i partenariati pubblico-privato, non da ultimo il partenariato globale EQUALS per l'uguaglianza di genere nell'era digitale e per l'uguaglianza generazionale, per quanto riguarda:
 - finanziare e formare congiuntamente donne e ragazze nelle competenze digitali;
 - creare nuove partnership di collaborazione tra college, università e la crescente industria delle tecnologie digitali, al fine di allineare il sistema educativo alle mutevoli esigenze di competenze del settore.
- Aiutare a garantire che gli studenti siano pronti per il lavoro.
- Creare hub digitali finanziati dal governo o finanziati privatamente per affrontare la carenza di competenze digitali di base, non da ultimo all'interno delle comunità rurali o povere, per le donne di tutte le età. Questi possono essere gestiti con il supporto di iniziative finanziarie private finanziate da giganti della tecnologia come Google, Facebook, Amazon e altri che stanno beneficiando di una maggiore partecipazione femminile all'economia digitale.
- Prendere in considerazione l'attuazione di tali misure nell'ambito degli impegni di Corporate Social Responsibility o Environment Social Governance per le grandi aziende
- Investire in contributi privati (5%) per creare hub ICT (rurali e urbani) che coinvolgano esperti per formare studenti di scuola e universitari, personale accademico e donne tra la forza lavoro esistente.

-
- Effettuare sondaggi tra i datori di lavoro di tutte le dimensioni per determinare dove si trovano le principali lacune nelle competenze digitali e perché queste non vengono colmate dall'attuale mercato del lavoro, quale tipo di competenze mancano e come dovrebbe essere fatta tale formazione.
 - Introdurre e rendere mensilmente obbligatorio fare mentoring, offrire consigli di carriera e workshop con le industrie locali come parte del curriculum scolastico.

2. IMPEGNI DEL GOVERNO:

- Introdurre una legislazione per far sì che almeno il 5% delle tasse riscosse dai giganti della tecnologia sia investito per finanziare l'istruzione digitale e di coding, nonché gli hub e la formazione digitale in tutti i settori per le donne di tutte le età.

Indirizzare i programmi scolastici nazionali e i programmi universitari, anche per le scuole private, per stabilire linee guida per affrontare la trasformazione tecnologica e il miglioramento delle competenze della prossima generazione e preparare le giovani donne alle opportunità di carriera nel settore delle ICT. (cfr. box 2)

Per la **Raccomandazione 3** circa la leadership femminile il Piano d'Azione suggerisce di:

- Sviluppare programmi di mentoring e formazione incentrati sullo sviluppo di stili di leadership efficaci, non da ultimo promuovendo una serie di stili di leadership trasformativi.
- Aumentare gli investimenti in capitale aziendale per le imprenditrici ICT.
- Fornire incentivi fiscali al settore tecnologico per promuovere i ruoli di leadership delle donne attraverso l'incorporazione di protocolli di genere che promuovono azioni positive per garantire la parità di retribuzione e l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.
- Sviluppare uno strumento di misurazione universale (cioè Index) per valutare la partecipazione delle donne all'economia digitale in tutti i paesi W20 in modo da essere in grado di raccogliere dati affidabili per determinare i progressi compiuti.
- Organizzare conferenze internazionali, eventi, scambio di migliori pratiche e premi per le leader digitali femminili e diffondere le conoscenze a livello internazionale attraverso canali di networking come EPWS, GenPort, CNRS, STAGES, EQUALS Global Partnership for Gender Equality in the Digital Age, innovation and Technology Action Coalition of Generation Equality e altri.
- Rivedere i processi e le procedure di reclutamento e selezione esistenti in tutte le fasi e rimediare ai pregiudizi dove e quando si verificano.
- Aumentare l'equilibrio di genere nel campo digitale affrontando la cosiddetta "pipeline che perde" alle porte della fidelizzazione e dell'avanzamento.
- Incorporare protocolli di uguaglianza di genere in tutti i processi di reclutamento nel mondo accademico e industriale ICT.

I risultati sono sintetizzati nei punti seguenti:

- Aumento degli investimenti in aziende digitali e start up guidate da donne.
- Maggiore visibilità per le donne nei settori ICT business e accademico.
- Aumento del numero di modelli di ruolo femminili nel senior management tecnologico e digitale che rende partecipare al settore la norma per le donne.

L'impatto e i benefici di tale Action Plan saranno quelli di avere un settore ICT più inclusivo e innovativo in grado di rispondere meglio alle incertezze e alle sfide globali del 21° secolo; avere un settore accademico più dinamico che attrae donne più giovani come ricercatrici di ICT; avere nuovi modelli di leadership che superano i pregiudizi di genere e la mentalità binaria di genere.

Le risorse necessarie sono state identificate nei finanziamenti per le aziende IT guidate da donne e il settore ICT per incorporare protocolli di genere, e avere risorse umane per sviluppare e implementare programmi di formazione e mentoring tra scuole superiori, università e imprese.

Come ottenere tali risorse? Attraverso le seguenti azioni:

- Impegni dei governi a sviluppare un piano di incentivi fiscali per l'industria ICT per incorporare protocolli di genere.
- Stringere alleanze con imprese e università per allocare risorse umane qualificate per sviluppare e implementare programmi di formazione e mentoring con scuole superiori, università e imprese.
- Indirizzare i sistemi di borse di studio esistenti con quote per i giovani donne.
- Forgiare impegni della comunità internazionale per allocare risorse a sostegno delle start-up ICT guidate da donne.

Le procedure per implementare tali azioni sono state identificate in:

- T-GAP – Elezione per il Consiglio Universitario-Università di Siaulai (Lituania): L'obiettivo era quello di aumentare il numero di membri femminili al massimo livello decisionale, attraverso interventi e cambiamenti dei processi elettorali dell'Università.
- Programma AKKA – Attrarre più donne al programma di leadership accademica - Università di Lund (Svezia): il programma AKKA mirava ad aumentare la conoscenza e la consapevolezza di genere e fornire metodi e strumenti per il cambiamento strutturale nelle posizioni di leadership al fine di raggiungere l'uguaglianza di genere sostenibile.
- Criterio di equilibrio di genere – Mondragon Unibertsitatea (MU) – Facoltà di Economia Universitaria (Spagna): L'iniziativa ha aggiunto il criterio dell'equilibrio di genere nell'elezione degli organi di governo (quando sia un maschio che una femmina ricevono gli stessi voti, alla femmina è stata data priorità), con l'obiettivo di aumentare la presenza femminile nell'organo di governo. In passato, quando c'era un pareggio in termini di voti, il membro veniva eletto sulla base dell'anzianità. Il team di uguaglianza di genere della Facoltà di Business ha raccomandato di aggiungere un criterio di equilibrio di genere che sarà più importante dell'anzianità. Il consiglio di amministrazione ha approvato questa modifica ed è ora inclusa nel regolamento.
- Retribuzione dell'impegno femminile nei consigli accademici e nelle commissioni – Università di Kiel (Germania): l'obiettivo è garantire alle donne l'accesso alle commissioni, sostenendo adeguate misure di compensazione come gli assistenti degli studenti o una riduzione del carico di lavoro dell'insegnamento.
- Programma di eccellenza Lise Meitner – Max-Planck-Gesellschaft (Germania): L'obiettivo è quello di attrarre giovani scienziate straordinariamente qualificate offrendo loro una prospettiva a lungo termine. Il programma cerca di incoraggiare le partecipanti a fare un ulteriore passo avanti nella loro carriera fornendo loro chiare prospettive di carriera e aumentando il pool di eccellenti scienziate che possono anche essere nominate direttrici di

un istituto Max Planck.

- Comitato per l'equilibrio di genere per le pari opportunità – Centro per la regolamentazione genomica (Spagna): la sua missione è promuovere pari opportunità per tutti gli individui insieme al progresso delle donne nel mondo accademico. Il comitato mira a eliminare i pregiudizi di genere dal processo di reclutamento CGR e ad attrarre scienziate.
- The Promotion Project – The Arctic University of Norway (Università di Tromsø – UIT: l'obiettivo era quello di aumentare la percentuale di donne in posizioni di vertice, aiutando le professoresse associate e le docenti senior a candidarsi per la promozione a professore ordinario.
- Premio e maggiore visibilità per le ricercatrici – Alexandru Ioan Cuza Università di Iasi (UAIC) Romania: La Giornata delle ricercatrici è stata un'iniziativa annuale volta ad aumentare la visibilità, la voce e il riconoscimento delle donne presentando i loro profili professionali e premiando i loro risultati più rilevanti nella scienza. L'evento mira anche a creare opportunità di scambio e networking a livello europeo e internazionale. Gli obiettivi principali sono fornire alla ricerca femminile modelli di ruolo, creare un evento internazionale per lo scambio di buone pratiche e contribuire allo sviluppo professionale delle ricercatrici.
- Piano di promozione delle donne – Accademia austriaca delle scienze, Austria: un piano di promozione delle donne che mira a sostenere le ricercatrici al fine di aumentare la loro partecipazione alla ricerca in generale, includendo come leader e, così facendo, aumentare l'uguaglianza di genere nella loro istituzione. Questo programma mira ad aumentare l'equilibrio di genere nelle organizzazioni di ricerca affrontando la cosiddetta “pipeline che perde” nelle fasi di fidelizzazione e avanzamento delle donne ricercatrici più avanti nella loro carriera.
- San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) – Università della California a San Francisco (Stati Uniti): La San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) è una pratica ora adottata da 1900 organizzazioni e sottoscritta da 15.500 individui, per migliorare la valutazione dei risultati della ricerca coinvolgendo diversi gruppi di stakeholder per raggiungere questo scopo.
- Women Academic Career Services (WACS) – Kiel University of Applied Sciences (Germania): L'obiettivo dei Women Academic Career Services è quello di comprendere e rispondere alle sfide pratiche che le donne studiose e ricercatrici devono affrontare al fine di sostenere il loro sviluppo e avanzamento di carriera.
- L'iniziativa Change the Face di Vodafone per aumentare la diversità e l'uguaglianza nel settore tecnologico che mira a costruire una comunità di individui e organizzazioni che possano essere una forza per un cambiamento positivo all'interno del settore.
- EQUALS Tech4Girls E-Mentoring Programme che collega talenti femminili emergenti con professionisti del settore mobile e tecnologico che contribuiscono al loro sviluppo personale e professionale
- Il programma Equality Mentorship di Salesforce che collega le dipendenti di colore con i mentori esecutivi, il programma di sviluppo URM interno in collaborazione con l'Executive Leadership Council e Career Milestones, un programma pilota lanciato di recente per la sponsorizzazione e il coaching della carriera URM. (cfr. box 3)

Per la **Raccomandazione 4** il fabbisogno espresso è stato quello di “Comprendere i problemi di sicurezza legati all’area telefonia mobile per le donne, in particolare nei paesi a basso e medio reddito”, attraverso le seguenti azioni:

1. PROMUOVERE LA CONSAPEVOLEZZA

- Sostenere e condurre ricerche sulle minacce, nonché sulle norme culturali e sociali, che impediscono alle donne di accedere e utilizzare Internet in diversi contesti sociali e culturali.
- Aumentare la consapevolezza delle minacce che impediscono alle donne di accedere e utilizzare Internet e di come possono essere affrontate attraverso campagne di sensibilizzazione, programmi di alfabetizzazione digitale e programmi di istruzione formale /curriculum.
- Investire e/o incoraggiare lo sviluppo di applicazioni e servizi che rendano più sicuro l’accesso e l’utilizzo di Internet, affrontando le questioni di molestie, abusi e violenza, garantendo nel contempo il rispetto di altre libertà e diritti fondamentali.
- Rendere facile e sicuro per le donne segnalare abusi online (e garantire che tali segnalazioni ricevano risposta rapida ed efficace). Promuovere il ruolo positivo che la telefonia mobile può svolgere nel far sentire le donne più sicure.
- Comprendere la portata, l’impatto e i driver dei problemi di sicurezza relativi ai dispositivi mobili nei propri contesti.
- Progettare, lanciare e/o sostenere iniziative efficaci per affrontare i problemi di sicurezza legati ai dispositivi mobili. Per rendere efficaci le iniziative, il settore privato dovrebbe prendere in considerazione la creazione di un business case per loro, progettandole per le donne con minore alfabetizzazione generale e digitale, assicurando che siano ben supportate con il marketing e incentivando e formando agenti per promuoverle.
- Aumentare la consapevolezza dei problemi di sicurezza legati alla telefonia mobile per le donne e dell’urgente necessità di affrontarli.
- Promuovere il ruolo positivo che la telefonia mobile può svolgere nel far sentire le donne più sicure.
- Aiutare le donne a sentirsi più sicure quando utilizzano i cellulari e Internet sensibilizzandole sulle iniziative in materia di sicurezza, migliorando le loro competenze digitali e costruendo la loro resilienza digitale;

2. LEGISLAZIONE

- Includere competenze su telefonia mobile e digitali nei curricula scolastici, comprese le scuole primarie.
- Rafforzare le misure per proteggere le donne dagli abusi e dalle molestie connessi a Internet, anche attraverso quadri giuridici e politici che riconoscano le molestie e le frodi digitali. attraverso misure che contribuiscano ad affrontare le questioni e a promuovere l’accesso alla giustizia.
- Rafforzare le misure per proteggere le donne dagli abusi e dalle molestie legate a Internet.

Il risultato consiste nel produrre un ambiente online più sicuro che contribuisce a un maggiore coinvolgimento e partecipazione online da parte di donne e ragazze.

Le risorse necessarie consistono nel:

- Creare e/o collaborare con terze parti per progettare prodotti e servizi mobili che utilizzano la telefonia mobile come strumento per la sicurezza personale (ad es. avvisi di emergenza, helpline, piattaforme educative, mappatura delle molestie)
- Investire nel marketing per promuovere servizi mobili come questi. (cfr. box 4)

5. Risultati del Gruppo di Lavoro sulla Sostenibilità Ambientale

Il W20-Italy-Communiqué⁵ evidenzia come l'accordo di Parigi, con le donne nel ruolo di mediatrici, sia alla base di una trasformazione economica globale, necessaria sia per limitare i cambiamenti climatici sia per promuovere il benessere dell'umanità e del pianeta.

Le donne molto spesso sono in prima linea nella risposta alle crisi sanitarie, e a quelle riguardanti la sicurezza alimentare e idrica. Il loro ruolo come agenti di cambiamento è evidente sia per quanto riguarda la sostenibilità delle risorse che per promuovere e trainare il cambiamento verso la *welfare economy*.

È dunque essenziale che i membri del G20 utilizzino la ricchezza di talenti e abilità insita nelle donne, siano esse leader o esperte, e nelle organizzazioni femminili.

Per la sostenibilità ambientale, il W20 ha prodotto tre raccomandazioni:

- 1) Prevenire e mitigare gli effetti dei cambiamenti climatici e del degrado ambientale sulle donne**
 - a) fornendo misure di mitigazione e adattamento più efficaci con interventi sensibili al genere, e equità sanitaria con l'approccio One Health;
 - b) fornendo misure per garantire istruzione e opportunità di lavoro dignitoso per le donne colpite da disastri naturali e altri effetti del cambiamento climatico;
 - c) rafforzando la parità di accesso alla giustizia ambientale e contrastando la discriminazione che colpisce i diritti delle donne e la loro capacità di adattarsi ai cambiamenti climatici e ad altre forme di degrado ambientale;
 - d) garantendo che la finanza climatica sia equa rispetto al genere;
 - e) assicurando che le donne abbiano pari rappresentanza nelle posizioni decisionali;
- 2) Fornire pari opportunità nei settori del clima, dell'ambiente e dell'energia, comprendendo l'economia verde, blu e circolare per una transizione socialmente equa**
 - a) sostenendo la creazione di posti di lavoro inclusivi e le imprese imprenditoriali, investendo nell'istruzione, nel miglioramento delle competenze e nella riqualificazione per aumentare nelle donne l'alfabetizzazione ecologica e sul carbonio (*carbon literacy*);
 - b) promuovendo strategie per la sostenibilità alimentare e la sicurezza idrica e costruendo la resilienza delle donne ai cambiamenti climatici;
- 3) Costruire e riprogettare città intermedie e altre comunità sostenibili e inclusive**
 - a) ripensando o adattando la progettazione e la pianificazione urbana tenendo conto delle esigenze delle donne e delle ragazze in termini di benessere, stile di vita, salute e sicurezza,

⁵ <https://w20italia.it/wp-content/uploads/2021/07/W20-Italy-Communique%CC%81.pdf>

- compresi i trasporti pubblici e le soluzioni di mobilità elettrica;
- b) pianificando il *gender budgeting* e il *gender procurement* per lo sviluppo delle comunità rurali, indigene e di altro tipo con la fornitura di accesso a servizi essenziali quali l'istruzione, la salute e le energie rinnovabili.

Il gruppo di lavoro ha inoltre identificato le possibili azioni per mettere concretamente in pratica ogni raccomandazione, le modalità attraverso cui realizzarle, i risultati ottenibili e le risorse necessarie, riportati in dettaglio nelle Tabelle 1-3.

Per **prevenire e mitigare gli effetti dei cambiamenti climatici e del degrado ambientale** sulle donne, dal punto di vista degli investimenti in ricerca sono importanti i finanziamenti per sostenere la ricerca con approccio di tipo One Health, per sviluppare cioè quegli studi di genere che indaghino e forniscano dati disaggregati sugli effetti del cambiamento climatico sulle donne in termini "One Health". È infatti necessario promuovere la consapevolezza sui legami che si creano tra il degrado della natura – quali perdita di biodiversità, inquinamento, traffico di specie selvatiche, cambiamenti climatici - e il deterioramento della salute umana, sia a livello fisico che psicologico, a cui vanno incontro soprattutto le donne e le fasce vulnerabili della popolazione, come anziani e minori. È fondamentale coinvolgere le donne nelle iniziative, nelle strategie e nelle politiche di gestione del rischio (Disaster Risk Management), affidando loro ruoli decisionali e includendo anche le indigene (UNWomen, 2021) in modo tale che le diverse voci possano essere ascoltate e le varie esigenze soddisfatte. Serve anche creare un protocollo per prevenire e contrastare la violenza contro le donne, che può aumentare in occasione di calamità naturali (UNDP, 2020) (Tabella 1).

Tabella 1. Azioni per prevenire e mitigare gli effetti dei cambiamenti climatici e del degrado ambientale sulle donne

| <i>Aree dell'azione</i> | <i>Dettagli</i> |
|-------------------------|--|
| <i>Esigenze</i> | <ul style="list-style-type: none"> • I governi devono considerare i collegamenti tra disuguaglianza di genere e crisi, in particolare nelle comunità colpite dai cambiamenti climatici e prendere in considerazione il modo in cui le donne e le ragazze accedono e utilizzano le risorse naturali. Ad esempio, le donne e le ragazze impiegano 200 milioni di ore ogni giorno per raccogliere l'acqua. Questo compito sottrae tempo alle ragazze, alla loro istruzione, e accorcia il tempo a disposizione per la famiglia, per la cura dei bambini, per altre faccende domestiche, per essere impiegate in altri lavori, o anche semplicemente per il tempo libero⁶. • Donne e bambini hanno 14 volte più probabilità degli uomini di morire durante i disastri naturali, che probabilmente si intensificheranno o diventeranno più frequenti per i cambiamenti climatici⁷. • Le donne hanno anche maggiori probabilità di essere sfollate e doversi trasferire e ricostruire la propria vita. Nelle posizioni decisionali e di leadership, servono più donne, comprese le indigene, per garantire che le soluzioni soddisfino i bisogni delle donne e delle ragazze e per portare loro le conoscenze che aiutino a individuare la soluzione. • Garantire che le donne siano coinvolte nelle soluzioni per la sicurezza alimentare. Le donne garantiscono la sicurezza alimentare per le loro comunità e costruiscono resilienza climatica. Ma quando si tratta di possedere terreni, accedere a forniture agricole, finanziamenti e tecnologie per la resilienza climatica, si ritrovano molto indietro rispetto agli uomini. Queste agricoltrici, nonostante le sfide aggiuntive che devono affrontare, sono spesso custodi di conoscenze tradizionali e dispensano le risorse naturali nelle loro comunità. La loro esperienza e le loro preziose intuizioni possono portare tutti noi a comprendere meglio come gestire la |

⁶ UNICEF Press release 26 August 2016, "Collecting water is often a colossal waste of time for women and girls" <https://www.unicef.org/press-releases/unicef-collecting-water-often-colossal-waste-time-women-and-girls>

⁷ World Economic Forum 2020, "The Global Risk Report 2020" p. 35. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risk_Report_2020.pdf

| | |
|------------------|---|
| Modalità | <p>scarsità di risorse e mitigare i rischi climatici.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantire che sia affrontata la violenza contro donne e ragazze derivante dal cambiamento climatico. “La lotta al cambiamento climatico è non solo una lotta per mantenere vivibile il nostro pianeta. Per molte donne può essere una causa diretta di violenza”. <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantire uguali diritti per ottenere risorse economiche, accesso alla proprietà e controllo sulla terra e altre forme di proprietà, eredità e risorse naturali, accesso all’istruzione, decisioni congiunte e controllo condiviso delle risorse. 2. Sviluppare studi di genere che indaghino e forniscano dati disaggregati sugli effetti del cambiamento climatico sulle donne in termini “One Health” (compresa la violenza contro le donne); promuovere la consapevolezza dei legami tra il degrado della natura (perdita di biodiversità, inquinamento, traffico di fauna selvatica, cambiamento climatico) e deterioramento della salute umana (sia a livello fisico che psicologico), che colpisce soprattutto le donne e le fasce vulnerabili della popolazione (anziani, minori). 3. Fornire misure di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici più efficaci attraverso interventi rispondenti al genere e equità sanitaria. Fornire misure adeguate per garantire che le donne, che sono più vulnerabili ai disastri naturali e ad altri effetti del cambiamento climatico, non vedano compromessa la loro istruzione; 4. Garantire l’accesso ai rimedi e alle misure di mitigazione/adattamento per le donne vittime di violenza o danni alla salute causati dagli effetti dei cambiamenti climatici (es. disastri naturali). 5. Coinvolgere le donne in iniziative, strategie e politiche di gestione del rischio di catastrofi per garantire che le diverse voci siano ascoltate e le esigenze soddisfatte. 6. L’attuale focus sulla crescita del PIL non promuoverà la trasformazione economica verde, né libererà il potenziale delle donne nella forza lavoro. Deve essere posta grande attenzione nello spostarsi verso un’economia del benessere che valuti le prestazioni in termini di sostenibilità, salute e uguaglianza. In questo modo, i governi saranno maggiormente incentivati a investire e migliorare lo status della forza lavoro femminile. |
| Risultati | <ul style="list-style-type: none"> • Le donne colpite dai cambiamenti climatici e dai disastri naturali possono riprendersi più velocemente e contribuire al benessere della loro comunità. • Più istruzione per donne e ragazze sull’impatto sui cambiamenti climatici e sulle relative risposte. • Aumento del numero di donne in posizioni di leadership nei settori del cambiamento climatico, delle risorse naturali e della mitigazione dei disastri. • Le strategie di mitigazione del rischio di catastrofi andranno a beneficio di tutti gli aspetti della società e avranno maggiori benefici per le popolazioni più vulnerabili tra cui donne e ragazze. • L’analisi e le previsioni predittive saranno più inclusive e contribuiranno a mitigare il rischio. • Le strategie di mediazione post-disastri saranno più inclusive. • La maggiore attenzione alle strategie economiche verdi aumenterà i posti di lavoro per donne e uomini, produrrà un maggiore guadagno economico nel lungo termine e contribuirà all’adattamento e alla mitigazione del clima. |

Fonte: W20 Italy Action Plan – Environmental sustainability.

Si devono dare **pari opportunità nei settori del clima, dell’ambiente e dell’energia**, includendo le economie verde, blu e circolare, affinché la transizione possa essere socialmente equa. Va promossa l’emancipazione femminile, con programmi di istruzione, sviluppo e lavoro che aumentino l’alfabetizzazione in particolare su questi temi per andare verso una economia decarbonizzata. Va sostenuta l’integrazione delle donne in queste economie, dando loro voce, visibilità e leadership. Ad esempio nelle isole dei paesi in via di sviluppo, le donne costituiscono la maggior parte della forza lavoro nel turismo costiero e marittimo e nella pesca, i principali settori dell’economia blu, eppure i loro sono tra i lavori meno pagati, di livello più basso e meno protetti (UNACTD, 2021). Nelle attività di ricerca collegate a economia verde, sostenibilità, cambiamento climatico e giustizia ambientale, vanno sviluppati e integrati i temi dell’innovazione di genere. Lenti di genere, inclusione e intersezionalità vanno integrati obbligatoriamente nei quadri normativi di soft law e hard law per la sostenibilità ambientale, si pensi a rendicontazione non finanziaria e a strumenti di valutazione dell’impatto sociale. Sono necessari finanziamenti

per sostenere le imprese che passano alla *green economy* o alle imprese sostenibili, per riqualificare e migliorare le competenze su nuovi modi di coltivare, cucinare, costruire, e in generale per fare formazione e migliorare le competenze verdi, tecnologiche e sostenibili (Tabella 2).

Tabella 2. Azioni per fornire pari opportunità nei settori del clima, dell'ambiente e dell'energia, comprese le economie verde, blu e circolare per una transizione socialmente equa

| <i>Aree dell'azione</i> | <i>Dettagli</i> |
|-------------------------|---|
| Esigenze | Costruire resilienza, opportunità e soluzioni per consentire alle donne e alle ragazze di rimanere nel loro luogo di origine, fornire supporto a se stesse e alle proprie famiglie in risposta ai cambiamenti climatici. |
| Modalità | <ol style="list-style-type: none"> 1. Promuovere l'emancipazione delle donne coinvolgendole nell'istruzione e nelle opportunità di lavoro per la transizione verso una economia de-carbonizzata; fornendo opportunità di sviluppo per una transizione socialmente giusta nelle industrie verdi mediante politiche GND (Green New Deal), fondi e incentivi, ripristino della biodiversità e costruzione di resilienza. 2. Integrare le donne nelle economie verdi, blu e circolari in modo da dar loro voce e visibilità e rafforzare la leadership di donne in questi settori. 3. Costruire programmi per lo sviluppo di capacità per aumentare l'alfabetizzazione economica, ecologica, sul carbonio e una significativa partecipazione democratica, riducendo il divario di genere. 4. Sviluppare e includere temi di innovazione di genere nelle attività di ricerca collegate a economia verde, sostenibilità, cambiamento climatico e giustizia ambientale. 5. Sviluppare attività di ricerca per una "transizione equa", affrontando la divisione di genere e le disuguaglianze e collegando politiche GND locali e nazionali come impegno verso una giustizia globale. 6. Integrare obbligatoriamente lenti di genere, inclusione e intersezionalità nei quadri normativi di soft law e hard law per la sostenibilità ambientale (ad es. rendicontazione non finanziaria; strumenti di valutazione dell'impatto sociale). Promuovere una crescita sostenibile e inclusiva e il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), integrando genere, inclusione e intersezionalità nella narrazione e nel paradigma della sostenibilità. 7. Garantire che le strutture internazionali proteggano le donne che difendono il clima e i diritti della terra perseguendo la giustizia climatica. 8. Promuovere presso le agenzie governative a tutti i livelli di rifornirsi da imprese di proprietà di donne in modo che le donne abbiano pari accesso alle opportunità economiche, e benefici dalla transizione verso un 2050 sostenibile. 9. Incentivare il settore privato, in particolare quelli al servizio del settore pubblico, a rifornirsi anche da imprese di proprietà di donne." |
| Risultati | <ul style="list-style-type: none"> • Una forza lavoro emancipata centrata sulla sostenibilità in cui il genere è integrato e le donne sono fondamentali per ottenere cibo, sicurezza idrica ed energetica (un esempio: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/10/womens-economic-empowerment-in-the-indian-ocean-rim) • La creazione di posti di lavoro aumenterà. • Sarà affrontato il problema della segregazione occupazionale e dei divari salariali di genere. • La sicurezza sociale sarà rafforzata. • Verrà affrontato il tema del lavoro di cura non retribuito. • La gravità degli effetti dei cambiamenti climatici sulle donne verrà attenuata. |
| Risorse | <ul style="list-style-type: none"> • Finanziamenti per sostenere le imprese che passano alla green economy o alle imprese sostenibili. • Finanziare la riqualificazione e il miglioramento delle competenze di nuovi modi di coltivare, cucinare, costruire e rimanere sul territorio o in un impiego significativo mentre si provvede alle proprie famiglie. • Educare e migliorare le competenze riguardo verde, tecnologie e sostenibilità. |

Fonte: W20 Italy Action Plan – Environmental sustainability.

Costruire e riprogettare città intermedie e altre comunità che siano sostenibili e inclusive richiede di ripensare o adattare la progettazione e la pianificazione urbana a esigenze che possono

essere diverse per donne e uomini. Infatti, per le differenze che si verificano nei ruoli di genere socialmente costruiti, le donne hanno caratteristiche di viaggio che sono distinte da quelle degli uomini, attribuibili a diversi motivi quali ad esempio responsabilità diverse, problemi di sicurezza, reddito inferiore e poteri contrattuali e decisionali minori (Juin, 2021). Un percorso possibile è quello di prendere in esame un campione rappresentativo di piani urbani e modelli di progettazione per l'accesso a posti di lavoro, istruzione, salute, servizi pubblici (acqua, energia e internet) che sia inclusivo (e quindi applicarli ove possibile). Andrebbero creati incentivi affinché le città applichino un design inclusivo di genere in tutti i nuovi miglioramenti delle infrastrutture e nel settore dell'edilizia privata.

Necessario allocare finanziamenti per nuove città inclusive, sostenibili e sicure e disporre di risorse educative sugli stereotipi di genere in modo da spostare l'attenzione dal proteggersi e cambiare le abitudini di viaggio, a una protezione che sia integrata nella progettazione stessa dei sistemi di trasporto e delle città (Tabella 3).

Tabella 3. Azioni per costruire e riprogettare città intermedie e altre comunità sostenibili e inclusive

| <i>Aree dell'azione</i> | <i>Dettagli</i> |
|-------------------------|---|
| <i>Esigenze</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Finanziare app, trasporti e progetti di sviluppo, connettività e tecnologia, che rendano le città più sicure. Porre l'accento sull'educazione delle donne nelle STEAM⁸ per consentire il loro coinvolgimento diretto nella pianificazione, progettazione e implementazione per garantire che le loro esigenze siano soddisfatte. • Garantire che le donne siano coinvolte nella leadership e nella gestione della progettazione e dello sviluppo di città sostenibili, comprese le donne indigene. • Garantire che tutte le donne e le ragazze abbiano accesso a servizi pubblici resi rapidamente e facilmente accessibili. • Garantire la sicurezza nelle strade affidando la responsabilità non solo alle donne ma a tutti. • Generare occupazione nelle città rurali e intermedie unendo la connettività dei trasporti. • Garantire che la riprogettazione sia sostenibile, con donne coinvolte nella progettazione e nella costruzione. • Garantire che i rischi per la salute derivanti dal cambiamento climatico per le donne e le ragazze siano ridotti al minimo. |
| <i>Modalità</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Esaminare un campione rappresentativo di piani urbani e modelli di progettazione per l'accesso inclusivo a posti di lavoro, istruzione, salute, servizi pubblici (acqua, energia e internet). 2. Dare premi alle città modello inclusive e diffondere il loro successo porterà a progettazione e implementazione migliori. 3. Creare incentivi affinché le città applichino un design inclusivo di genere in tutti i nuovi miglioramenti delle infrastrutture e nel settore dell'edilizia privata. |
| <i>Risultati</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Accesso più sicuro, più sano e più equo all'istruzione, al lavoro, alla salute e ad altri benefici. • Saranno disponibili modelli per "città inclusive" che renderanno più facile per i governi e la cittadinanza sostenere e attuare piani per le città inclusive |
| <i>Risorse</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Finanziamenti per nuove città inclusive, sostenibili e sicure. • Risorse per sviluppare un modello di città sicura da utilizzare in altri paesi. • Finanziare l'istruzione e la riqualificazione nelle nuove tecnologie e nelle aree verdi sostenibili per consentire a donne e ragazze di essere incluse nella progettazione delle città e dei sistemi. • Finanziamenti per sistemi di trasporto sostenibili che siano sicuri da usare per donne e ragazze. • Risorse educative sugli stereotipi di genere per spostare l'attenzione dalla protezione di se stesse e il cambiamento delle abitudini di viaggio, alla protezione integrata nella progettazione dei sistemi di trasporto e delle città. |

Fonte: W20 Italy Action Plan – Environmental sustainability.

⁸ STEAM: Science, Technology, Engineering, Art, Mathematics.

Infine, le molte iniziative intraprese dal Women20 durante la Presidenza italiana hanno riguardato molti aspetti sia dei temi portati avanti dai Focus group che su aspetti di ricerca più generali (Tabella 4).

Tabella 4. Iniziative del Women20 durante la Presidenza italiana

1. Environmental Sustainability challenges from a gender perspective (13 Dicembre 2021)
2. Women Challenge for a better future (31 Ottobre 2021)
3. Sizing the opportunity for gender planning in public transit and accelerating the ecological transition: People Planet, Prosperity (21 Ottobre 2021)
4. Life in danger on mother earth: Women will save the earth (6 Ottobre 2021)
5. How to overcome the COVID-19 pandemic and its consequences (23 Settembre 2021)
6. Why post-covid recovery needs Empowerment, Financing and Rights (13 Settembre 2021)
7. Assisi Women20 – Il W20 ad Assisi: il cambiamento culturale. Esperienze e Progetti (7 Settembre 2021)
8. W20 Summit (13/14/15 Luglio 2021)
9. Pandemia, imprese femminili e gender gap. L'export come leva di export (7 Luglio 2021)
10. Parità di genere e Empowerment femminile al centro dell'agenda del G20 – Conferenza stampa per la presentazione del Summit W20 (6 Luglio 2021)
11. Global Compact e W20 – Women's Empowerment in the World of business (28 Giugno 2021)
12. Impact of the Women20 in the lives of European women (23 Giugno 2021)
13. Ricercare al femminile, le donne nella scienza e nella ricerca (22 Giugno 2021)
14. L'impatto della pandemia sulle disuguaglianze di genere e sulla violenza di genere (22 Giugno 2021)
15. Rigenerare la vita: partiamo dai borghi modelli di benessere sostenibili (12 Giugno 2021)
16. Equality in Health: Balneology, Complementary Medicine and Pandemia – Evento Femtec W20 Federazione Mondiale Termalismo (4 Giugno 2021)
17. La forza delle donne per la trasformazione (22 Maggio 2021)
18. Donne Lavoro e Pay Gap – Quale futuro per il lavoro per una nuova ripartenza (20 Maggio 2021)
19. Gender Equity in Health: a long journey (7 Maggio 2021)
20. W20 Cultural Change Commission – W20 believes in a cultural change awareness project that will interest women and men from the earliest days of school (29 Aprile 2021)
21. Women20 - Equity in Health (25 Aprile 2021)
22. Famiglia, società e digitalizzazione (22 Aprile)
23. #Women20 per un nuovo umanesimo – Analisi e proposte per il rilancio del paese verso una nuova economia (9 Aprile 2021)
24. Empowerment in UN and G20 Agenda – Policies to support women's talents and leadership and to counter women gender-based violence (16 Marzo 2021)
25. Kickoff meeting of Women20 (22/23 Febbraio 2021)
26. W20 Handover (12 Dicembre 2020)

6. Conclusioni

Siamo al centro di tre crisi epocali: la crisi pandemica, la crisi climatica e la rivoluzione digitale. Sono tre crisi in una, che avranno un impatto ambientale, economico e sociale per molti anni a venire.

La crisi pandemica è iniziata come una crisi della cura. In questa crisi, le donne hanno giocato un ruolo attivo a molti livelli nella maggior parte dei paesi. Nel mercato del lavoro, esse hanno rappresentato e rappresentano la maggioranza delle professioni della salute, dell'insegnamento, dei lavori domestici e di cura degli anziani, di quelli sanitari, e portano un peso sempre crescente di lavoro di cura non pagato. In paesi dove le donne detengono i più alti livelli di potere politico, esse hanno dimostrato di essere più capaci nell'arrestare la pandemia. Ciononostante, questo ruolo è stato ed è largamente sottovalutato. Il lavoro di Women 20 è stato quello di mettere al

centro dell'agenda e del dibattito questi problemi: sono stati richiesti più investimenti pubblici e privati sulla salute, sulla cura e sull'assistenza sociale, in breve nell'economia della Cura.

La crisi climatica può essere affiancata e declinata anche con l'idea di cura. Women20 ha chiesto di adottare strategie che si prendano cura del paese e che non sfruttino irreversibilmente le sue risorse. Le donne possono giocare un ruolo chiave nell'affrontare la crisi climatica, poiché le abilità e competenze che hanno già mostrato di avere possono essere riconosciute e valorizzate anche politicamente ed economicamente.

Le conseguenze drammatiche per la perdita di posti di lavoro hanno esacerbato le disuguaglianze di genere e l'esclusione sociale. La nuova organizzazione del lavoro nel contesto post pandemico dovrebbe agire per riconoscere le capacità delle donne e per l'utilizzo delle loro competenze per partecipare nella co-progettazione delle risposte, anche tecnologiche.

Gli output del lavoro dell'anno di presidenza italiana di W20 sono riassunti nel "Communiqué" (Luglio 2021) un testo di risoluzioni finali, un documento di raccomandazioni ai Leader che Women20 rilascia su base annuale.

La presidenza italiana del G20, come prassi, al termine dei lavori del summit finale ha pubblicato la "G20 Leaders' Declaration"⁹, il documento ufficiale di impegni del Vertice composto da 61 articoli nei quali si definiscono obiettivi e azioni. La novità di quest'anno, che sottolinea il successo dei lavori del W20, consiste nella redazione da parte del G20 di una Roadmap che rafforza e supera gli obiettivi di Brisbane. I leader hanno scritto "Noi ci impegniamo a implementare la G20 Roadmap *Towards and Beyond the Brisbane Goal* e a migliorare rapidamente la qualità e la quantità del lavoro delle donne, con particolare focus sulla chiusura del gender pay gap". L'Articolo 33 della Declaration esplicitamente sintetizza gli obiettivi centrali del Communiqué di W20 riprendendone i temi, dalle STEM, agli stereotipi di genere, alla leadership e imprenditorialità femminile, all'eliminazione della violenza di genere allo sviluppo di servizi educativi, di cura, salute e sociale. Per la prima volta lo spazio dedicato alla parità di genere è veramente ampio, e il lavoro di Women 20 ha consentito questo importante risultato.

⁹ <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/G20ROMELEADERSDECLARATION.pdf>.

7. Riferimenti dagli Action Plan di Digital WG

BOX 1

Raccomandazione 1

- L'iniziativa Connected Women Commitment
<https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/connected-women-commitment-initiative/>
- La partnership della Banca Mondiale con EQUALS per lanciare programmi di formazione sulle competenze digitali in Africa
<https://blogs.worldbank.org/digital-development/world-bank-partnership-equals-launches-new-program-support-digital-skills>
- Il GSMA Mobile Internet Skills Training Toolkit (MISTT)
<https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/mistt/>
- Iniziativa Girls in ICTs dell'ITU
<https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/>
- Fundación Gran Chaco - Mujeres conectadas; <https://gran-chaco.org/nanum-mujeres-conectadas/>
- Le comunità del Gran Chaco del Sud America si stanno organizzando per resistere ai cambiamenti climatici
<https://www.wri.org/insights/gran-chaco-communities-build-climate-resilience>
- America accessibile: Tics per tutti
https://www.unl.edu.ar/noticias/news/view/am%C3%A9rica_accesible_tic_para_todos#.YkwDt-hBw2y
- Quadro di valutazione delle donne nell'UE nel digitale
<https://wayback.archive-it.org/12090/20201229085406/https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-scoreboard>
- Il GSMA Mobile Gender Gap Report 2021
<https://www.gsma.com/r/gender-gap/>
- 10 lezioni apprese: colmare il divario di genere nell'uso e nell'accesso a Internet: un rapporto della EQUALS Access Coalition
<https://www.equalsintech.org/access>

BOX 2

Raccomandazione 2

Rif 1. EQUALS Digital Skills Hub:

<https://equalspartnerhip.wixsite.com/digitalskillshub>

Rif 2. Stirling si assicura 1,6 milioni di sterline per connettere le persone anziane

<https://www.stir.ac.uk/news/2021/march-2021-news/stirling-secures-16m-to-connect-older-people/>

Club di codice

<https://www.thiscodebase.com/event-listings/2020/26/rewired-february-26-9x2dn-lfedt-ynbtw-78nep-g7zrn-9wmmb-cn2hd-zfhab-hbdac-32n53-y58jl-ra4me-xzjc3-192e6-bslay-cgdte-9hejw>

<https://dresscode.org.uk/what-we-do>

Cos'è Girls STEAM?

<https://educationbusinesspartnership.co.uk/schools-and-colleges/career-inspiration-activities/girls-steam-ahead/>

Il women digitale lavora per ridurre il divario digitale

<https://www.brightondigitalwomen.co.uk/5-female-digital-leaders-working-to-reduce-the-gender-gap/>

Four Female Tech Executives aiuta a colmare il divario digitale (non datato)

<https://www.standard.co.uk/futurelondon/skills/women-tech-digital-skill-s-gender-gap-a4379706.html>

Re 3. https://www.theregister.com/2021/06/06/g7_15_percent_tax_on_big_tech_companies/ e

<https://codeclan.com/> per donne e uomini in età lavorativa

<https://academy.amazon.in/> formazione amazon per donne e uomini

<https://www.ed.ac.uk/information-services/about/news/2018/lynda-com-service-reaches-10-000-users>

Lynda remote learning Edinburgh example but www.lynda.com è disponibile a livello internazionale per tutto l'apprendimento remoto ad alto livello dal livello principiante Google Digital Garage

<https://learndigital.withgoogle.com/digitalgarage>

Le carriere non hanno genere”, collegano le ragazze alla tecnologia, per un futuro più luminoso Le Nazioni Unite sollecitano (articolo delle Nazioni Unite) <https://news.un.org/en/story/2021/04/1090402>

Le migliori piattaforme di codifica per ragazze <https://codakid.com/8-best-coding-for-girls-platforms/>

CodefirstGirls- Inizia la tua carriera di programmatore

<https://codefirstgirls.org.uk/courses/classes/uni-kickstarter/>

Re 4. Programmi di apprendistato IT <https://www.apprenticeships.gov.uk/apprentices/browse-by-interests/digital#> come best practice e anche

https://www.knoma.io/marketplace/partner/codeclan?gclid=CjwKCAjwqvyFBhB7EiwAER786Ywr7FbFILjwQyu79p8Lo64nRZOBCJB-F3hyk12D5GVTqqLhh7ZSRoCht8QAvD_BwE e <https://codeclan.com/>

<https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/a-human-future-strategic-plan/piano-strategico-2019-22/>

<https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/45753/a-human-future-strategic-plan-2019-2022.pdf>

<https://www.theguardian.com/future-ready-leadership/2021/may/17/women-in-tech-why-its-time-to-reframe-the-conversation>

<https://apprenticeships.blog.gov.uk/2021/04/29/digital-route-review-first-six-apprenticeships-launching-april-2021/>

Uk Gov Digital Skills Partnerships 2018

Migliorare le capacità digitali in tutto lo spettro delle competenze, dalle competenze essenziali che aiutano a ridurre l'esclusione digitale, alle competenze di cui i lavoratori hanno bisogno in un'economia sempre più digitale e fino agli skill avanzati richiesti per ruoli specialistici. Riunisce organizzazioni del settore pubblico, privato e di beneficenza per contribuire ad aumentare la capacità digitale di individui e organizzazioni in Inghilterra. Il suo lavoro si estende da un impegno all'interno della strategia digitale del Regno Unito che definisce l'ambizione del governo di creare un'economia digitale leader a livello mondiale che funzioni per tutti. Guida prodotta nel 2019, 6 partenariati locali (forse di più), Digital Skills Innovation Fund

<https://www.gov.uk/guidance/digital-skills-partnership>

Re 5 e 6. <https://wwwFOUNDERS4SCHOOLS.org.uk> mentoring e parla con gli studenti sulle carriere e Institute of Coding Acquisisci nuove competenze digitali <https://instituteofcoding.org/>

Re 7. Codice club per i minori di 19 anni: <https://www.thiscodebase.com/event-listings/2020/26/rewired-february-26-9x2dn-lfedy-nbtw-78nep-g7zrn-9wmm-b-cn2hd-zfhab-hbdac-32n53-y58jl-ra4me-xzjc3-192e6-bslay-cgdte-9hejw>
h <https://www.barclays.co.uk/digital-confidence/eagles/>

Re 8. Link all'imprenditorialità anche sull'e-commerce. Revisione sullo sviluppo di un Ecosystem per cambiare velocemente e necessità di insegnare la tecnica <https://www.gov.scot/publications/scottish-technology-ecosystem-review/Infrastructure>

Re 9. <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/news-events/2019/may/new-1m-digital-skills-training-fund-launched/> e <https://blogs.gov.scot/digital/2021/03/02/additional-funding-to-support-essential-digital-skills/> e <https://digitalskillspartnership.scot/about/> e IFC Digital to Equality Expanding Opportunities for Women
https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/priorities/digital_economy_sa/digital2equal
<https://dfemedia.blog.gov.uk/2021/02/11/women-in-stem-week-2021-how-were-empowering-the-next-generation/>
Education Business Partnership (EBP),
<https://educationbusinesspartnership.co.uk/about-us/>
<https://www.gov.scot/news/investing-in-skills-to-support-recovery/>

Re 10.
Iniziativa connessa Nanum-donne
<https://www.catunescomujer.org/proyecto-gran-chaco-nanum-village/>
<https://www.youtube.com/watch?v=699bYOvLaI>

Re 11.
Programma EQUALS Tech4Girls
<https://www.equalstitech.org/tech4girls>
<https://equals.edukadu.com/en/home>

BOX 3

Raccomandazione 3

I riferimenti sono i seguenti:

Per 1. Istruzione in STEAM anche in E-commerce e Marketing digitale nell'istruzione primaria, secondaria e terziaria. Statistiche sulle donne nell'informatica: <https://www.stemwomen.com/blog/2021/01/women-in-stem-percentages-of-women-in-stem-statistics#:~:text=Computer%252%20science%2Drelated%20gradi%20,%20aumentato%20back%20up%20to%2016%25> . Solo il 16% di donne nell'informatica.

AI in Education ref:

https://leadingwithai.substack.com/p/artificial-intelligence-in-education?utm_me%20dium=email&utm_campaign=cta&s=r

Re 2. <https://www.stir.ac.uk/news/2021/march-2021-news/stirling-secures-16m-to-connect-older-people/> è un buon esempio di ricerca necessaria nel digitale per le donne anziane a partire da questo mese presso la Stirling University, nel Regno Unito e

Codice club per i minori di 19 anni: <https://www.thiscodebase.com/event-listings/2020/26/prewired-february-26-9x2dn-lfedt-ynbtw-78nep-g7zrn-9wmmmb-cn2hd-zfhab-hbdac-32n53-y58jl-ra4me-xzjc3-192e6-bslay-cgdte-9hejw> e

<https://dresscode.org.uk/what-we-do/> di programmazione all'ora di pranzo e design club per ragazze

Re 3. https://www.theregister.com/2021/06/06/g7_15_percent_tax_on_big_tech_companies/ e

<https://codeclan.com/> per donne e uomini in età lavorativa

<https://academy.amazon.in/> formazione amazon per donne e uomini

<https://www.ed.ac.uk/information-services/about/news/2018/lynda-com-service-reaches-10-000-users> esempio di apprendimento remoto Lynda

Edimburgo, ma www.lynda.com è disponibile a livello internazionale per tutti i remote learning ad alto livello dal livello principiante

<https://learndigital.withgoogle.com/digitalgarage> di Google Garage

Re 4. Programmi di apprendistato IT

<https://www.apprenticeships.gov.uk/apprentices/browse-by-interests/digital#> come best practice e anche

https://www.knoma.io/marketplace/partner/codeclan?gclid=CjwKCAjwqvyFBhB7EiwAER786Ywr7FbFILjwQyu79p8Lo64nRZOBCJB-F3hyk12D5GVTqqLhh7ZSRoCht8QAvD_BwE e

<https://codeclan.com/> e sono stati stanziati fondi per Skills Development Scotland di £ 20K per sviluppare il primo programma di formazione di apprendistato per l'e-commerce e le competenze digitali nel Regno Unito. Questo è in fase di sviluppo con Skills Development Scotland in collaborazione con Glasgow Caledonian University e Edinburgh College e la specifica della tabella di marcia è attualmente sviluppata.

Vedi <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/a-human-future-strategic-plan/strategic-plan-2019-22/> e

<https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/45753/a-human-future-strategic-plan-2019-2022.pdf>

Re 5 e 6. <https://www.founders4schools.org.uk/> mentoring e parla agli studenti sulle carriere

Re 6. La ricerca necessaria <https://www.stir.ac.uk/news/2021/march-2021-news/stirling-secures-16m-to-connect-older-people/> è un buon esempio di ricerca necessaria nel digitale per le donne anziane a partire da questo mese presso la Stirling University, nel Regno Unito “I programmi di formazione incentrati sulla diversità e l’inclusione dovrebbero anche essere un’area in cui le imprese e gli istituti di istruzione danno la priorità al futuro. Le donne che hanno completato la nostra indagine hanno sottolineato la necessità di un’istruzione sull’uguaglianza, la diversità e l’inclusione in diversi settori della società, dalle scuole agli istituti di istruzione superiore, compresa l’industria e il settore pubblico, per creare un cambiamento sociale che permi il posto di lavoro”, spiega il rapporto.

Vedi <https://www.scotlandis.com/blog/report-calls-for-action-to-tackle-discrimination-faced-by-women-in-stem/> prima indagine del tipo intrapreso sulla discriminazione in STEM e <https://www.weforum.org/agenda/2020/04/coronavirus-education-global-covid19-online-digital-learning/> importanza dell’apprendimento online in corso post Covid.

Re 7. Government online digital learning 'Tool Kit':

<https://www.gov.uk/government/news/new-free-online-learning-platform-to-boost-workplace-skills> Aprile 2020

Re 8. Link all'imprenditorialità anche sull'e-commerce. Revisione sullo sviluppo di un Ecosystem per cambiare velocemente e necessità di insegnare la tecnica Mark Logan <https://www.gov.scot/publications/scottish-technologia-ecosistema-revisione/>

Re 9. <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/news-events/2019/may/new-1m-digital-skills-training-fund-launched/> e

<https://blogs.gov.scot/digital/2021/03/02/additional-f-sognituzione-per-supportare-le-competenze-digitali-essenziali/> e

<https://digitalskillspartnership.scot/about/>

Re10. ·

Arrossirei se potessi: colmare le divisioni di genere nelle competenze digitali attraverso l'istruzione: un rapporto della EQUALS Skills Coalition

Questo rapporto analizza il gap di genere nelle competenze ICT e la femminilizzazione degli assistenti vocali digitali, esplora la correlazione inversa tra uguaglianza di genere e competenze tecnologiche e istruzione in tutto il mondo e fornisce raccomandazioni per i responsabili politici e i professionisti.

Rif 11.

EqualS Research Report of 2019: Bilancio: dati ed evidenze sulla parità di genere nell'accesso, nelle competenze e nella leadership digitali

Re 12.

Verso un futuro equo: reinventare l'educazione delle ragazze attraverso lo stem" (un rapporto EQUALS dell'UNICEF e dell'ITU)

Rapporto "Verso e Uguale Futuro"

BOX 4

Raccomandazione 4

Rapporto EQUALS 2020: Percezioni del potere: sostenere la leadership femminile nella tecnologia:

Quadro di valutazione digitale dell'UE

Programma di e-Mentoring EQUALS Tech4Girls:

Una procedura consigliata è il -Programma Ambasciatori Digitali in Ruanda:

https://docs.wixstatic.com/ugd/04bfff_6ff1b0c772f64f33a3c7ebba3b270f2c.pdf

Un riferimento è il *GSMA Framework per comprendere i problemi di sicurezza legati alla mobilità delle donne nei paesi a basso e medio reddito*

8. Riferimenti dagli Action Plan del WG Sostenibilità Ambientale

BOX 5

Raccomandazione 1 – Buone pratiche per prevenire e mitigare gli effetti dei cambiamenti climatici e del degrado ambientale sulle donne

Bridging the Gender Gap in Forest Governance: Practical Lessons from Ghana

<https://forestgovernance.chathamhouse.org/publications/gender-in-forest-governance-ghana>

Molti dei rimedi per la crisi climatica porterebbero benefici anche alle donne. Per esempio, sostituire i fuochi per cucinare (cooking fires) con stufe solari ridurrebbe l'inquinamento dell'aria indoor, al quale donne e bambini sono più esposti, poiché passano più tempo a casa. Portare energia pulita da fonti rinnovabili in paesi a basso reddito consentirebbe a un numero maggiore di donne e ragazze di accedere all'istruzione, dal momento che senza elettricità spesso non hanno i mezzi per studiare dopo il tramonto. Si veda: Women's Economic Empowerment and Climate Change: A Primer https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/980912/Guidance3-WEE-Climate-Change-Primer.pdf

Solar project run by women in India: <https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2012/11/transforming-lives-and-empowering-women-through-lighting-up-communities-with-solar-energy>

Promuovere gli investimenti nelle industrie green, comprendenti la cura, l'educazione e altri settori a bassa emissione di carbonio, dove le donne sono prevalenti. (Gli investimenti nella cura creerebbero posti di lavoro 2.7 volte tanto e produrrebbero il 30% in meno di emissioni di gas serra, rispetto a un new deal guidato dall'edilizia). Investimenti del 2% del PIL nel settore della cura creerebbe 1.4 milioni di posti di lavoro, 2.7 volte rispetto a un investimento equivalente nell'edilizia, 6.3 volte posti di lavoro per le donne e 1.1. volte per gli uomini, dunque aumentando i posti di lavoro per le donne in misura significativa. Il divario dei salari verrebbe anche ridotto dagli investimenti nella cura, mentre verrebbe aumentato da investimenti nelle costruzioni, a meno che non fossero messe in campo misure per mitigare la segregazione nell'industria. Si veda: Women's Budget Group <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2020/06/WBG-Green-Recovery-submission.pdf>

A draft Roadmap for A Feminist New Green Deal

<https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2021/03/FINAL-Roadmap-Feminist-Green-New-Deal.pdf>

What would a Feminist Green New Deal look like? <https://www.wen.org.uk/wp-content/uploads/FGND-briefing-FINAL-3.pdf>

Caring for the planet and for people - why a Feminist Green New Deal is urgent <https://wbg.org.uk/blog/caring-for-the-planet-and-for-people-why-a-feminist-green-new-deal-is-urgent/>

Towards a Feminist Green New Deal for the UK <https://www.wen.org.uk/wp-content/uploads/FEM-GND-POLICY-PAPER-2.pdf>

La maggior parte di coloro che riciclano in modo informale (informal recyclers) sono donne. E tra i gruppi che sono già emarginati, sono tra i più emarginati. Incorporando le lenti di genere nel lavoro di riciclo, possiamo identificare delle fonti di disparità tra uomini e donne in termini di accesso, controllo, e benefici riferiti a risorse, opportunità, prodotti e servizi e possiamo affrontarle sia nella fase di progettazione che di esecuzione di un progetto. I progetti di riciclo possono avere un importante impatto nel promuovere la parità di genere in un settore che è dominato dalle donne povere e dai loro bambini. Il nuovo Toolkit sviluppato dalla Regional Initiative for Inclusive Recycling mira a fornire strumenti concreti per integrare il genere nei progetti specificatamente per il riciclo inclusivo. I miglioramenti che derivano nel design del progetto e nell'implementazione consentiranno alle donne di espandere il loro accesso ai mercati

formali (formal markets), migliorando le loro condizioni di lavoro, e aumentando la loro partecipazione e leadership nelle organizzazioni che rappresentano i riciclatori. Donne, uomini, e bambini, tutti conddivideranno questi benefici. Si veda: Gender and Recycling: Tools for Project Design and Implementation: Regional Initiative for Inclusive Recycling <https://publications.iadb.org/en/gender-and-recycling-tools-project-design-and-implementation-regional-initiative-inclusive>

BOX 6

Raccomandazione 1 - Riferimenti su prevenzione e mitigazione degli effetti dei cambiamenti climatici e del degrado ambientale sulle donne

Le donne hanno anche più probabilità di essere sfollate. Si veda: Women in displacement: a closer look <https://www.concern.org.uk/news/women-displacement-closer-look>

Sono necessarie più donne ai vertici e negli organismi decisionali, incluse le donne indigene, in modo tale da assicurare soluzioni che incontrino le necessità di donne e ragazze e che la loro conoscenza sia portata in queste soluzioni. Si veda: Claiming women's space in leadership <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/compilation-claiming-womens-space-in-leadership>

Le donne garantiscono la sicurezza alimentare per le loro comunità e costruiscono resilienza climatica. Queste agricoltrici, nonostante le sfide aggiuntive che devono affrontare, sono spesso custodi di conoscenze tradizionali e dispensano le risorse naturali nelle loro comunità. La loro esperienza e le loro preziose intuizioni possono portare tutti noi a comprendere meglio come gestire la scarsità di risorse e mitigare i rischi climatici <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/compilation-claiming-womens-space-in-leadership>

Why Climate change fuels violence against women: [blog/why-climate-change-fuels-violence-against-women](https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/compilation-claiming-womens-space-in-leadership)

L'attuale attenzione alla crescita del PIL non promuoverà una trasformazione economica verde, né libererà il potenziale delle donne nella forza lavoro. È necessaria grande attenzione per passare a un'economia del benessere che valuti le prestazioni in termini di sostenibilità, salute e uguaglianza. Si veda: The Vision of a Well-Being Economy https://ssir.org/articles/entry/the_vision_of_a_well_being_economy

La crisi Covid ha esacerbato e cementato la disparità di genere, ed è necessario costruire a partire dal piano d'azione di genere [concordato alla Cop di Madrid nel 2019] dice Mary Robinson, già Alta Commissaria delle Nazioni Unite per i Diritti Umani. Si veda: Cop26: Women must be heard on climate, say rights groups https://www.theguardian.com/global-development/2021/sep/25/cop26-women-must-be-heard-on-climate-say-rights-groups?CMP=Share_AndroidApp_Other

Strengthening women's livelihoods and resilience to disasters and climate change in Viet Nam <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/1/feature--womens-livelihoods-and-resilience-in-viet-nam>

From where I stand: "A better understanding of climate change has transformed the way we work" <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/4/from-where-i-stand-korka-diaw>

Gender and the Environment- Building Evidence and Policies to Achieve the SDGs: https://www.oecd-ilibrary.org/environment/gender-and-the-environment_6621713e-en Raggiungere i vari obiettivi sull'eguaglianza ambientale e perché le donne devono essere incluse. Si veda ciascun capitolo per ogni diverso obiettivo – SDG. Si veda l'obiettivo 13 in particolare. L'obiettivo 11 è sulle città sostenibili e fornisce anche raccomandazioni.

Dal momento che le donne in molti paesi sono responsabili della raccolta di combustibile, acqua e cibo, esse soffrono maggiormente quando le carenze sono causate o aggravate dalla crisi climatica. Poiché in genere non hanno diritti sulla terra, hanno più probabilità di essere sfollate in caso di disastri climatici. Inoltre studi hanno dimostrato che la crisi climatica aggrava la violenza di genere contro le donne. Si veda: UN Women's Highlights from 2021-2021

<https://annualreport.unwomen.org/en/2021>

L'Azione su genere e cambiamenti climatici è stata concordata dalle Parti nell'Accordo di Parigi nel Enhanced Lima Work Programme on Gender and its Gender Action Plan (UNFCCC, 2019). Il piano d'azione di genere Gender Action Plan (GAP) sottolinea che una giusta transizione verso lo sviluppo sostenibile può solo essere raggiunto se le donne sono attivamente coinvolte nello sviluppo e nell'attuazione di tutti gli aspetti della mitigazione e dell'adattamento ai cambiamenti climatici. Si vedano: https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cp2019_L03E.pdf e https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/980912/Guidance3-WEE-Climate-Change-Primer.pdf

Mentre applicare le lenti di genere alla finanza del clima è riconosciuto sempre di più come un mezzo per avere dei risultati effettivi sul clima, per le organizzazioni di donne rimane ancora una sfida partecipare ai processi della finanza del clima o accedere ai fondi. Si veda: Women at the frontline of climate change UNEP: <https://wedocs.unep.org/handle/20.500.11822/7985>

Per approfondire sulle migrazioni legate al clima si vedano: Climate woes growing for women, hit worst by displacement and migration <https://www.reuters.com/article/us-global-women-climatechange-disaster-idUSKBN2480ON> e Climate Migration: Why focusing on Women and Girls Matters <https://habitableproject.org/news/climate-migration-why-focusing-on-women-and-girls-matters>

Gender Displacement and Climate Change UNHCR <https://www.unhcr.org/5f21565b4.pdf>

BOX 7

Raccomandazione 2 - Buone pratiche di pari opportunità nei settori del clima, dell'ambiente e dell'energia, comprese le economie verde, blu e circolare per una transizione socialmente equa

UN Global Compact Network UK - Target Gender Equality <https://www.unglobalcompact.org.uk/target-gender-equality/>

Meet 15 Women Leading the Fight Against Climate Change <https://time.com/5669038/women-climate-change-leaders/>

L'Obiettivo 14 dell'Agenda 2030, la vita sott'acqua, è essenziale per un'economia blu, ma ha anche un impatto diretto sulla condizione delle donne portando avanti l'obiettivo 5 e in effetti molti altri obiettivi: povertà, fame, istruzione, salute e cambiamento climatico. Le donne costituiscono la maggior parte della forza lavoro nel turismo costiero e marittimo e nella pesca, i principali settori dell'economia blu. Eppure i loro sono tra i lavori meno pagati e meno protetti. Nei piccoli Stati insulari in via di sviluppo, il turismo rappresenta dal 30 all'80% delle esportazioni totali, con una partecipazione delle donne fino al 54%. Ma la maggior parte di esse svolge lavori poco qualificati, occasionali e precari. Per quanto riguarda il settore della pesca e dell'acquacoltura, il contributo delle donne è trascurato o sottovalutato. Esse invece giocano un ruolo chiave nel garantire un approvvigionamento affidabile di cibo dall'oceano, da cui 3 miliardi di persone dipendono per la loro fonte quotidiana di proteine. Si veda: The blue economy is an ocean of opportunity to advance gender equality <https://unctad.org/news/blue-economy-ocean-opportunity-advance-gender-equality>

Nine women shaking up the sustainability, energy and climate sectors <https://fsr.eui.eu/9-women-shaking-up-the-sustainability-energy-climate-sectors/>
In Viet Nam, women are leading disaster prevention and response <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/5/feature-in-viet-nam-women-are-leading-disaster-prevention-and-response>

5 ways urban transport could step up a gear for women <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/urban-transport-mobility-women/>

Sustainable Development and Climate Change <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/sustainable-development-and-climate-change>

SheTrades.com <https://intracen.org/resources/tools/shetradescom>

Safer Cities for Girls programme <https://sustainabledevelopment.un.org/partnership/?p=26788>
Market Vendors and market resilience: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/11/in-the-words-of-fiji-varanisesse-maisamoa>
Farming best practice by a woman in the Philippines <https://generationt.asia/leaders/un-environmental-champion-louise-mabulo-is-using-cacao-seeds-to-future-proof-the-farming-industry-in>

BOX 8

Raccomandazione 2 – Altri riferimenti di pari opportunità nei settori del clima, dell’ambiente e dell’energia

Spesso a causa delle differenze che si verificano nei ruoli di genere costruiti socialmente, le donne sono predisposte verso determinate caratteristiche di viaggio che sono distinte da quelli degli uomini. Queste differenze nei modelli di viaggio possono essere dovute a diversi motivi come variazioni nelle responsabilità, problemi di sicurezza, reddito inferiore e minori poteri negoziali e decisionali. Si veda: Right to the city: Urban mobility for women empowerment in the decade of action <https://www.orfonline.org/expert-speak/urban-mobility-for-women-empowerment-in-the-decade-of-action/>

La sicurezza è una delle principali preoccupazioni sollevate dalle donne per quanto riguarda l’accesso limitato ai trasporti urbani; l’incidenza della violenza di genere è maggiore per le donne. Un rapporto su Donne e mobilità della Asia Foundation ha mostrato che il 50 % dei casi di molestie sessuali su donne nelle città ha avuto luogo durante l’utilizzo dei mezzi pubblici e il 16% in attesa dei mezzi pubblici. È stato anche riscontrato che le scarse infrastrutture, inclusa la mancanza di lampioni, servizi igienici pubblici e marciapiedi fruibili hanno reso più scomodi e poco sicuri gli spostamenti con i mezzi pubblici.

Climate justice, education and gender equality: targeting the connections UK Cop26 <https://ukcop26.org/events/climate-justice-education-and-gender-equality-targeting-the-connections/>

In Focus: Climate action by, and for, women <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/climate-change>

Why is girls’ education important for climate action? <https://www.brookings.edu/blog/education-plus-development/2021/02/10/why-is-girls-education-important-for-climate-action/>

Malala Fund publishes report on climate change and girls’ education <https://malala.org/newsroom/archive/malala-fund-publishes-report-on-climate-change-and-girls-education>

Anne-Marie Trevelyan, segretario di stato del Regno Unito per lo sviluppo internazionale ha dichiarato alla PBS: “Dare alle ragazze 12 anni di istruzione di qualità è la chiave per affrontare tutta una serie di sfide. Una buona istruzione scientifica secondaria conduce a comprendere meglio il cambiamento climatico e comporta una maggiore urgenza di affrontarlo. Le ragazze di oggi sono le scienziate di punta, le attiviste e le politiche di domani”. Si veda: Girls’ Education is a Powerful Tool for Fighting Climate Change <https://www.ncgs.org/advocacy/blog/2021/04/01/girls-education-is-a-powerful-tool-for-fighting-climate-change/>

Girls’ education for climate action CAMFED <https://camfed.org/why-girls-education/climate-action/>

BOX 9

Raccomandazione 3 - Buone pratiche di costruzione e riprogettazione di città intermedie e altre comunità sostenibili e inclusive

Fondi per salire di livello (UK). Si veda: Transport central to levelling up <https://www.ciht.org.uk/news/transport-central-to-levelling-up/>

Le aree rurali, costiere e urbane vengono sviluppate in modo sostenibile, equilibrato e inclusivo grazie a una migliore comprensione dell'ambiente, dei fattori di cambiamento socioeconomici, comportamentali e demografici, nonché alla diffusione di innovazioni digitali, sociali e guidate dalla comunità. Gli impatti differenziali dei cambiamenti climatici, ambientali, socioeconomici e demografici sulle aree rurali, costiere e urbane saranno meglio compresi e trasformati in pari opportunità per le persone, ovunque esse vivano, migliorando la coesione territoriale. Si veda: Horizon Europe Strategic Plan 2021-2024 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/funding/documents/ec_rtd_horizon-europe-strategic-plan-2021-24.pdf

La ricerca e innovazione transdisciplinare con una forte dimensione delle scienze sociali migliorerà la comprensione delle condizioni politiche (normative) e socioeconomiche per il cambiamento, con un'enfasi sulla disuguaglianza e sugli aspetti di genere, sui comportamenti e sui valori dei produttori, dei consumatori e di tutti gli altri attori. Le persone avranno anche un accesso più equo alle conoscenze e alle competenze necessarie per compiere scelte informate e impegnarsi attivamente in una gestione sostenibile delle risorse naturali, dalla produzione al consumo e allo smaltimento. *Ibidem*

Le comunità rurali, costiere e urbane, in particolare le donne, i gruppi vulnerabili e quelli più colpiti dalla pandemia di COVID-19, vedranno le loro condizioni di lavoro, qualità della vita, accesso ai servizi e prospettive socioeconomiche a lungo termine inquadrate nel contesto delle principali transizioni e migliorate rispetto alle crescenti minacce per la salute. La loro capacità di indirizzare le innovazioni guidate dalla comunità sarà migliorata. La mobilitazione delle forze della trasformazione digitale, delle soluzioni basate sulla natura e dell'innovazione sociale e politica faciliteranno tali cambiamenti e faranno da supporto a stili di vita intelligenti, rispettosi dell'ambiente, climaticamente neutri e resilienti. Negli ambienti marini e costieri, l'accento sarà posto sulla protezione degli ecosistemi, sull'adattamento climatico e sulla resilienza. *Ibidem*.

Making public transport safe for women and girls in Papua New Guinea <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/11/making-public-transport-safe-for-women-and-girls-in-papua-new-guinea>

How women in Ecuador are restoring a fragile ecosystem in the face of climate crisis <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/5/feature-women-in-ecuador-restore-fragile-ecosystem-in-the-face-of-climate-crisis>

Self-built housing for rural women <http://ytaa.miesbcn.com/work/1187>

BOX 10

Raccomandazione 3 - Altri riferimenti per costruire e riprogettare città intermedie e altre comunità sostenibili e inclusive

Le donne e le ragazze hanno maggiori rischi per la salute provocati dal cambiamento climatico rispetto a ragazzi e uomini. I ruoli di genere tradizionali significano che le donne e i loro figli trascorrono una quantità di tempo relativamente maggiore in casa rispetto i ragazzi e agli uomini. Di conseguenza, è più probabile che siano esposte al particolato indoor derivante dall'uso di tradizionali stufe da interno per cucinare e riscaldarsi rispetto agli individui maschi. L'inalazione di tali particelle aumenta il rischio di esiti riproduttivi, cardiovascolari e respiratori avversi. Le donne hanno anche esigenze nutrizionali diverse dagli uomini e sono più propense a saltare i pasti poiché spesso sono ultime nelle gerarchie alimentari domestiche. Di conseguenza,

l'insicurezza alimentare colpisce in modo sproporzionato donne e ragazze. I cambiamenti climatici potrebbero anche influenzare la capacità delle donne di cercare servizi sanitari per la riproduzione e la maternità e gli esiti legati alla gravidanza possono essere influenzati da cambiamenti nelle malattie infettive, nella temperatura e nello stato nutrizionale. Si veda: *Climate change and gender-based health disparities*
[https://www.thelancet.com/journals/lanplh/article/PIIS2542-5196\(20\)30001-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanplh/article/PIIS2542-5196(20)30001-2/fulltext)

Safe Cities and Safe Public Spaces for Women and Girls global initiative: Global results report 2017–2020 <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/07/safe-cities-and-safe-public-spaces-global-results-report-2017-2020>

Women and girls are most adversely affected by the effects of climate change - but they are also uniquely important to the solution.
<https://www.actionaid.org.uk/our-work/emergencies-disasters-humanitarian-response/climate-change-and-gender>

Why women are key to solving the climate crisis <https://www.oneearth.org/why-women-are-key-to-solving-the-climate-crisis/>

SDG 11: Make cities and human settlements inclusive, safe, resilient and sustainable <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-11-sustainable-cities-communities>

Designing Safe Cities for Women <https://www.smartcitiesdive.com/ex/sustainablecitiescollective/designing-safe-cities-women/1052876/>

Designing safe cities for women: The green space, gender, safety nexus in London <https://blogs.ucl.ac.uk/dpublog/2021/03/18/designing-safe-cities-for-women-the-green-space-gender-safety-nexus-in-london/>

Infrastrutture mal pianificate possono effettivamente creare opportunità di violenza contro le donne e avere un impatto diretto sul fatto che una donna o una ragazza si sentano al sicuro nell'ambiente circostante. Non si tratta solo di installare una buona illuminazione e rimuovere gli edifici fatiscenti; le donne e le ragazze spesso citano cose come percorsi irregolari, mancanza di prospettive visibili in parchi e vicoli, e spazi pubblici mal tenuti come parcheggi e bagni pubblici, quali elementi che segnano uno spazio che potrebbe non essere sicuro per loro. Si veda: *Creating safe cities for women and girls*
<https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2019/10/creating-safe-cities-for-women-and-girls.html>

Empowering women on the frontlines of climate change <https://www.unep.org/news-and-stories/story/empowering-women-frontlines-climate-change>

9. Riferimenti

Franconi F., & Manacorda E. Eds. (2021). Sex, Gender & Medicine - Towards Equity in Health.
https://drive.google.com/file/d/1KjvRsO_j37PkYk7NCL4d4cXsH27DOwEU/view

Jain S. (2021). Right to the city: Urban mobility for women empowerment in the decade of action. <https://www.orfonline.org/expert-speak/urban-mobility-for-women-empowerment-in-the-decade-of-action/>

OECD (2021). Ending gender-based discrimination in G20 countries: A frame for action.
<https://www.oecd.org/dev/W20-Ending-gender-based-discrimination-G20-countries-report-2021.pdf>

UNCTAD (2021). The blue economy is an ocean of opportunity to advance gender equality.
<https://unctad.org/fr/node/32493>

UNDP (2020). Why climate change fuels violence against women. <https://www.undp.org/blog/why-climate-change-fuels-violence-against-women>

UNFCCC (2019) Gender and Climate Change: Enhanced Lima work programme on gender and its gender action plan. https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cp2019_L03E.pdf

UN Women (2021). Claiming women space in leadership.
<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/compilation-claiming-womens-space-in-leadership>

Lavoro e competenze nella strategia nazionale per la parità di genere: dalla dimensione strategica ai dati nel settore della ricerca pubblica

Nicolò Marchesini* e Maria Cristina Antonucci*

1. Introduzione

La Strategia Nazionale per la Parità di Genere (SNPG), emanata dal (Dipartimento per le Pari Opportunità 2021), ha introdotto un nuovo modello organico per la realizzazione degli obiettivi di parità di genere. Essa presenta una serie di elementi che consentono di rilevare differenze profonde, formali e sostanziali, rispetto ad ogni altro strumento messo a punto in passato a livello nazionale per sostenere le pari opportunità di genere. In particolare, l'integralità della dimensione strategica (con una serie di analisi di contesto, indicatori, target, misure trasversali e settoriali), la selezione di una serie di ambiti di intervento (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) valutati ex ante ed ex post, l'applicazione di documenti – la Strategia Europea per la Parità di Genere (European Commission 2020) – e di strumenti operativi tratti dall'esperienza europea (Gender Equality Index¹) qualificano la capacità di innovazione dell'intervento previsto dalla SNPG per il raggiungimento della parità di genere e si pongono come un elemento di rafforzamento delle strategie di empowerment femminile previsti a livello istituzionale. In questo contributo si intende considerare i principali elementi di novità della Strategia nei due ambiti di lavoro e competenze finalizzati al riequilibrio di genere, per poi provare a leggere alcune questioni specifiche, riferite a lavoro e competenze (due dei pilastri del Piano), all'interno del settore della ricerca pubblica. In quest'ultimo ambito, in particolare, competenze professionali e organizzazione del lavoro si qualificano come leve sostanziali per il conseguimento di obiettivi di parità di genere tramite la valorizzazione di talenti e competenze acquisite mediante percorsi di formazione terziaria (universitari e post-universitari) e il conseguimento di posizioni di parità all'interno del “mercato del lavoro” scientifico e di ricerca all'interno degli Enti Pubblici di Ricerca. Si tratta, nella nostra prospettiva, di un ambito di analisi in cui le tematiche delle competenze e del lavoro delle donne si manifestano alla prova della strategia, dal momento in cui, a fronte di competenze certificate da

* CNR – IRRPS.

¹ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>

percorsi di formazione terziaria e post-terziaria (titoli necessari per l'accesso alle carriere), le opportunità di progressione nel lavoro scontano ancora un divario di genere, progressivo e generalizzato al crescere dei vertici della carriera nelle università (Consiglio Universitario Nazionale 2020) e negli EPR (Antonucci et al. 2019), con punte specifiche per alcuni settori di ricerca (STEM).

La duplice prospettiva del contributo, condivisa dall'autore e dall'autrice di questo contributo, prevede di porre in luce da un lato l'impostazione di tipo strategico, operativo e organizzativo di cui la Strategia Nazionale è dotata negli ambiti di empowerment femminile nelle competenze e nel lavoro; dall'altro si propone di rilevarne gli ambiti di applicazione all'interno di un contesto ad elevato tasso di competenze per donne e uomini, e in cui, tuttavia, le pari opportunità di carriera sembrano ancora un obiettivo non compiutamente considerato dalla stessa Strategia (che pure prevede tra i suoi obiettivi di ampliare la percentuale di "professori ordinari donna" dal 25% al 40% nel corso dei 5 anni). Stante la situazione di equa rappresentanza di genere nelle posizioni di accesso alle carriere di ricerca e la progressiva creazione di una forbice tra le più numerose progressioni maschili e i più ridotti sviluppi di carriera al femminile nella ricerca pubblica, i temi, le questioni e gli strumenti posti in luce dalla SNPG possono trovare un ambito di analisi, applicazione e verifica molto concreto, e situato in un contesto, come quello dei percorsi di carriera nel pubblico impiego (sezione della SNPG cui è dedicato il presente contributo), in cui la non completa applicazione del principio di parità di genere a tutti i livelli organizzativi e la non compiuta valorizzazione dei talenti femminili manifestano un impatto in termini di mancato sviluppo del potenziale di un comparto strategico come quello della ricerca.

2. La Strategia Nazionale per la Parità di Genere

La SNPG si pone come un documento di intervento complessivo, programmatico, di azione e di valutazione dell'impatto di una serie di misure rivolte ad intervenire in maniera consistente in una serie di ambiti di politiche pubbliche, con l'obiettivo di assicurare tale importante obiettivo per due linee principali: "l'attuazione del PNRR e la riforma del Family Act²". La strategia italiana si colloca nell'alveo della Gender Equality Strategy 2020-2025, proposta dalla Commissione von der Leyen, a seguito del precedente documento quadriennale della Commissione Europea del 2016³. Contestualmente, anche alla luce di importanti lavori di organizzazioni internazionali di impatto globale come il W20⁴, il cui Communiqué ha posto una serie di azioni e interventi in ambiti di focus, quali l'equità e la medicina di genere, il mutamento culturale e il superamento degli stereotipi di genere, l'imprenditorialità femminile, il digital empowerment, il lavoro, la fine della violenza sulle donne, la sostenibilità ambientale, sono state sviluppate anche altre strategie di parità di genere su base nazionale, come nel caso della Presidenza degli USA (The White House, 2021), e che seguono esperienza già esistenti come quella del governo federale tedesco (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020) o la Strategia Nazionale per l'Uguaglianza e la Non-Discriminazione del governo portoghese (Conselho de Ministros 2018). L'orientamento generale e diffuso di organizzazioni

² Strategia Nazionale per la Parità di Genere, p. 3.

³ European Commission, op.cit.,

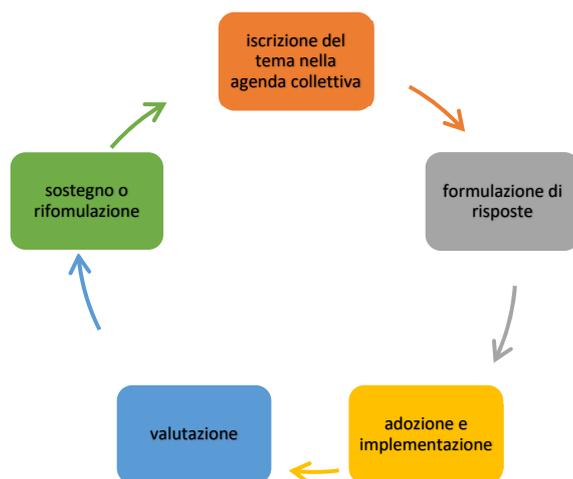
⁴ <https://w20italia.it>

internazionali, transnazionali e nazionali sul tema della parità di genere e una certa diffusione culturale della rilevanza delle tematiche investite dalla gender parity a livello globale ha sostenuto lo sviluppo della nostra strategia nazionale. Quest'ultima appare costruita attorno un approccio di analisi della situazione italiana, anche con un raffronto rispetto al contesto europeo; indirizzata all'individuazione di aree di focus (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) su cui pianificare, intervenire e valutare l'impatto, mediante azioni specifiche; una visione su base quinquennale, in grado di consentire interventi e azioni di medio-termine; la messa a punto di indicatori e target; l'adozione di misure trasversali e l'attuazione e il monitoraggio della strategia.

Il documento strategico manifesta una sua completezza tanto riferita alla parte di analisi iniziale, quanto alla predisposizione di azioni e misure di impatto in una parte centrale dell'intervento statale, quanto, infine, nella valutazione ex post del mutamento apportato dalle decisioni e azioni avanzate.

In questo senso, la dimensione strategica appare completa nel connettere analisi, decisione, implementazione e valutazione di misure, nell'ambito del ciclo di politiche pubbliche, secondo il modello descritto da (Knill e Tosun 2020).

Figura 1. Le fasi delle politiche pubbliche, secondo il modello Knill & Tosun (2020)



Inoltre, l'individuazione di aree omogenee di analisi, intervento, valutazione dell'impatto in settori in cui azioni ed interventi possano manifestare un impatto definito, misurabile e migliorativo della condizione femminile in Italia si pone come ulteriore dimensione strategica del documento, anche in ragione della connessione con le misure relative alla parità di genere previste dal PNRR.

È utile ricordare termini e limiti del nesso tra SNPG e le misure del PNRR destinate a conseguire la parità di genere. La strategia nazionale per la parità di genere ha una portata e un impatto di pari durata al PNRR e riporta espressamente alcuni elementi strategici del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (incremento del tasso di occupazione femminile, verifica delle misure prese per la parità di genere rispetto alla strategia di coesione). Tuttavia, occorre in questa sede rilevare come siano solo quattro misure ad impatto diretto sulla parità di genere previste dal PNRR, sulle 34 presentate nell'ambito del Piano, a quanto è stato rilevato in un recente

contributo di (OpenPolis, 2022), a partire dal documento della Ragioneria Generale dello Stato del MEF sull'impatto di genere delle misure del PNRR. Il rischio di una diluizione della priorità trasversale della parità del genere in una serie di misure dall'impatto indiretto viene reso ancora più grande dalla circostanza di un sottofinanziamento delle misure autenticamente destinate a tale finalità, rispetto ad altre priorità. Per impiegare le parole della Ragioneria Generale dello Stato: "L'analisi dei settori di attività economica ha riguardato tutte le misure del Piano e ha restituito una prima fotografia tale per cui è possibile desumere che nel complesso il Piano coinvolge settori caratterizzati da una prevalenza di lavoratori uomini (secondo dati 2019) per circa il 79,8 per cento delle risorse, mentre i settori in cui prevale la quota di forza lavoro femminile assorbirebbero poco più del 18 per cento delle risorse. La restante parte degli interventi riguarda misure specificamente rivolte alla promozione del lavoro femminile nell'ambito di più settori economici per circa il 2,1 per cento delle risorse". Né la situazione di adeguatezza delle risorse disponibili per la parità di genere appare riequilibrarsi, nel momento in cui si vanno ad aggiungere le risorse destinate ad azioni esplicitamente rivolte al mondo delle donne, come appare dalla tabella seguente:

Tabella 1. Azioni esplicitamente rivolte al mondo delle donne nel PNRR per importo (in €) e incidenza (%) sull'importo complessivo del PNRR

| Finalità dell'azione | Importo azione | Importo PNRR | Valore percentuale su PNRR |
|--|-----------------|-------------------|----------------------------|
| Creazione imprese femminili | € 400.000.000 | € 191.500.000.000 | 0,2% |
| Piano Asili nido | € 4.600.000.000 | € 191.500.000.000 | 2,4% |
| Estensione tempo pieno scolastico e mense | € 960.000.000 | € 191.500.000.000 | 0,5% |
| Sistema di certificazione Parità di genere | € 10.000.000 | € 191.500.000.000 | 0,005% |

Fonte: proprie elaborazioni su sui dati riferiti alla parità di genere nel sito di Italia Domani <https://italiadomani.gov.it/it/il-piano/priorita-del-piano/parita-di-genere.html>

Un ulteriore confronto degli importi con misure previste da altre azioni sembra rafforzare l'intenzione del pianificatore di dichiarare la parità di genere come priorità trasversale, ma sottofinanziarla rispetto ad altre priorità. Questo emerge, a titolo meramente esemplificativo, se si raffrontano le risorse stanziare per la creazione di nuove imprese femminili (400.000.000 di euro sui sei anni di piano) con quelle per il rafforzamento della mobilità ciclistica (600.000.000 di euro per lo stesso periodo). Così, da una analisi di misure autenticamente rivolte alla parità di genere e dalla valutazione dei finanziamenti riservati alle differenti priorità si intende come il PNRR abbia inserito la parità di genere in un'ottica più dichiarativa, che realmente perseguita e che la SNPG si ponga come uno strumento più che necessario per portare avanti il dibattito pubblico e politico sul tema.

3. Le aree di impatto della SNPG sulla ricerca pubblica

Alcuni elementi della visione e ambizione quinquennale della Strategia, in particolare nelle dimensioni di lavoro e competenze, manifestano un impatto immediato sul settore della ricerca pubblica, un ambito professionale ritenuto strategico dal PNRR (in particolare con le misure rivolte a potenziare i dottorati di ricerca innovativi, istituire i campioni nazionali di ricerca e

sviluppo, sostenere il trasferimento dalla ricerca alla impresa). In tale ambito le priorità strategiche individuate per il lavoro (“creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera... aiutando i genitori a conciliare vita e carriera.... Sostenere l’incremento dell’occupazione femminile..., ponendo l’accento sulla qualità del lavoro⁵”) e per le competenze (assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico⁶) sembrano orientate ad una maggiore e migliore struttura della parità di genere all’interno di questo contesto (anche se la strategia appare focalizzata, non solo in questa sezione, sulle carriere accademiche, tralasciando gli altri percorsi scientifici e di ricerca).

In particolare, nella operativizzazione degli obiettivi strategici vengono posti indicatori e target dotati di una specifica capacità di incidenza sul mondo della ricerca pubblica.

Nell’ambito del lavoro, gli indicatori e target indicati dalla Strategia con potenziale di impatto sulla ricerca pubblica sono:

1. ridurre la differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile.
2. incidere significativamente sulla differenza di tasso di occupazione femminile per le donne con figli.

Come in ogni ambito professionale, anche nella ricerca la riduzione del tasso di occupazione femminile e maschile può comportare un miglioramento non solo socio-demografico dell’ambiente di lavoro ma anche favorire l’emergere di posizioni diversificate e orientate all’innovazione. Un paradigma di diversity, volto ad includere differenze di genere, età, provenienza geografica, appartenenza ad approcci scientifici e metodologici nella costruzione collettiva della scienza è stato posto in luce da numerosi contributi scientifici (Stirling 2007; Medin e Lee 2012) con particolare riferimento alla differenza di genere (Nielsen, Bloch, e Schiebinger 2018; Nielsen et al. 2017). Tale paradigma, orientato alla integrazione sociale nel processo scientifico è stato recepito anche all’interno di importanti cornici istituzionali, come nel caso della Commissione Europea, i cui bandi Horizon prevedono l’esigenza di costruire team di ricerca bilanciati per genere e per diverse età scientifiche dei componenti.

In quest’ottica, sembra rilevante osservare che nell’ambito degli EPR italiani, una certa *diversity* in termini di genere esista e sia consolidata nelle carriere di ricerca, grazie anche alla standardizzazione dei percorsi di certificazione di competenze per accesso alle carriere (laurea e dottorato di ricerca). La partecipazione di uomini e donne nelle carriere della ricerca appare dotata di una certa parità nelle fasi iniziali della carriera, per poi divergere, secondo il modello della “forbice”, nelle fasi di progressione dei percorsi di carriera, in cui la presenza maschile nelle fasce più elevate, sopravanza la presenza femminile. Per comprendere quanto e in quali fasce siano presenti squilibri di genere nella composizione del personale di ricerca negli EPR e per capire se e quanto si manifestino in questo contesto i fenomeni denominati segregazione verticale e soffitto di cristallo, si è proceduto metodologicamente alla ricerca e analisi dei dati provenienti dal Conto Annuale del Ministero dell’Economia e delle Finanze⁷.

Attraverso l’analisi della serie storica disponibile (quasi 20 anni, dal 2001 al 2019) è possibile evidenziare come la quota femminile di personale di ricerca – considerando in questo computo il personale ricercatore e tecnologo di livello III, II e I – a livello dei 16 EPR italiani (classificati

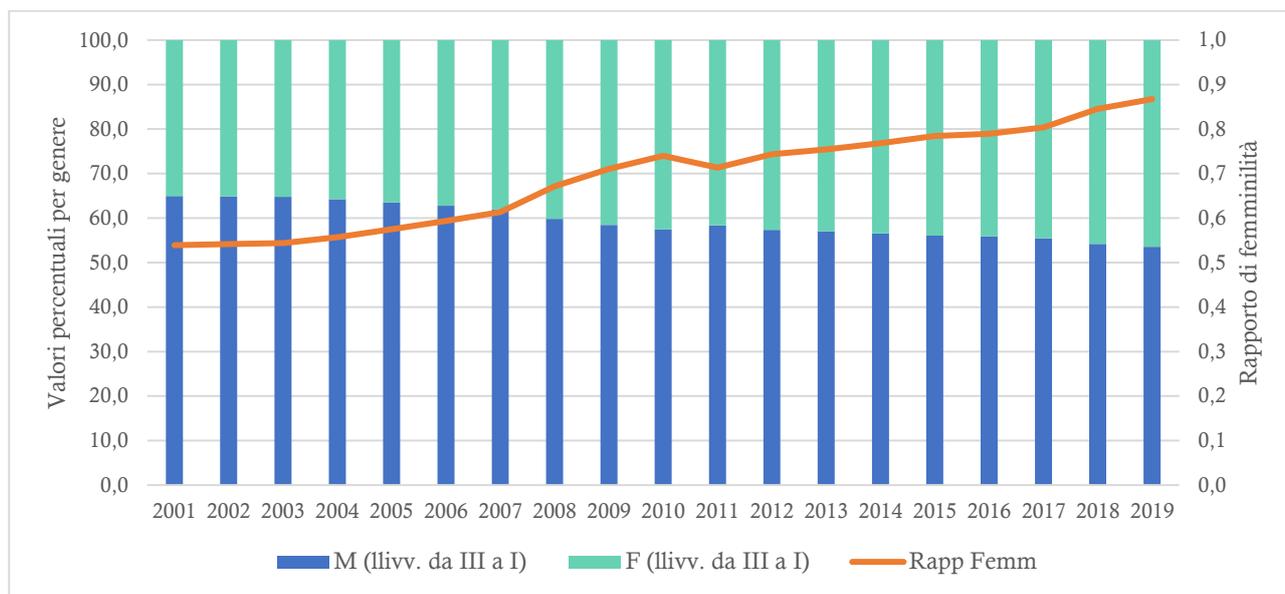
⁵ Strategia nazionale per la parità di genere, p.12.

⁶ *ivi*

⁷ <https://www.contoannuale.mef.gov.it/it/home>

come tali dal comparto contrattuale della Pubblica Amministrazione “Enti Pubblici di Ricerca” e i cui dati sono presenti nel Conto Annuale del Ministero dell’Economia e delle Finanze) sia tendenzialmente cresciuta in maniera quasi costante, passando da un’incidenza del 35% nel 2001 ad una situazione di quasi parità a fine periodo, raggiungendo il 46,4% nel 2019 (cfr. Figura 2). Il rapporto di femminilità (RF)⁸, contestualmente, è quindi aumentato nel corso del tempo, avvicinandosi sempre più al valore 1, ovvero quello di esatta parità tra il contingente maschile e quello femminile. A livello complessivo, quindi, appare come la professione della ricerca si sia aperta al genere femminile nonostante l’assenza di specifiche politiche di settore volte ad una maggiore parità di genere in ambito scientifico.

Figura 2. Composizione percentuale per genere degli EPR italiani e Rapporto di femminilità, anni 2001-2019

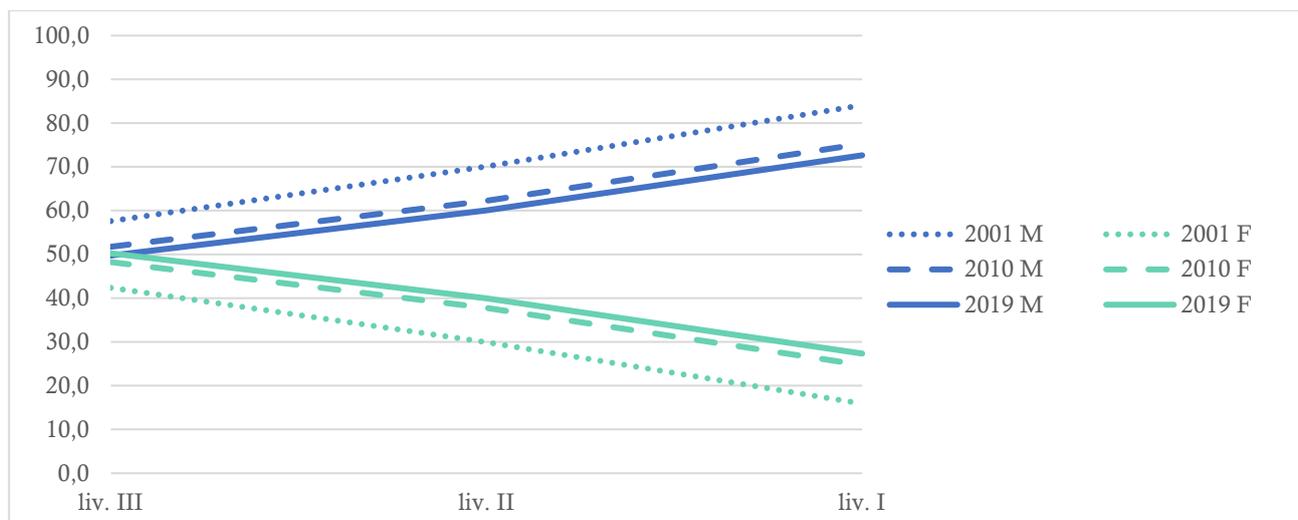


Fonte: proprie elaborazioni su dati Conto Annuale – Ministero dell’Economia e delle Finanze (anni vari).

Più complessa appare la prospettiva, in parte delineata nella Strategia nazionale, di garantire le medesime opportunità di sviluppo di carriera per il personale di ricerca dotato di competenze formative specifiche. In particolare, per quanto riguarda la componente femminile delle professioni di ricerca negli EPR, emerge dai dati (cfr. Figura 3) una evidente tendenza verso la segregazione verticale, intendendo con ciò la circostanza che, a fronte di un universo di personale di ricerca dotato di medesime competenze formative e professionali, i percorsi di sviluppo di carriera, intermedi e al vertice, risultino a prevalente appannaggio del personale di genere maschile. Tale tendenza appare persistere in tutto il periodo in analisi: se al 2001, infatti, la predominanza maschile era presente in tutti i livelli della carriera di ricerca, raggiungendo addirittura l’84% di uomini nel livello I (dirigenti di ricerca e dirigenti tecnologi/ ghe) rispetto al 16% di donne, a distanza di quasi 20 anni la forbice si è relativamente avvicinata, registrando una sostanziale parità al livello iniziale della carriera – 49,7% di uomini e 50,3% di donne – e diminuendo la distanza al livello apicale di oltre 11 punti percentuali (73% uomini e 27% donne).

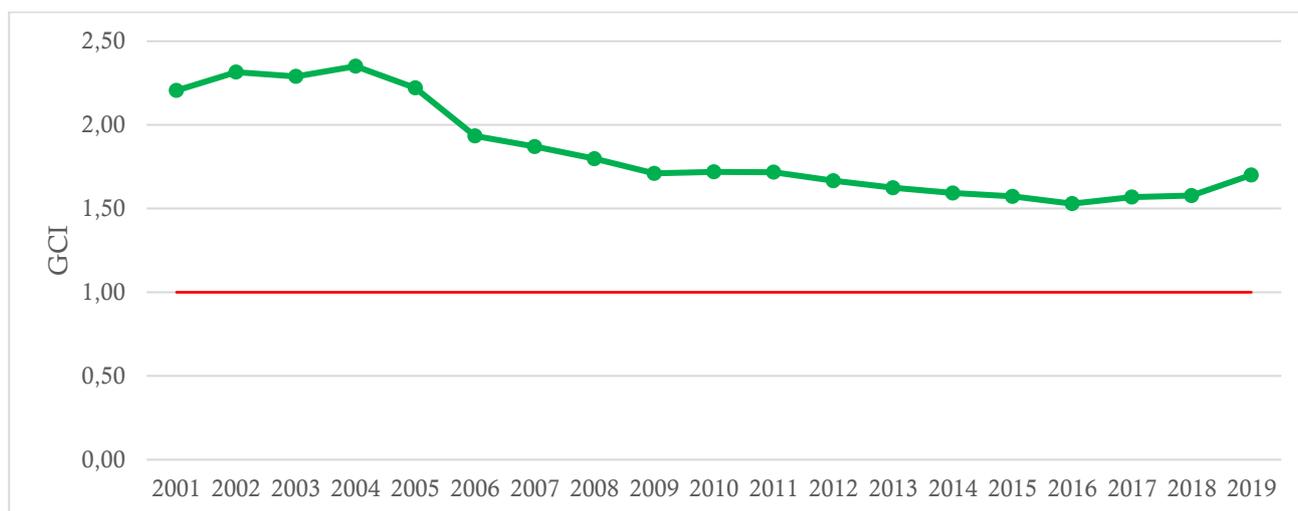
⁸ Il RF è calcolato dividendo il numero delle donne su quello degli uomini. Tale indicatore assume valore pari ad 1 nel momento in cui la presenza di uomini e donne si equivale, minore di 1 quando le prime sono numericamente inferiori ai secondi e maggiore di 1 nel caso opposto.

Figura 3. La forbice delle carriere. Composizione percentuale per genere e livello degli EPR italiani, anni 2001, 2010 e 2019



Fonte: proprie elaborazioni su dati Conto Annuale – Ministero dell’Economia e delle Finanze (anni vari).

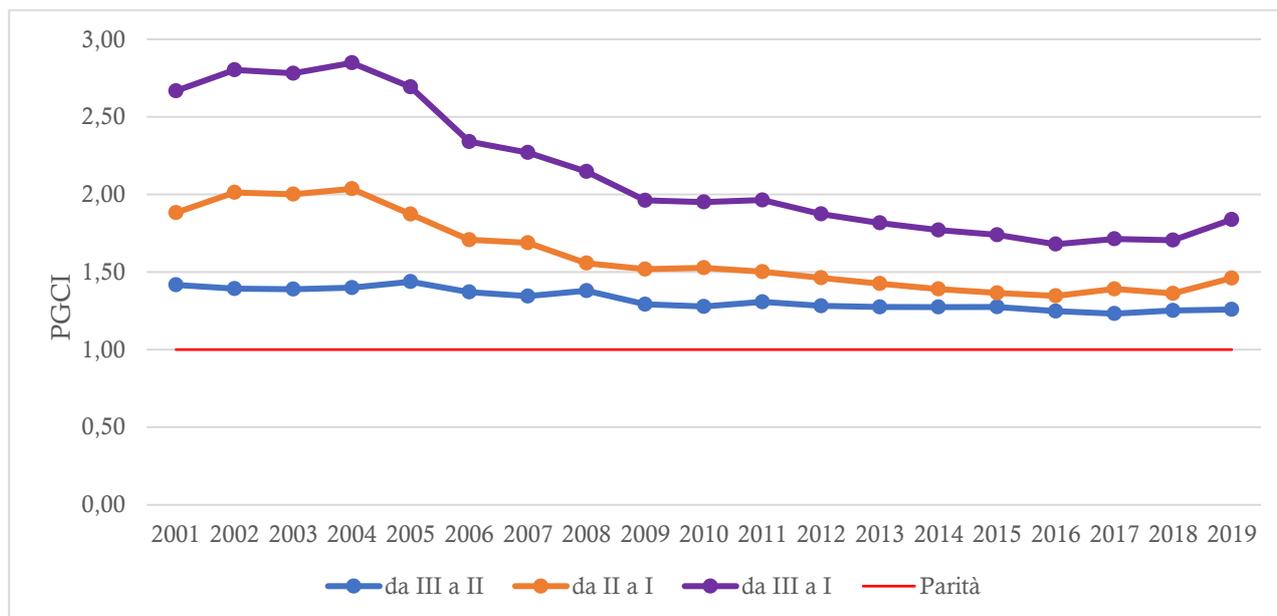
Figura 4. Glass Ceiling Index negli EPR italiani, anni 2001 - 2019



Fonte: proprie elaborazioni su dati Conto Annuale – Ministero dell’Economia e delle Finanze (anni vari).

Il cd. soffitto di cristallo, ovvero la barriera invisibile che non permette al personale femminile di arrivare con facilità alle posizioni di vertice, si concretizza in maniera netta con l’utilizzo del *Glass Ceiling Index* (GCI). Il GCI, che misura la probabilità relativa delle donne rispetto agli uomini di raggiungere le posizioni apicali ed è pari a 1 quando la probabilità è identica per uomini e donne, per la totalità degli EPR ha registrato valori superiori a 2 nei primi anni 2000, per poi costantemente ridursi sino al valore minimo di 1,53 registrato nel 2016, per poi tornare lievemente a crescere a fine periodo in analisi, evidenziando quindi una difficoltà generalizzata del contingente femminile ad arrivare al livello apicale della carriera di ricerca (cfr. Figura 4).

Figura 5. Progression Glass Ceiling Index negli EPR italiani, anni 2001 - 2019



Fonte: proprie elaborazioni su dati Conto Annuale – Ministero dell’Economia e delle Finanze (anni vari).

Per poter analizzare il fenomeno della segregazione verticale in maniera più mirata, possiamo fare ricorso al *Progression Glass Ceiling Index* (PGCI) (Anderson-Connolly 2006), indicatore che permette di calcolare la proporzione di donne per ogni livello rispetto alle donne del livello successivo (cfr. Figura 5): essendo i valori sempre superiori ad 1 (situazione nella quale la proporzione di donne rimane stabile nel passaggio da un livello a quello superiore), appare come in tutti i passaggi di livello del personale di ricerca la proporzione di donne tenda a ridursi. In particolare, se il PGCI per il passaggio da III a II livello risulta, sul lungo periodo, relativamente stabile (da 1,42 nel 2001 a 1,26 nel 2019), i guadagni maggiori appaiono nei passaggi di livello dal II al I livello e, soprattutto, dal III al I livello. Nel primo caso, infatti, agli inizi dei duemila la proporzione di donne dal II al I livello l’indicatore oscillava attorno al valore 2, per poi costantemente ridursi sino a raggiungere il minimo nel 2016 (1,35), e quindi tornare a crescere raggiungendo il valore di 1,46 nel 2019. Com’è facile aspettarsi, il passaggio dal III livello al I è quello che risulta maggiormente complesso per le ricercatrici e le tecnologhe degli EPR nel nostro Paese, ma è anche quello per cui si registrano i miglioramenti più significativi. Se ad inizio 2000, infatti, il PGCI era ampiamente superiore al 2,5 – mostrando quindi che la proporzione di donne andava più che dimezzandosi nel passaggio dal III al I livello – nel corso degli anni l’indicatore si è contratto sino all’1,68 del 2016 (minimo) e all’1,84 del 2019. Nonostante, quindi, valori ancora sfavorevoli per il contingente femminile, l’analisi longitudinale ci permette di confermare un miglioramento delle condizioni generali per le lavoratrici del comparto della ricerca pubblica, su cui dovrebbero incidere le nuove politiche legate al PNRR e alla SNPG.

4. L'analisi dei dati e le proposte di sviluppo della strategia nazionale per la parità di genere nel comparto degli EPR

L'analisi sui percorsi di carriera per genere negli EPR mostra una realtà forse poco conosciuta. A fronte di formali dotazioni di capitale culturale per le donne e gli uomini che svolgono professioni di ricerca (a seguito di formazione terziaria e post-terziaria, ritenuti requisiti di accesso necessari per l'accesso al comparto), i percorsi di sviluppo delle carriere maschili sopravanzano per numero le opportunità di crescita professionale riservate alle colleghe donne, che manifestano una significativa difficoltà nelle progressioni di carriera, in particolare nell'accesso alle posizioni apicali.

Alla luce dell'esperienza riportata e degli obiettivi della Strategia Nazionale per quanto riguarda il lavoro, sembra particolarmente rilevante intervenire con interventi e azioni settoriali dedicate a rafforzare le opportunità di accesso a tutti i livelli di carriera (e non solo di accesso alle carriere), anche nella prospettiva di garantire una piena applicazione della parità di genere nella PA. In quest'ottica, incrementare gli strumenti di trasparenza delle procedure concorsuali non solo per il reclutamento ma anche per le progressioni di carriera, potrebbe costituire lo strumento più adeguato a liberare il potenziale di crescita professionale delle donne nella ricerca. A fianco di questa attività volta a liberare informazioni sulle opportunità concorsuali di sviluppo professionale, si potrebbero avviare iniziative volte a garantire la massima conoscibilità di occasioni per l'assunzione di incarichi istituzionali dentro agli EPR, di opportunità per la gestione di progetti complessi, interni ed internazionali, immaginando percorsi mirati di formazione e mentoring per lo sviluppo e il potenziamento delle capacità professionali del personale femminile delle carriere di ricerca. In quest'ottica, un efficace rinvio alla strategia europea per le pari opportunità di genere (2020-2025) suggerirebbe di riservare la più ampia maggiore pubblicità alle domande per le progressioni di carriera; al tempo stesso sarebbe utile offrire una più sostanziale trasparenza sulla composizione e sui criteri di valutazione delle commissioni per la valutazione delle progressioni di carriera, garantire la definizione di elementi di vincolo circa la motivazione della scelta del candidato. In questa prospettiva, che potrebbe trovare nella ricerca pubblica un piano pilota, sarebbe possibile porre in campo misure e azioni concrete per colmare, in termini economici, il divario di genere nel mercato del lavoro della ricerca, riducendo al tempo stesso il divario di genere nelle retribuzioni e nelle pensioni, altro obiettivo presente nella SNPG. Tali misure, oltre ad un impatto economico positivo in termini di parità di genere, manifesterebbero una incidenza positiva anche sulla composizione di gruppi di ricerca maggiormente diversificati, integrati e innovativi, in quanto frutto di una diversa capacità di ragionamento e confronto (per esempio grazie alla maggiore integrazione di contenuti di genere nella ricerca) e di un approccio vocazionale verso una capacità di gestione dei gruppi di ricerca orientata alla conciliazione vita-lavoro. In un'ottica europea, utili esempi operativi in questa direzione possono essere tratti dal Piano di azione 2021-23 per le pari opportunità professionali al CNRS (CNRS 2021), il principale Ente pubblico di ricerca francese. In questo contesto, al fine di garantire le pari opportunità professionali tra uomo e donna, sono stati previsti meccanismi specifici di promozione ("promozioni a cascata", ovvero un meccanismo volto a promuovere una percentuale di ricercatrici maggiore o uguale alla

proporzione tra gli eleggibili alla promozione), sono state delineate azioni positive per aumentare le donne in posizioni di responsabilità scientifica ed istituzionale; sono state previste misure volte a rimediare i deficit di risposta femminile a call internazionali; sono stati introdotti interventi volti a promuovere, anche mediante la presentazione mediatica di casi di successo nelle carriere, l'immagine delle donne ai vertici dei percorsi scientifici e di ricerca. Così, da una sintesi di previsioni della SNPG e di buone pratiche derivanti da contesti di ricerca europei, è possibile dare vita a innovative misure e azioni rivolte a superare la condizione di limitato sviluppo del potenziale delle donne attive negli enti di ricerca pubblici italiani.

5. Bibliografia

- Anderson-Connolly, Richard (2006). «The Problem with Growth as the Solution». *Challenge* 49 (1): 90–118.
- Antonucci, Maria Cristina, Sveva Avveduto, Ilaria Di Tullio e Lucio Pisacane (2019). «La formazione e le carriere nella ricerca nel contesto internazionale, europeo e italiano – Una prospettiva di genere». In *Ricerca: femminile, plurale*, di Sveva Avveduto, 13–20. Rapporto GETA 2019. Roma: CNR Edizioni.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2020. «Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie - Startseite». 8 luglio 2020. <https://www.gleichstellungsstrategie.de/rgsen>.
- CNRS (2021). «Plan d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023». Paris: Centre national de la recherche scientifique.
<https://mpdf.cnrs.fr/wp-content/uploads/2021/01/Plan-action-egalite-CNRS-2021-2023-web.pdf>.
- Conselho de Ministros. 2018. «Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND)». Diário da República Eletrónico. 21 maggio 2018. <https://dre.pt/>.
- Consiglio Universitario Nazionale. 2020. «Analisi e Proposte sulla questione di Genere nel mondo universitario italiano». allegato 1. MUR.
[https://www.cun.it/uploads/7393/DossierGenere%20\[allegato1\].pdf?v=](https://www.cun.it/uploads/7393/DossierGenere%20[allegato1].pdf?v=).
- Dipartimento per le Pari Opportunità. 2021. «Strategia Nazionale per la Parità di Genere». DPO, Presidenza del Consiglio dei Ministri.
http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parità_genere.pdf.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). Anni vari. Gender Equality Index, disponibile online
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>
- European Commission. 2020. «COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025». Communication COM(2020) 152 final. Bruxelles: EC.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>.
- Knill, Christoph, e Jale Tosun. 2020. *Public policy: A new introduction*. Bloomsbury Publishing.
- Medin, Douglas L., e Carol D. Lee. 2012. «Diversity makes better science». *APS Observer* 25 (5).
- Ministero Economia e Finanze, Conto Annuale 2020, disponibile online
<https://www.contoannuale.mef.gov.it/>
-

-
- Nielsen, Mathias Wullum, Sharla Alegria, Love Börjeson, Henry Etzkowitz, Holly J. Falk-Krzesinski, Aparna Joshi, Erin Leahey, Laurel Smith-Doerr, Anita Williams Woolley, e Londa Schiebinger. 2017. «Opinion: Gender diversity leads to better science». *Proceedings of the National Academy of Sciences* 114 (8): 1740–42.
- Nielsen, Mathias Wullum, Carter Walter Bloch, e Londa Schiebinger. 2018. «Making gender diversity work for scientific discovery and innovation». *Nature Human Behaviour* 2 (10): 726–34.
- Open Polis, *Le misure del Pnrr che potrebbero favorire la parità di genere*, 4 aprile 2022, <https://www.openpolis.it/le-misure-del-pnrr-che-potrebbero-favorire-la-parita-di-genere/>
- Stirling, Andy. 2007. «A general framework for analysing diversity in science, technology and society». *Journal of the Royal Society Interface* 4 (15): 707–19.
- The White House. 2021. «National Strategy on gender Equity and Equality». <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2021/10/National-Strategy-on-Gender-Equity-and-Equality.pdf>.
- Women20 (W20), COMMUNIQUÉ – EDITION 2021
<https://w20italia.it/wp-content/uploads/2021/07/W20-Italy-Communiqué.pdf>

Il genere della ripresa. Le pari opportunità di genere nell'ambito del PNRR

Barbara Kenny*

1. Covid: una cartina tornasole delle disuguaglianze

Nei lockdown prima, le quarantene poi, lo smartworking e la gestione dei malati durante, le case hanno assunto un ruolo centrale nella pandemia e insieme alle case i riflettori si sono accesi anche sulle donne. Abbiamo moltissimi dati, analisi e testimonianze, anche grazie al lavoro di moltissime ricercatrici, attiviste, giornaliste, per raccontare come la crisi dovuta al Covid 19 ha esacerbato le disuguaglianze sociali e in primo luogo quelle di genere. Possiamo dire che una delle peculiarità di questa crisi si è stata l'attenzione all'impatto che ha avuto sulle donne. Bisogna dire che però questa attenzione è proporzionata al ruolo che in questa crisi le donne hanno avuto e a quanto sono state esposte: in prima fila nella sanità pubblica, nei lavori essenziali, nelle case, e in prima fila purtroppo tra coloro che hanno perso il lavoro.

Alla vigilia della crisi pandemica raggiungere l'indipendenza economica era ancora un miraggio per la metà delle donne in età lavorativa, e la buona notizia che a dicembre 2019 il tasso di occupazione femminile per la prima volta aveva sfiorato il 50%, non era poi così buona, anzi, un risultato molto magro soprattutto se messo a confronto con il dato medio per l'Ue27, pari al 63%, e con l'obiettivo del 60% che, secondo gli accordi europei della Strategia di Lisbona, avremmo dovuto raggiungere entro il 2010. La crisi si è quindi innestata su una situazione non facile e le prime a essere espulse sono state le precarie, le donne con un basso livello di istruzione, e quelle con figli piccoli. Nell'anno più buio della pandemia abbiamo assistito a un crollo del tasso di occupazione femminile che tra dicembre 2019 e dicembre 2020 è passato dal 50% all'48,6% (a fronte di una contrazione modesta per gli uomini). Sicuramente non ha giocato a favore delle donne la loro maggiore concentrazione nei settori più fortemente colpiti (come per esempio commercio, cultura, turismo). E se alla fine del 2021 l'ISTAT riporta che il dato sull'occupazione sembrerebbe tornare a livello pre-pandemico non possiamo non registrare che questi anni hanno messo bene in luce quanto sia più fragile la posizione delle donne sul mercato del lavoro.

Nel confronto europeo, l'Italia è terzultima in classifica per occupazione femminile. Eppure, sappiamo dai dati che se le donne lavorano le famiglie sono meno a rischio di povertà, si fanno

* Fondazione Giacomo Brodolini.

più figli, la ripresa economica accelera. Insomma, l'indipendenza di una donna è un obiettivo che arricchisce tutti e se il mondo del lavoro diventa più vario, diventa anche migliore e più vicino alle esigenze di tutti.

2. Una ripresa gender blind

Se le donne sono state quelle che hanno pagato il prezzo più alto, allo stesso tempo sono state le grandi assenti dai luoghi in cui si è progettata la ripresa e il futuro: task force, dalle negoziazioni dei fondi per la ripresa e da quelle sulle leadership (nei governi, nei partiti, nelle discussioni per i presidenti del consiglio e tra i candidati davvero papabili al Quirinale). Per questo è stato cruciale il ruolo che ha giocato la società civile e il dibattito che ha generato sulle politiche di ripresa. Ogni bozza è stata discussa, commentata e criticata, sono stati individuati obiettivi comuni e parole d'ordine che sono entrate nel dibattito pubblico. Chi ha seguito l'elaborazione del piano sa che la sua versione definitiva, dal punto di vista di genere, è una versione lacunosa, ma molto più avanzata della prima versione. E questo è merito anche di una dialettica tra il lavoro di associazioni, ricercatrici, giornaliste, politiche tra Europa e Italia.

A lanciare l'allarme alla vigilia del vertice dei leader europei conclusosi con l'accordo storico sul Fondo per la ripresa (recovery fund) Next Generation EU il 21 luglio del 2020 è stato pubblicato un rapporto¹, redatto dalle economiste Elisabeth Klatzer e Azzurra Rinaldi, che hanno esaminato la proposta della Commissione europea del recovery fund (e altri documenti annessi alla proposta di bilancio pluriennale dell'Ue) per una prima valutazione dell'impatto di genere delle proposte considerate e per avanzare alcune raccomandazioni. A commissionare il rapporto è stato il gruppo parlamentare dei Verdi europei, per iniziativa dell'eurodeputata Alexandra Geese. L'obiettivo del lavoro è stato di valutare l'impatto di genere delle politiche incluse nella proposta del recovery fund e di avanzare delle raccomandazioni su come prevenire potenziali impatti negativi sulla parità di genere. In particolare, il rapporto proponeva modifiche da includere nei documenti legislativi, a livello di Ue, e nelle procedure di attuazione a livello nazionale per aprire la strada a impatti positivi sulla parità di genere del piano di ripresa europeo come, per esempio, la valutazione dell'impatto di genere. La priorità generale del piano per l'utilizzo delle risorse messe a disposizione degli Stati membri dal recovery fund è infatti una transizione verso un'economia verde e digitale. Ciò implica indirizzare grandi quote dei fondi disponibili verso settori con una elevata incidenza di occupazione maschile – quali energia, agricoltura, costruzioni e trasporti.

La conclusione generale dell'analisi di Klatzer e Rinaldi è che il piano Next Generation EU svantaggia le donne. Sebbene le donne lavoratrici siano occupate soprattutto nelle attività più danneggiate dalla crisi Covid19, le aree di intervento previste per l'utilizzo dei fondi sono costituite in gran parte da settori a predominanza occupazionale maschile con la prevedibile conseguenza di un aumento delle disparità di genere sul mercato del lavoro nell'Ue, in particolare per quanto riguarda le disparità nei tassi di occupazione, nei differenziali salariali e di reddito, e nei differenziali pensionistici.

¹ “#nextGenerationEU” Leaves Women Behind Gender Impact Assessment of the European Commission Proposals for the EU Recovery Plan, Elisabeth Klatzer Azzurra Rinaldi.

La diffusione del rapporto ha dato il via a un dibattito nelle istituzioni europee e nelle associazioni di donne che hanno portato il parlamento europeo a correggere ex-post l'approccio gender-blind del fondo per la ripresa adottando una risoluzione in cui si richiedeva di introdurre il gender mainstreaming e la valutazione di impatto di genere nel quadro finanziario pluriennale (QFP) e nel Next generation EU.

3. Strumenti di mainstreaming di genere

Ci troviamo quindi per la prima volta, nella storia della Repubblica, che la questione di genere occupa uno spazio decisamente visibile in un programma di investimento della portata del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Conseguire una maggiore equità di genere è, infatti, uno dei tre obiettivi trasversali del PNRR accanto all'equità generazionale e a quella territoriale. Da un lato, il requisito di perseguire l'equità di genere risponde alle linee guida dell'Europa su come investire le risorse del PNRR, dall'altro, grazie alla mobilitazione delle donne la pandemia ha proiettato sulla scena politica e mediatica una maggiore consapevolezza dell'importanza del lavoro delle donne (retribuito e non) per il buon funzionamento dell'economia. Visto che la maggior parte degli interventi tende ad avere un impatto differenziato su uomini e donne, la trasversalità potrebbe rappresentare un modo di coordinare tutti gli interventi nella direzione voluta. Ma nel caso del PNRR italiano non sembra esserci una visione coerente che tenga insieme gli interventi, come scrive l'economista Francesca Bettio: *“Di fatto, la trasversalità che si ritrova nel PNRR è a macchia di leopardo. Da un lato, le tradizionali ‘politiche femminili’ sono uscite dal ghetto e sono state inserite in varie ‘missioni’ o ‘componenti’. Dall’altro, sono mancate le competenze e forse anche il tempo per pensare in chiave non tradizionale investimenti e progetti dove la dimensione di genere è evidente solo a pochi esperti o suscita minori appetiti politici”*². Eppure come già messo in luce, il vulnus del piano è proprio quello di investire in settori in cui le donne sono poco presenti come ricorda Annamaria Simonazzi³ commentando il rapporto Gender Policies Report 2021 presentato dall'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche *“L'analisi della composizione settoriale dell'occupazione per sesso (segregazione orizzontale) ci rimanda a un'altra peculiarità nota: l'occupazione femminile rappresenta il 4,4% dell'occupazione totale nel settore delle costruzioni, mentre è più del 50% nei servizi. È importante mettere in relazione questi dati con il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), dove gli investimenti sono prevalentemente in settori, quali le costruzioni, la transizione energetica, i trasporti, a scarsa presenza femminile.”* Anche se mancano indicazioni e misure specifiche in molte delle missioni del piano, sono tuttavia previsti strumenti di mainstreaming di genere *“La consapevolezza delle conseguenze negative per la parità occupazionale di genere di una concentrazione così rilevante di risorse finanziarie su settori a scarsa presenza femminile ha giustificato l'inclusione di clausole di condizionalità”*.

La clausola di condizionalità rappresenta uno degli aspetti di novità del piano ed è stata pensata per promuovere la partecipazione delle donne anche (e soprattutto) in settori in cui sono meno presenti. Progettata dalla Commissione “Occupazione femminile” istituita presso il Ministero del Lavoro questa misura di “quota occupazionale” implica quote del 30 per cento di donne e giovani under 36 obbligatorie per le imprese che parteciperanno ai bandi di gara nelle

² Più soldi dall'Europa, più parità? Su InGenere.it 27/10/2021.

³ Non solo reddito. Politiche in corso per la parità. Su inGenere.it 12/01/2022.

nuove assunzioni legate alla messa in opera dei progetti approvati nell'ambito del PNRR. L'attuazione della condizionalità segue le linee guida fornite dal Governo alle stazioni appaltanti. La condizionalità rappresenta una policy di carattere temporaneo, volta ad attribuire un vantaggio comparativo a un gruppo svantaggiato, giustificato dalla gravità, persistenza e quindi eccezionalità della situazione di squilibrio che deve andare a correggere (sottorappresentanza strutturale delle donne nei tassi di occupazione e deficit di partecipazione della classe giovanile).

Alla clausola di condizionalità si affianca quella di premialità, se la prima è una misura obbligatoria e quantitativa la seconda è volontaria e qualitativa. Come spiega Valentina Cardinali⁴ *“Il gender procurement è una leva strategica per accelerare una crescita economica gender inclusive aumentando la diversificazione di genere delle filiere produttive attraverso l'introduzione di specifici requisiti o premialità gender sensitive per la partecipazione agli appalti; criteri di aggiudicazione che includono parametri sociali. Si tratta di criteri premiali volti ad attribuire un punteggio tecnico maggiore ai concorrenti che garantiscono parità di genere all'interno delle proprie organizzazioni; essi possono sia svolgere la funzione di strumento di regolazione andando ad incentivare la riduzione delle disparità di genere nel mercato del lavoro che riconoscere formalmente il valore delle imprese femminili”*.

Le linee guida pubblicate di recente dal Dipartimento per le Pari Opportunità hanno però suscitato più di una perplessità, perché sono tante le possibilità di deroga e poco chiaro il meccanismo di controllo. Ed ecco che torna in gioco il ruolo della società civile che avrà un ruolo fondamentale nel vigilare e monitorare l'attuazione delle misure, l'applicazione degli strumenti, l'avanzamento delle misure. Per farlo servono dati che diventano oggi una rivendicazione fondamentale della politica delle donne.

Guardare alle donne ci insegna che le disuguaglianze hanno un costo non solo economico ma anche sociale (invecchiamento, emigrazione, denatalità) e che abbiamo bisogno di una visione e di uno sguardo ampio. Come si propone nel manifesto per la cura proposto da un gruppo di ricercatrici e lanciato da inGenere.it *“Si tratta allora, di muoversi verso nuove forme di democrazia, in gran parte da elaborare con un appassionante sforzo collettivo; forme di democrazia in cui la cura – cura delle persone, delle relazioni e dell'ambiente – sia un aspetto cruciale”*.

⁴ Gender Policies Report 2021 Dicembre 2021.

Indispensabili ma invisibili: analisi preliminare dei dati sugli assegni di ricerca al CNR

Marco Cellini *, Daniela Luzi * e Fabrizio Pecoraro *

1. Introduzione

La figura dell'assegnista di ricerca, regolamentata per la prima volta nel 1997, ha da sempre costituito una figura ibrida e in molti casi trasparente al sistema ricerca. Mentre infatti il dottorato viene riconosciuto come titolo volto alla formazione di alto livello che può dare avvio all'insegnamento universitario, le finalità dell'assegno di ricerca (AdR) non sono state mai esplicitate nelle diverse leggi e circolari, che si limitano a individuare i requisiti di chi può far domanda (studioso idoneo a svolgere attività di ricerca) e le modalità del suo svolgimento (sotto la supervisione di un responsabile scientifico nell'ambito di un progetto di ricerca). Ciò pone l'AdR in una posizione intermedia tra formazione e attività di supporto alla ricerca. Infatti, le richieste, dettagliate nello specifico bando, sembrano per lo più coprire carenze di risorse per attività non programmate, quali quelle legate a progetti di ricerca esterni. Tale ambiguità permane anche quando con la legge 240/2010 si istituiscono gli assegni post-dottorali, che per assonanza con i post-doc internazionali farebbero pensare ad una ulteriore periodo di formazione e/o specializzazione per accedere alle carriere scientifiche. Inoltre, nelle procedure di stabilizzazione che hanno caratterizzato negli ultimi venti anni il reclutamento del personale di ricerca al CNR (e non solo), il periodo maturato durante l'AdR come forma di precariato è stato riconosciuto di volta in volta in modo diverso e valutato con procedure proprie rispetto al personale con contratti a tempo determinato (TD).

Nonostante tali ambiguità, il contratto di assegnista delinea implicitamente un "percorso" di formazione e di accesso alla carriera scientifica e di conseguenza, soprattutto negli Enti Pubblici di Ricerca (EPR), costituisce un primo passaggio per poi conseguire contratti a TD, che di fatto rappresentano l'entrata ufficiale nel novero dei precari della ricerca. Difficile valutare se ciò corrisponda alla prassi e quanto tale percorso sia condizionato dalla disponibilità delle risorse finanziarie dei singoli istituti/gruppi di ricerca e/o dalle regole e procedure che condizionano l'acquisizione di personale per svolgere progetti esterni. Infatti, i tempi di approvazione dei bandi per l'AdR sono in genere più ridotti, le procedure più snelle e i costi minori rispetto a quelli per

* CNR – IRPPS.

i TD. Inoltre, è importante sottolineare che fra le due tipologie di contratto ci sono sostanziali differenze dal punto di vista dei diritti della/del ricercatrice/tore. Nonostante vengano garantiti congedo di maternità e relativa indennità con “congelamento” del contratto, l’AdR non prevede diritti quali ferie, trattamento di fine rapporto e tredicesima.

Ipotizzando la presenza di tale percorso, sarebbe importante analizzare se e in che misura esistono differenze di genere nei conferimenti degli AdR e dei relativi rinnovi per verificare se già in questa fase esistono fenomeni di leaky pipeline. Inoltre, sarebbe necessario analizzare il meccanismo dei rinnovi in un arco temporale consistente e in relazione agli accessi a posizioni di TD e tempo indeterminato per capire se la permanenza nel ruolo di assegnista sia condizionata dal genere. Tali analisi dovrebbero inoltre essere messe in relazione con il contesto legislativo e amministrativo del sistema ricerca, così da considerare gli effetti nei periodi di blocco delle assunzioni e di diminuzione del turnover stabiliti per la pubblica amministrazione e le eventuali misure adottate dal CNR per far fronte alla diminuzione delle risorse umane e finanziarie.

Ciò implica una accurata e ampia raccolta di dati per poter programmare efficaci interventi sui futuri reclutamenti che tengano conto non solo delle sacche attuali di precariato, ma al tempo stesso evitino possibili situazioni di stallo per le nuove generazioni delle/degli aspiranti alla carriera scientifica. Purtroppo, solo recentemente il CNR ha cominciato a raccogliere i dati sulle/sugli assegnisti a livello centrale, per lo più informazioni anagrafiche suddivise per primo contratto e rinnovi, senza tener conto ad esempio delle tre tipologie di AdR che il CNR può erogare. Inoltre, mancano o sono difficilmente reperibili le informazioni sulla produzione scientifica collegata ai progetti a cui le/gli assegnisti partecipano, che permetterebbero un’analisi approfondita sul loro contributo alla ricerca.

Il presente lavoro, pertanto nella tradizione degli studi di GETA, vuole in primo luogo sollevare il problema e, sulla base di una prima analisi sui dati disponibili, delineare futuri scenari di indagine. Ciò è quanto mai tempestivo considerando il recente disegno di legge di modifica del reclutamento del personale di ricerca (D.L. 2285) che intende riformare i percorsi di accesso alla carriera scientifica anche per gli enti di ricerca.

2. L’assegno di ricerca: norme, utilizzo e mancanza di dati

Come accennato, l’AdR è stato introdotto nell’ordinamento italiano nel 1997, con l’approvazione della legge 449/1997 recante: “Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica”. Con l’approvazione di tale norma, il legislatore dava la possibilità alle università e agli EPR, nell’ambito delle proprie disponibilità economiche e tramite idonee procedure pubbliche di valutazione comparativa, di conferire “assegni per la collaborazione in attività di ricerca”. La norma prevedeva che l’AdR potesse essere conferito a soggetti in possesso di laurea o dottorato di ricerca e di un curriculum idoneo allo svolgimento dell’attività di ricerca. Altresì, prevedeva che gli assegni di ricerca potessero avere una durata massima di quattro anni e potessero essere rinnovati per una durata massima di otto anni. Infine, la legge indicava una serie di incompatibilità e limitazioni inerenti alla possibilità di svolgere altre attività in concomitanza con l’AdR, nonché una serie di regole in materia previdenziale e pensionistica.

Nel 2010, con l’entrata in vigore della legge 240/2010, la cosiddetta riforma Gelmini, la

normativa relativa agli assegni di ricerca subisce alcune modifiche. In particolare, con la riforma si consente alle università e agli EPR di bandire assegni di ricerca dedicati esclusivamente a soggetti in possesso di dottorato di ricerca (i cosiddetti assegni post-dottorali), fermo restando la possibilità di bandire assegni di ricerca aperti ai laureati, dove però il possesso del dottorato deve essere considerato titolo preferenziale. Allo stesso tempo la riforma riduce la durata massima dell'AdR che viene abbassata a tre anni con la possibilità di rinnovo fino a un massimo di quattro anni. Tuttavia, nel 2014, con il successivo Decreto Legge 192/2014 la possibilità di rinnovo dell'AdR viene aumentata fino ad un massimo di sei anni. È opportuno sottolineare che l'articolo 22 comma 9 della legge 240/2010 prevede che la durata complessiva dei rapporti come assegnista di ricerca e di ricercatore a tempo determinato, intercorsi tra il medesimo assegnista anche con Istituzioni diverse, non può in ogni caso superare i dodici anni, anche non continuativi.

Come EPR vigilato dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR), il CNR ha di volta in volta recepito le norme in questione attraverso appositi Disciplinari, l'ultimo dei quali approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 28 in data 9 febbraio 2011, successivamente modificato con delibere nn. 62 del 23 marzo 2011, 186 del 22 settembre 2011 e n. 189 del 27 novembre 2013. Con la delibera del 2013, il CNR introduce una differenziazione degli assegni di ricerca prevedendone tre tipologie: assegni di ricerca "professionalizzanti" ai quali si può accedere con il possesso di una laurea specialistica o magistrale, o dell'ordinamento antecedente il D.M. 509/1999; assegni di ricerca "post-dottorali" per l'accesso ai quali è richiesto il possesso del titolo di dottore di ricerca; e assegni di ricerca "senior" per l'accesso ai quali è richiesto il possesso del titolo di dottore di ricerca oltre a due anni di esperienza scientifico-professionale, documentata anche da pubblicazioni scientifiche. Secondo il regolamento del CNR gli assegni di ricerca possono essere banditi dagli istituti e dalle strutture dell'ente, che autonomamente, sulle proprie disponibilità di bilancio, gestiscono i bandi e le procedure di selezione.

È interessante notare come il legislatore, sia nella norma che introduce l'AdR che nelle norme successive che ne modificano specifici aspetti, non offra una definizione precisa di cosa sia un AdR, né spieghi la ratio sottostante alla sua introduzione. Tuttavia, considerando congiuntamente la lettera della norma e il relativo disciplinare del CNR è possibile individuare alcune caratteristiche dell'AdR, e conseguentemente dell'assegnista, che possono essere utili a comprenderne la sua introduzione.

In primo luogo, se si considera il possesso di laurea e/o dottorato come requisito di partecipazione al bando e il fatto che l'assegnista di ricerca sia seguito da un responsabile scientifico e debba presentare una relazione finale sulle attività svolte durante il periodo di contratto, l'AdR si configura come periodo di formazione per accedere alla carriera accademica e di ricerca. Attraverso l'AdR, il/la giovane ricercatore e ricercatrice hanno la possibilità di confrontarsi da un punto di vista pratico con il mondo della ricerca e di acquisire nuove competenze nonché approfondire quelle già acquisite nel corso degli studi terziari e post-terziari.

In secondo luogo, la circostanza che l'AdR debba generalmente essere bandito su uno specifico progetto e, nei limiti indicati dalla normativa sopracitata, debba avere una durata non superiore al progetto stesso, lascia intendere che l'AdR sia anche stato pensato come uno strumento con cui le università e gli EPR possano far fronte a contingenti e non programmabili necessità di personale, che spesso sopraggiungono quando un gruppo di ricerca risulta vincitore

di un finanziamento esterno per un progetto specifico e che dovrebbero terminare con la chiusura del progetto stesso.

Nondimeno, lo strumento dell'AdR, negli anni, è stato oggetto di diverse critiche, mosse soprattutto dalle giovani ricercatrici e dai giovani ricercatori rispetto alla precarietà di tale posizione. La piattaforma Ricercatori Determinati, sostenuta dall'Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca in Italia (ADI) e dalla FCL CGL, è arrivata a definire l'istituto dell'AdR come *“la chiave di volta dello sfruttamento del lavoro precario nell'Università”*. Secondo Ricercatori Determinati, infatti, università e EPR avrebbero abusato dello strumento dell'AdR utilizzandolo non soltanto per far fronte alle necessità contingenti derivanti dall'acquisizione di finanziamenti esterni per progetti specifici e temporalmente definiti, ma anche per portare avanti le attività ordinarie di ricerca e didattica, evitando così di ricorrere a contratti a tempo determinato più costosi per gli enti, ma che offrono maggiori tutele per le ricercatrici e i ricercatori.

Tali critiche non sono però supportate da dati ed analisi puntuali. Analisi di questo tipo, sia nel contesto universitario che degli EPR, hanno bisogno di una accurata ed estesa raccolta di dati (in genere disponibili presso le strutture che bandiscono tali posizioni) che al momento vengono raccolti soltanto parzialmente e in maniera non organica. Al momento, infatti, il MUR raccoglie e pubblica alcuni dati sugli assegni di ricerca nel contesto universitario, tralasciando completamente i dati relativi agli EPR.

Al contrario di quanto accade per il personale strutturato e per il personale a tempo determinato, il CNR non raccoglie a livello centrale e sistematico le informazioni sugli assegni erogati. Solo di recente, su impulso del progetto MINDtheGEPS che finanziato nell'ambito di Horizon 2020 ha il compito di redigere il primo Piano di Genere del CNR, l'Ente ha cominciato a raccogliere alcune informazioni sui propri assegnisti di ricerca. Informazioni che, tuttavia, sono spesso incomplete e fortemente frammentate. In particolare, degli assegnisti di ricerca al CNR si conosce il genere, l'età, il titolo di studio, le date dell'ultima assunzione e dell'ultima scadenza, il fatto che l'assegnista sia al primo AdR o abbia avuto un rinnovo, e l'eventualità che sia rinnovato l'anno successivo. Da queste informazioni è difficile ricostruire il percorso formativo e l'eventuale accesso a contratti a TD o indeterminato, né il contributo delle assegniste e assegnisti alle attività di ricerca.

Pertanto, per poter comprendere l'apporto che gli/le assegnisti/e di ricerca offrono all'Ente e poter analizzare eventuali differenze in un'ottica di genere, che è quella che ci interessa in questa sede, ma non solo, è necessario che il CNR proceda alla progettazione di un sistema in grado di raccogliere in maniera precisa, periodica e organica tutte quelle informazioni che al momento raccoglie e organizza soltanto per il personale strutturato.

3. Materiali e metodi

I dati sui contratti in essere al CNR sono stati estratti da due banche dati: la prima riguarda gli assegni di ricerca attivi negli anni 2016 e 2020. La seconda banca dati, estratta dal libro matricola del CNR, riguarda le carriere di ricercatori e ricercatrici strutturati con contratto a tempo determinato o indeterminato nei vari livelli e profili. Da questa banca dati è possibile estrarre la fotografia degli anni 2016-2020 per una prima analisi dei passaggi di ruolo in questo quinquennio in una prospettiva di genere. Ciò ci ha permesso di estrarre i dati sulle assunzioni

(per stabilizzazione o concorso), il percorso di accesso al CNR e i limiti temporali del contratto.

In questo lavoro la distribuzione di genere è stata analizzata sotto due punti di vista: il primo riguarda un'analisi approfondita degli/delle assegnisti/e nell'anno 2020 e la loro distribuzione in termini di età, dipartimento di afferenza, tipologia di contratto (se primo contratto o rinnovo di contratto) e livello di istruzione (con o senza dottorato). Il secondo tipo di analisi riguarda lo studio delle carriere degli/delle assegnisti/e con contratto nel 2016. Da questo set di dati è stato possibile rilevare se, nel 2020, l'unità di personale continua ad usufruire di un contratto di assegnista, se è stato/a assunto/a a tempo determinato o a tempo indeterminato. Infine, sono stati analizzati, sempre in una prospettiva di genere, i dati sul personale che nel quinquennio ha terminato la collaborazione con il CNR in quanto non risultava avere nessun tipo di contratto. La disponibilità di dati su base annuale avrebbe permesso una analisi più capillare, considerato che in questi anni è stata applicata anche al CNR la legge Madia (art. 20 del D.Lgs. 75/2017) che ha permesso la stabilizzazione di una parte consistente di personale precario.

Per comprendere le differenze di genere nelle varie analisi è stato utilizzato l'indice di femminilità (*IF*) che rileva il rapporto tra il numero di femmine e di maschi utilizzando la seguente formula. Se l'indice è maggiore di 100 abbiamo una prevalenza di donne, al contrario se è minore abbiamo una prevalenza di uomini:

$$IF = 100 * \frac{n_{donne}}{n_{uomini}}$$

Per comprendere inoltre la distribuzione di genere in una specifica area di analisi, abbiamo comunque calcolato la percentuale tra assegniste e assegnisti sul totale.

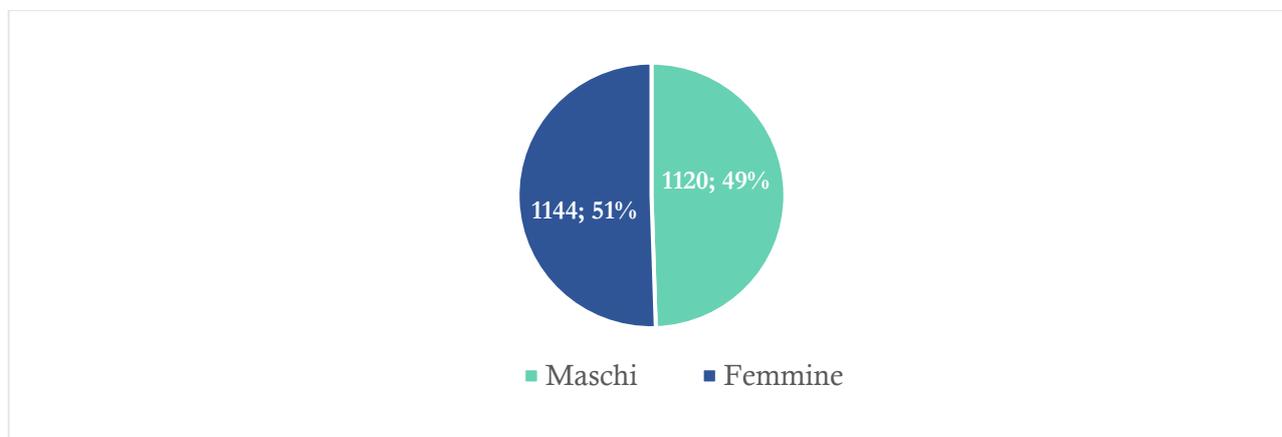
4. Risultati

Come si può notare dai risultati riportati in Figura 1 e in Tabella 1 ed in particolare dai valori dell'indice di femminilità che si attesta intorno al valore 100, gli assegni di ricerca attivi nel 2020 sono equamente distribuiti fra maschi e femmine. Inoltre, non ci sono differenze significative nella distribuzione sia intra- che inter-genere in termini di titolo di studio e tipologia di contratto (i.e. primo contratto o rinnovo). In particolare, sia le assegniste che gli assegnisti hanno in prevalenza un dottorato di ricerca (67,0% vs. 67,3%) e nel 2020 hanno un contratto che è stato rinnovato dagli anni precedenti (74,2% vs. 75,4%).

La distribuzione per fasce d'età presenta una differenza, seppure non significativa, fra uomini e donne: la fascia d'età più coperta risulta quella da 31 a 40 anni con percentuali di donne superiore a quella degli uomini (57,3% vs. 54,7%), al contrario gli uomini hanno una percentuale di assegnisti nella fascia 23-30 maggiore rispetto alle assegniste (30,5% vs. 28,0%). Tale risultato è confermato anche dai valori dell'IF leggermente superiore a 100 nella fascia 31-40 anni e inferiore a 100 nella fascia 23-30 anni. Per quanto riguarda la fascia di oltre 40 anni questa è rappresentata equamente nei due generi e copre quasi il 15% della popolazione analizzata. Questo dato è in linea con i dati pubblicati dal MUR sulle università (dove gli assegnisti over 40 rappresentano il 14,0% del totale, senza fare distinzioni di genere), e rappresenta un indicatore importante nell'uso improprio dei contratti di assegni di ricerca al CNR che generalmente dovrebbe riguardare le prime

fasi della carriera di un ricercatore/trice. Questo dato è particolarmente significativo considerando che dei/delle 334 assegnisti/e CNR con oltre 40 anni ben 60 hanno un'età che va da 50 a 73 anni.

Figura 1. Distribuzione assegnisti 2020 per genere



Fonte: elaborazione degli autori su dati CNR 2021.

Tabella 1. Distribuzione assegni 2020 per genere, titolo di studio, tipo di contratto e fascia d'età

| | F | M | IF | % F | % M |
|-----------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Dottorato | 767 | 754 | 101,72 | 67,0% | 67,3% |
| Non-dottorato | 377 | 366 | 103,01 | 33,0% | 32,7% |
| Rinnovo | 849 | 844 | 100,59 | 74,2% | 75,4% |
| Primo contratto | 295 | 276 | 106,88 | 25,8% | 24,6% |
| 23-30 anni | 320 | 342 | 93,57 | 28,0% | 30,5% |
| 31-40 anni | 655 | 613 | 106,85 | 57,3% | 54,7% |
| oltre 40 anni | 169 | 165 | 102,42 | 14,8% | 14,7% |
| Totale | 1.144 | 1.120 | 102,14 | 100,0% | 100,0% |

Fonte: elaborazione degli autori su dati CNR 2021.

Dalla analisi della distribuzione degli assegnisti e delle assegniste per dipartimento (Tabella 2) emerge che le donne sono più presenti degli uomini in quattro dei sette dipartimenti del CNR: Scienze bio-agroalimentari, Scienze biomediche, Scienze chimiche e tecnologie dei materiali e Scienze umane e sociali, patrimonio culturale con una punta dell'IF di 209,32 nel dipartimento di scienza biomediche. Negli altri tre dipartimenti (Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti, Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente, Scienze fisiche e tecnologie della materia) la percentuale di donne è inferiore a quella degli uomini con rapporto minore nel dipartimento di Scienze fisiche e tecnologie della materia (IF = 58,14). Tale dato è in linea con quanto rilevato in altre indagini internazionali (European Commission, 2021) che individuano nella fisica e nell'ingegneria i settori in cui la presenza femminile è particolarmente esigua. Si noti inoltre che i dipartimenti CNR che si occupano di questi settori sono anche quelli che fanno maggior ricorso agli assegni (rispettivamente 408 e 397 assegni nel 2020) seguito dal dipartimento di scienze biomediche e dell'ambiente (entrambi con un totale di 365 assegni). Probabilmente ciò è dovuto sia a una maggiore disponibilità di progetti solitamente finanziati su budget consistenti rispetto ad altri settori (v. ad esempio Scienze umane e sociali con il numero minore di assegni rispetto agli altri dipartimenti). Se si considera la distribuzione di genere sul

totale degli assegni, il dipartimento di scienze bio-mediche ha oltre il 21% di donne, seguono Scienze chimiche e tecnologie dei materiali e Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente con il 14,9% e il dipartimento di Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti con il 14,6%. Quest'ultimo, insieme al dipartimento di fisica, ha in prevalenza contratti di AdR attribuiti a uomini (rispettivamente il 20,5% e il 23,0%).

Tabella 2. Distribuzione assegni 2020 per genere e dipartimento

| | F | M | IF | % F | % M |
|--|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti | 167 | 230 | 72,61 | 14.6% | 20.5% |
| Scienze bio-agroalimentari | 137 | 106 | 129,25 | 12.0% | 9.5% |
| Scienze biomediche | 247 | 118 | 209,32 | 21.6% | 10.5% |
| Scienze chimiche e tecnologie dei materiali | 170 | 132 | 128,79 | 14.9% | 11.8% |
| Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente | 171 | 194 | 88,14 | 14.9% | 17.3% |
| Scienze fisiche e tecnologie della materia | 150 | 258 | 58,14 | 13.1% | 23.0% |
| Scienze umane e sociali, patrimonio culturale | 98 | 81 | 120,99 | 8.6% | 7.2% |
| Altro – Non classificato | 4 | 1 | 400,00 | 0.3% | 0.1% |
| Totale | 1.144 | 1.120 | 102,14 | 100.0% | 100.0% |

Fonte: elaborazione degli autori su dati CNR 2021.

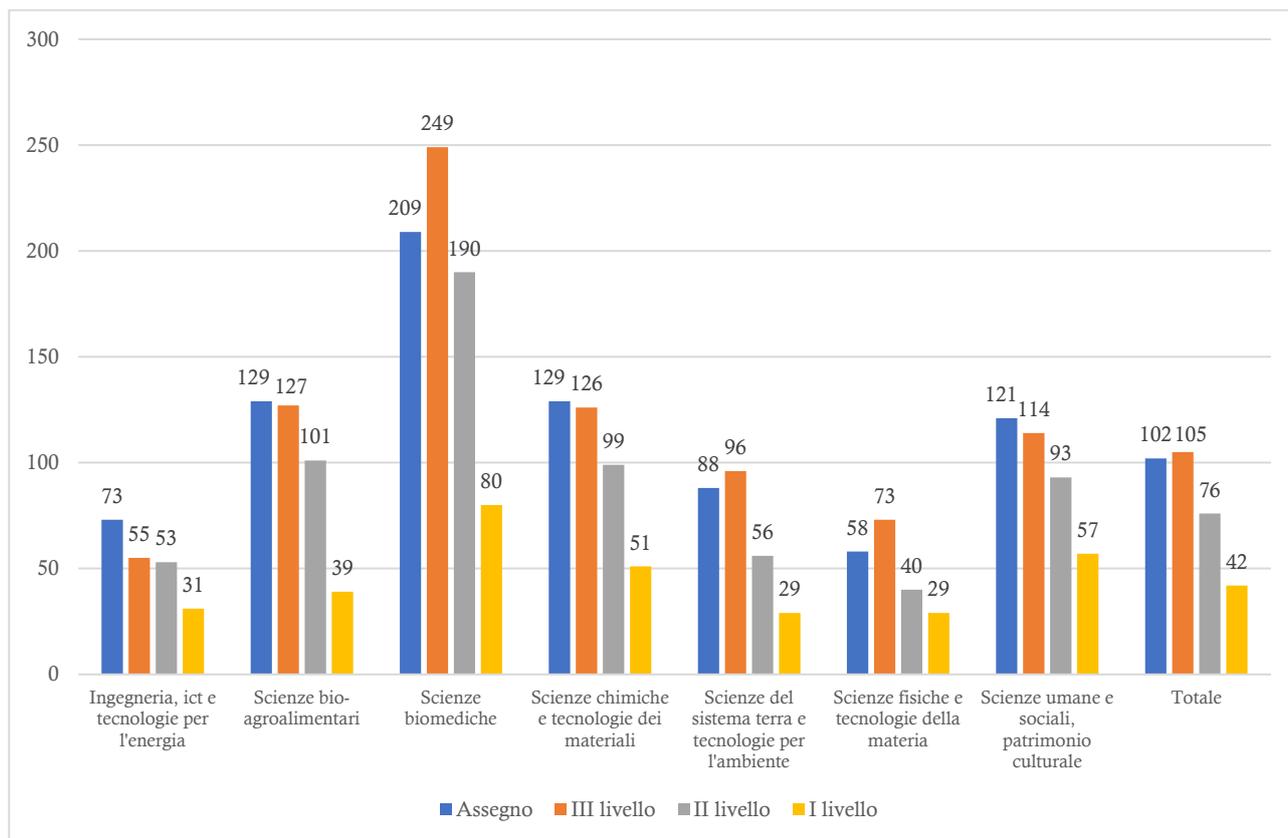
Tuttavia, per avere un quadro più specifico, nella Tabella 3 sono riportati in valore assoluto il numero di ricercatori e ricercatrici distribuiti per livello accanto a quelli degli assegnisti e assegniste. Si noti che da questa analisi sono stati escluse le 4 assegniste donne e l'assegnista uomo classificati in altro nella precedente Tabella. In Figura 2 questi dati sono sintetizzati utilizzando l'indice di femminilità per analizzare i passaggi di ruolo degli/delle assegnisti/e in ogni dipartimento.

Tabella 3. Numero di ricercatori e ricercatrici distribuiti per genere, dipartimento e tipologia di contratto

| | I livello | | II livello | | III livello | | AdR | |
|--|------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | F | M | F | M | F | M | F | M |
| Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti | 32 | 102 | 77 | 145 | 251 | 455 | 167 | 230 |
| Scienze bio-agroalimentari | 16 | 41 | 71 | 70 | 233 | 183 | 137 | 106 |
| Scienze biomediche | 37 | 46 | 99 | 52 | 476 | 191 | 247 | 118 |
| Scienze chimiche e tecnologie dei materiali | 30 | 59 | 70 | 71 | 259 | 206 | 170 | 132 |
| Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente | 19 | 66 | 60 | 107 | 341 | 356 | 171 | 194 |
| Scienze fisiche e tecnologie della materia | 26 | 80 | 49 | 124 | 263 | 359 | 150 | 258 |
| Scienze umane e sociali, patrimonio culturale | 29 | 51 | 42 | 45 | 191 | 167 | 98 | 81 |
| Totale | 189 | 445 | 468 | 614 | 2.014 | 1.917 | 1.140 | 1.119 |

Fonte: elaborazione degli autori su dati CNR 2021.

Figura 3. Indice di femminilità per tipologia di contratto e livello



Fonte: elaborazione degli autori su dati CNR 2021.

È interessante notare come i valori dell'IF in alcuni dipartimenti cambi nel passaggio fra assegniste e strutturate identificando diversi pattern. Ad esempio, nel dipartimento ICT si passa da un indice di 73 nel caso di AdR a un IF di 55 e 53 di strutturate rispettivamente III e II livello fino a scendere a un valore di 31 per il personale dirigente di ricerca. Risultato simile viene riscontrato nelle scienze umane, chimiche e bio-agroalimentari anche se con una differenza minima fra assegniste e ricercatrici/tecnologhe III livello, ad indicare che, nonostante l'accesso al tempo indeterminato per le donne sia simile a quello degli uomini, la carriera sia poi frenata nell'accesso ai livelli superiori. Il secondo pattern riguarda quei dipartimenti con percentuali di assegniste inferiori a quelle di ricercatrici III livello e viene riscontrato nei dipartimenti di scienze biomediche, scienze della terra e scienze fisiche con differenza come in questo ultimo caso che arrivano fino a 15 punti di IF (58 per gli AdR e 73 per i contratti di III livello). Sappiamo già come questo effetto forbice sia presente nel CNR con una presenza femminile che diminuisce all'aumentare del livello e della carriera persino in dipartimenti come quello di scienze biomediche dove il terzo livello è rappresentato da ben il 71% di personale di ricerca donna con un IF che sfiora i 250 punti e arriva a 80 punti nel livello apicale con una drastica caduta di oltre 170 punti. Tuttavia, questa forbice sembrerebbe essere meno pronunciata nel passaggio da assegnista a tempo indeterminato III livello. Per approfondire questo argomento il paragrafo successivo analizza i dati del 2016 per verificare se e in che misura si verifica nel 2020 una permanenza nel ruolo di assegnista e con quale tipologia di contratto.

Anche nel 2016, così come abbiamo visto nel 2020, gli assegnisti donne e uomini sono

equamente distribuiti con il 51% di assegniste (IF = 109.05). Interessante notare che per entrambi i generi c'è una percentuale molto elevata di personale che nel 2020 risulta senza alcun contratto con il 54,5% di femmine e il 57,4% di maschi. La Tabella 4 mostra invece la permanenza nel ruolo di assegnisti ed assegniste nel 2020 e/o eventuali passaggi di livello.

Tabella 4. Distribuzione di assegni 2016 per genere e contratto 2020

| | F | M | IF | % F | % M |
|--------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Assegnisti/e nel 2020 | 217 | 199 | 109,05 | 15,7% | 15,0% |
| Tempi determinato | 51 | 43 | 118,60 | 3,7% | 3,2% |
| Tempi indeterminati | 359 | 323 | 111,15 | 26,0% | 24,4% |
| Nessun contratto | 752 | 760 | 98,95 | 54,5% | 57,4% |
| Totale assegnisti/e 2016 | 1.379 | 1.325 | 104,07 | 100,0% | 100,0% |

Fonte: elaborazione degli autori su dati CNR 2021.

Grazie agli effetti della stabilizzazione iniziata nel 2018 e ad alcuni concorsi espletati fra il 2016 e il 2020, il 26% di assegniste e il 24,4% di assegnisti sono stati assunti a tempo indeterminato, mentre la stretta sulla accensione di nuovi contratti a tempo determinato è evidente dalla bassa percentuale (3,7% per le donne e 3,2% per uomini) di personale assegnista che è passato a un contratto più stabile. Infine, il 15,7% di donne e il 15% di uomini risultavano ancora assegnisti nel 2020. Per, analizziamo questi dati per fascia d'età.

Come si può vedere dalla Tabella 5 in tutte le fasce d'età e in entrambi i generi c'è una forte predominanza di personale di ricerca assegnista che nel 2020 non ha alcun contratto. Le percentuali più alte si riscontrano, in entrambi i generi, nella fascia 23-30 anni con il 65% di donne e il 69,4% di uomini. Tale percentuale scende nelle fasce successive attestandosi comunque su valori intorno al 50% per le assegniste e gli assegnisti indistintamente. Per quanto riguarda, nello specifico, la fascia 23-30 le donne hanno una percentuale maggiore di personale che rimane assegnista rispetto agli uomini (23,3% vs, 18,6%), percentuale che, insieme ai tempi determinati (3,7% vs. 1,1%) compensa appunto gli uomini che sono senza contratto. Nella fascia intermedia 31-40 anni non ci sono differenze di genere apprezzabili, circa un terzo di assegnisti/e risulta assunto/a a tempo indeterminato, percentuale leggermente a favore delle donne (33,6% vs. 30,7%). Un andamento simile si riscontra anche per il passaggio dai contratti di ricerca a quelli di tempo determinato. Infine, la fascia coperta da personale oltre i 40 anni vede una differenza sostanziale fra donne e uomini assunti a tempo indeterminato con il 40,3% delle donne e il 33,3% degli uomini che ottengono il passaggio di ruolo. Questo 7% di differenza fra donne e uomini nelle assunzioni a tempo indeterminato viene controbilanciato dalle altre tipologie di contratto con particolare riferimento agli assegnisti 2020 (9,1% vs. 12,0%) e il personale senza contratto (48,3% vs. 51,3%).

Tabella 5. Personale assegnista 2016 distribuito per genere, tipo di contratto nel 2020 e fasce d'età

| | F | M | IF | % F | % M |
|--------------------------|-----|-----|--------|--------|--------|
| Fascia 23-30 anni | | | | | |
| Assegnisti nel 2020 | 106 | 82 | 129,27 | 23,3% | 18,6% |
| Tempi determinati | 17 | 5 | 340,00 | 3,7% | 1,1% |
| Tempi indeterminati | 36 | 48 | 75,00 | 7,9% | 10,9% |
| Nessun contratto | 295 | 306 | 96,41 | 65,0% | 69,4% |
| Assegnisti 2016 | 454 | 441 | 102,95 | 100,0% | 100,0% |
| Fascia 31-40 anni | | | | | |
| Assegnisti nel 2020 | 95 | 99 | 95,96 | 12,7% | 13,5% |
| Tempi determinati | 30 | 33 | 90,91 | 4,0% | 4,5% |
| Tempi indeterminati | 252 | 225 | 112,00 | 33,6% | 30,7% |
| Nessun contratto | 372 | 377 | 98,67 | 49,7% | 51,4% |
| Assegnisti 2016 | 749 | 734 | 102,04 | 100,0% | 100,0% |
| Fascia 41+ anni | | | | | |
| Assegnisti nel 2020 | 16 | 18 | 88,89 | 9,1% | 12,0% |
| Tempi determinati | 4 | 5 | 80,00 | 2,3% | 3,3% |
| Tempi indeterminati | 71 | 50 | 142,00 | 40,3% | 33,3% |
| Nessun contratto | 85 | 77 | 110,39 | 48,3% | 51,3% |
| Assegnisti 2016 | 176 | 150 | 117,33 | 100,0% | 100,0% |

Fonte: elaborazione degli autori su dati CNR 2021.

5. Discussione e conclusioni

Il presente capitolo analizza, in un'ottica di genere, i dati disponibili sugli assegni di ricerca erogati dal CNR nel 2020, esaminando in particolare la distribuzione degli assegnisti e delle assegniste di ricerca in termini di età, dipartimento di appartenenza, tipologia di contratto (se primo contratto o rinnovo di contratto) e livello di istruzione (con o senza dottorato). Allo stesso tempo, i dati disponibili hanno permesso di analizzare l'eventuale percorso di accesso alla carriera scientifica degli/delle assegnisti/e con contratto nel 2016. Si tratta, considerando la scarsità di dati disponibili e la loro recente disponibilità, di un'analisi preliminare e sostanzialmente descrittiva, che tuttavia rappresenta un primo passo per comprendere l'utilizzo della forma contrattuale dell'AdR nel CNR e identificare le caratteristiche degli assegnisti e delle assegniste di ricerca impiegati nell'Ente. Capire chi sono e come vengono impiegati gli assegnisti e le assegniste di ricerca all'interno dell'Ente è imprescindibile per stabilire se e in che misura sussistano differenze di genere nell'utilizzo di tale strumento contrattuale.

Ciò appare particolarmente rilevante se si considera che all'interno del CNR viene fatto un largo uso dello strumento contrattuale dell'AdR, un uso numericamente rilevante rispetto agli assegni erogati dalle università. I dati del MUR (2022), infatti, mostrano come all'interno delle università italiane, statali e non statali, a fronte di 56.053 unità di personale docente e di ricerca (professori ordinari e associati e ricercatori a tempo determinato), sono attivi 15.489 assegnisti/e di ricerca. Nel complesso, dunque, gli assegnisti di ricerca nel 2020 rappresentano il 27,06% del

personale di ricerca. All'interno del CNR, invece, nel 2020 a fronte di un totale di 5228 unità di personale di ricerca, tra ricercatori e tecnologi, si segnala un numero di assegnisti di ricerca pari a 2.264. Gli assegnisti, dunque, nel 2020 rappresentano il 43,3% del personale di ricerca strutturato. In altre parole, ogni 100 unità di personale di ricerca il CNR impiega circa 44 assegnisti di ricerca, mentre nelle università se ne impiegano circa 26. Inoltre una recente indagine condotta dall'ADI (ADI, 2021) sulle condizioni di vita e di lavoro degli/delle assegnisti/e di ricerca universitari offre dati e spunti di riflessione che sarebbe interessante poter ripetere anche nel contesto degli EPR.

Data l'assenza di dati comparabili al riguardo, non sappiamo se il maggiore impiego di assegnisti di ricerca sia giustificato da una maggiore capacità del CNR ad attrarre finanziamenti esterni per progetti che hanno bisogno di personale aggiuntivo o se, invece, come denunciato dalla piattaforma Ricercatori Determinati, l'Ente ricorra allo strumento dell'AdR per far fronte in maniera più economica alle proprie attività ordinarie. Ad ogni modo, appare evidente che all'interno del CNR gli/le assegnisti/e di ricerca svolgano un ruolo rilevante nel permettere lo svolgimento di attività di ricerca non programmate, quali quelle relative a progetti esterni. Tuttavia, come abbiamo visto, mentre nell'ambito delle università, il MUR raccoglie e pubblica una serie di dati sugli assegnisti di ricerca, lo stesso non avviene nel caso degli EPR.

Le analisi condotte hanno mostrato alcuni risultati rilevanti e in primo luogo un dato incoraggiante, che mostra una sostanziale eguaglianza di genere tra i/le vincitori/trici dei bandi. Tuttavia, meno incoraggiante risulta il dato relativo all'età, il quale mostra come le donne sembrano arrivare all'AdR relativamente più tardi degli uomini con una presenza femminile prevalente nella fascia di età da 31 a 40 anni. Ciò potrebbe indicare un ingresso tardivo nella prima fase della carriera di ricerca, ma potrebbe anche essere l'effetto di una maggiore permanenza femminile in questa primo livello di ricerca. In questo senso, tale dato potrebbe dipendere da una maggiore difficoltà delle donne nell'accesso alla professione oppure una maggiore difficoltà nel passaggio a posizioni più stabili. Purtroppo, i dati a disposizione non ci consentono di rispondere a questi interrogativi.

Allo stesso tempo, l'analisi ha messo in luce che permangono differenze di genere significative legate alle diverse discipline di ricerca. In particolare, le donne continuano ad essere sottorappresentate nei dipartimenti che si occupano di discipline STEM, mentre risultano sovra rappresentate nei dipartimenti che si occupano di discipline umanistiche e mediche. A questo proposito sarebbe interessante analizzare in una prospettiva di genere le domande di partecipazione ai bandi per verificare se esistono differenze di genere nei settori STEM che dipendono da una minore quota di domande oppure se tali differenze siano il risultato della selezione. Tuttavia, per fare ciò è essenziale che il CNR appronti un meccanismo di raccolta e sistematizzazione dei dati attivando anche la rete degli istituti che bandiscono le posizioni.

Infine, la comparazione dei dati sugli/sulle assegnisti/e di ricerca relativi al 2020 con quelli del 2016 ha permesso, anche se parzialmente, di capire in che misura gli assegni di ricerca siano effettivamente una prima tappa nella carriera di ricerca. I risultati dell'analisi dei dati in questione non mostrano accentuate differenze di genere. In particolare, come per il 2020, anche nel 2016 non si segnalano differenze di genere. Anche guardando ai percorsi individuali dei ricercatori e delle ricercatrici titolari di AdR nel 2016, le differenze di genere appaiono decisamente contenute e, anzi, le ricercatrici sembrano avere dei risultati migliori dei ricercatori

in termini di passaggio a contratti più stabili. Infatti, benché con basse differenze percentuali, considerando il totale dei titolari di AdR nel 2016, nel 2020 una quota maggiore di donne risulta essere ancora titolare di AdR o di aver ottenuto un contratto a tempo determinato o indeterminato. Allo stesso tempo, tra i titolari di AdR nel 2016 che al 2020 risultano non avere alcun contratto attivo al CNR, gli uomini rappresentano una quota maggiore delle donne. I risultati dell'analisi dei dati, però, letti nel loro insieme, restituiscono anche un'immagine tutt'altro che confortante. Infatti, i dati mostrano come nel complesso il 54,5% dei titolari di AdR nel 2016, risultano non avere alcun contratto nel 2020. Questo dato è particolarmente preoccupante in quanto una tale dispersione di capitale umano rappresenta anche una dispersione di risorse economiche. Se l'AdR rappresenta un momento di formazione specialistica, infatti, ciò significa che l'ente spende risorse umane ed economiche per la formazione di ricercatori e ricercatrici che poi non riesce ad assorbire.

È bene ribadire che l'analisi svolta mostra una grande criticità nella disponibilità di dati, che non consentono di operare analisi più precise sia in generale che in un'ottica di genere. A questo proposito lo studio presentato in questo capitolo ha mostrato due criticità principali, una imputabile all'Ente e una imputabile invece al MUR. Da un lato, infatti, è fondamentale che l'Ente si doti di una strategia di raccolta di dati sugli assegnisti e le assegniste per rendere disponibili informazioni più precise ed esaustive. Dall'altro lato, è altrettanto importante che il MUR dia vita ad un sistema di raccolta di dati sugli assegni di ricerca che comprenda non solo le università statali e non statali ma anche gli EPR. Infine, sarebbe auspicabile la creazione di un sistema di raccolta dati in cui ad ogni individuo sia assegnato un codice univoco al momento del conferimento del primo AdR (indipendentemente dal fatto che sia erogato da un'università o da un EPR) che sia poi utilizzato nel corso di tutta la carriera accademica per tenere traccia in modo anonimo delle carriere individuali. Un tale sistema permetterebbe di avere un quadro chiaro e completo dell'utilizzo degli AdR nel contesto nazionale, di poter analizzare (in ottica di genere, ma non solo) le carriere di ricerca a livello individuale e di comprendere la mobilità delle risorse umane tra università, EPR e mercato del lavoro sia in Italia che all'estero.

6. Bibliografia

Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca in Italia (ADI, 2001). Indagine ADI sull'assegno di ricerca. Disponibile all'indirizzo:

<https://onedrive.live.com/?authkey=%21ALb4pU1PEE3CFcw&cid=FD4E8B61F79E768B&id=FD4E8B61F79E768B%2189562&parId=FD4E8B61F79E768B%2189561&o=OneUp>

Decreto Legge 25 maggio 2017, n. 75, "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche". (2017, 7 giugno) (Italia). Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 130. Disponibile all'indirizzo:

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg>.

Decreto Legge 31 dicembre 2014, n. 192, "Proroga di termini previsti da disposizioni legislative". (2014, 31 dicembre) (Italia). Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 302. Disponibile all'indirizzo: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2014/12/31/14G00205/sg%20>.

-
- Delibera Consiglio di Amministrazione 22 settembre 2011, n. 186, “Modifica del disciplinare concernente il conferimento di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca ai sensi dell’articolo 22 della Legge 240 del 30 dicembre 2010”. Disponibile all’indirizzo: <https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/74103>.
- Delibera Consiglio di Amministrazione 23 marzo 2011, n. 62, “Modifica del disciplinare concernente il conferimento di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca ai sensi dell’articolo 22 della Legge 240 del 30 dicembre 2010”. Disponibile all’indirizzo: <https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/72167>.
- Delibera Consiglio di Amministrazione 27 novembre 2013, n. 189, “Modifiche al disciplinare per il conferimento di assegni di ricerca - Approvazione”. Disponibile all’indirizzo: <https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/80915>.
- Delibera Consiglio di Amministrazione 9 febbraio 2011, n. 28, “Aggiornamento disciplinare concernente il conferimento di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca”. Disponibile all’indirizzo: <https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/71774>.
- Disegno di Legge, 15 giugno 2021, 2285, Disposizioni in materia di attività di ricerca e di reclutamento dei ricercatori nelle università e negli enti pubblici di ricerca.
- European Commission (2021). *She Figures, 2021*. Gender in Research and Innovation Statistics and indicators. Luxembourg: Directorate-General for Research and Innovation 2021 Horizon 2020 Science with and for Society. doi: 10.2777/06090
- Legge 27 dicembre 1997, n. 449, “Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica”. (1998, 28 gennaio) (Italia). Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 22 - Suppl. Ordinario n. 19. Disponibile all’indirizzo: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1998/01/28/098A0239/sg>.
- Legge 30 dicembre 2010, n. 240, “Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l’efficienza del sistema universitario”. (2011, 14 gennaio) (Italia). Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 10 - Suppl. Ordinario n. 11. Disponibile all’indirizzo: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/01/14/011G0009/sg>.
- Ministero dell’Università e della Ricerca. (2022). Personale Universitario [dataset]. Disponibile all’indirizzo: <http://dati.ustat.miur.it/organization/ace58834-5a0b-40f6-9b0e-ed6c34ea8de0?tags=Universit%C3%A0&tags=Personale>.
- Piattaforma Ricercatori Determinati, (2018). “Perché Noi No? Stesso Lavoro Stessi Diritti”. Disponibile all’indirizzo: <https://dottorato.it/sites/default/files/documents/Ricercatori-Determinati.pdf>.
-

Monitorare nel tempo le differenze di genere nel CNR attraverso l'uso di indicatori

Loredana Cerbara* e Maria Girolama Caruso*

1. Introduzione

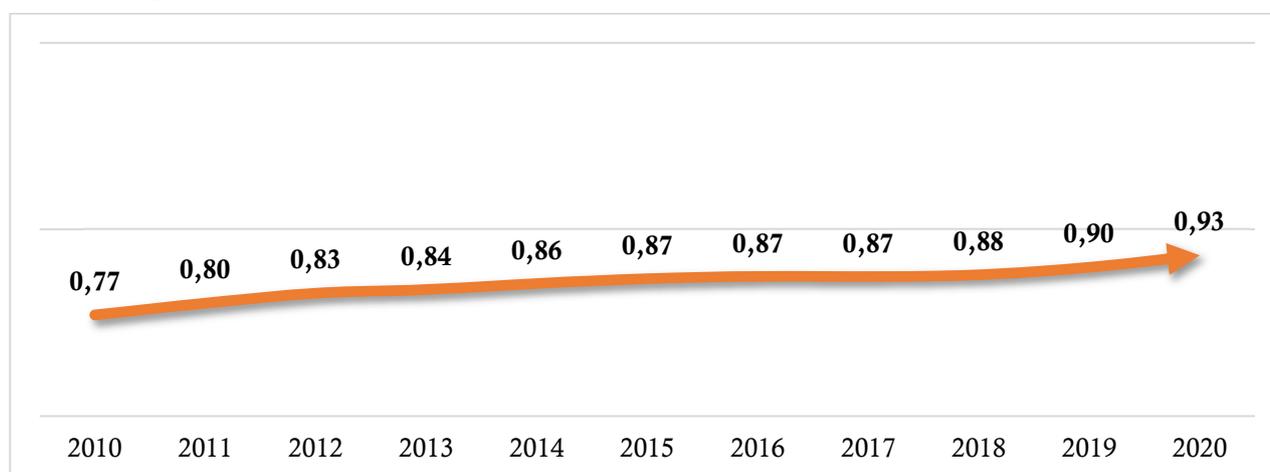
I dati sul personale, che sono raccolti per fini amministrativi, possono essere utilizzati anche per effettuare un monitoraggio in chiave di genere. Questa attività non è esente da rischi e problematiche strettamente connesse al cambio di destinazione d'uso di informazioni disponibili ma non sempre immediatamente utilizzabili (CNR, 2021). Tuttavia è possibile calcolare una serie di indicatori, anche retroattivi, che danno un quadro generale della situazione facilmente intellegibile. Ricordiamo che il CNR è un Ente pubblico di ricerca e che, pertanto, non lascia spazio a libere applicazioni dei regolamenti che potrebbero determinare differenze tra uomini e donne ingiustificate. Questo punto di partenza è anche un punto di forza perché, come si vedrà, anche in assenza di una specifica politica di genere, i dati mostrano che nel tempo le differenze vanno diminuendo di pari passo con l'aumento della quota rosa alla base dei collettivi di dipendenti. Dal 2021 il CNR ha una Presidente per la prima volta dalla fondazione, il parallelismo con la figura utopica di Livia Serantoni de 'Il soffitto di cristallo' di Perrelli (Perrelli, 2021) sorge spontaneo, ma per il CNR questa è la realtà, finalmente. Quello che resta da monitorare è proprio il percorso di carriera (Caruso et al. 2021), più che l'accesso in sé che non prevede particolari ostacoli per le donne nemmeno nelle discipline storicamente appannaggio degli uomini che sono ancora in maggioranza, sia per motivi storici – perché in passato sono stati soprattutto gli uomini a intraprendere la carriera di ricercatore in certe discipline -, ma anche per una minore presenza femminile in alcuni settori scientifici, ancora oggi poco scelti dalle ragazze nella fase formativa. La presenza delle donne ai livelli base in ogni contesto va lentamente aumentando. E questo non vale solo per il settore degli enti pubblici di ricerca ma è estensibile a tutti i settori della conoscenza e a quelli produttivi che, anche in un frangente particolare come quello attuale (Burns, 2021).

* CNR – IRPPS.

2. Indicatori per le differenze di genere

Il CNR nel corso dell'ultimo decennio ha vissuto una evoluzione verso la parità di genere che è chiaramente visibile esaminando la curva del rapporto di femminilità (figura 1) e che pone questo Ente al pari con altre istituzioni di ricerca europee (European Commission, 2019). Il traguardo della parità è sempre più a portata di mano nonostante le differenze che si possono intercettare all'interno dei Dipartimenti¹ in cui il CNR è organizzato. Essi infatti, pur comprendendo personale caratterizzato dalla multidisciplinarietà, sono specifici di particolari settori della ricerca e pertanto caratterizzati diversamente anche come composizione di genere (figura 2). Oltre alla Sede Amministrativa Centrale (SAC), a cui afferisce un numero ridotto di personale dei livelli I-III proprio per la natura dell'attività svolta che è di tipo tecnico e amministrativo e non di ricerca scientifica, il Dipartimento di Scienze Biomediche (DSB), il Dipartimento di Scienze chimiche e tecnologie dei materiali (DSCTM) e il Dipartimento di Scienze bio-alimentari (DISBA) comprendono un numero di donne inquadrate tra i livelli I e III maggiore del numero degli uomini. Un fatto che si può riscontrare facilmente esaminando il rapporto di femminilità per questi dipartimenti che è sempre superiore ad 1 con un picco di oltre 2 per il DSB a chiara prevalenza femminile. Per contro il Dipartimento di Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia (DIITET) e il Dipartimento di Scienze fisiche e tecnologie della materia (DSFTM) presentano valori di questo rapporto ai minimi all'interno dell'Ente perché sono evidentemente contesti a prevalenza disciplinare dell'area ingegneristica e dell'area fisica per le quali storicamente è maggiore la presenza maschile.

Figura 1. Rapporto di femminilità livelli I-III (2010-2020)



Fonte: CNR.

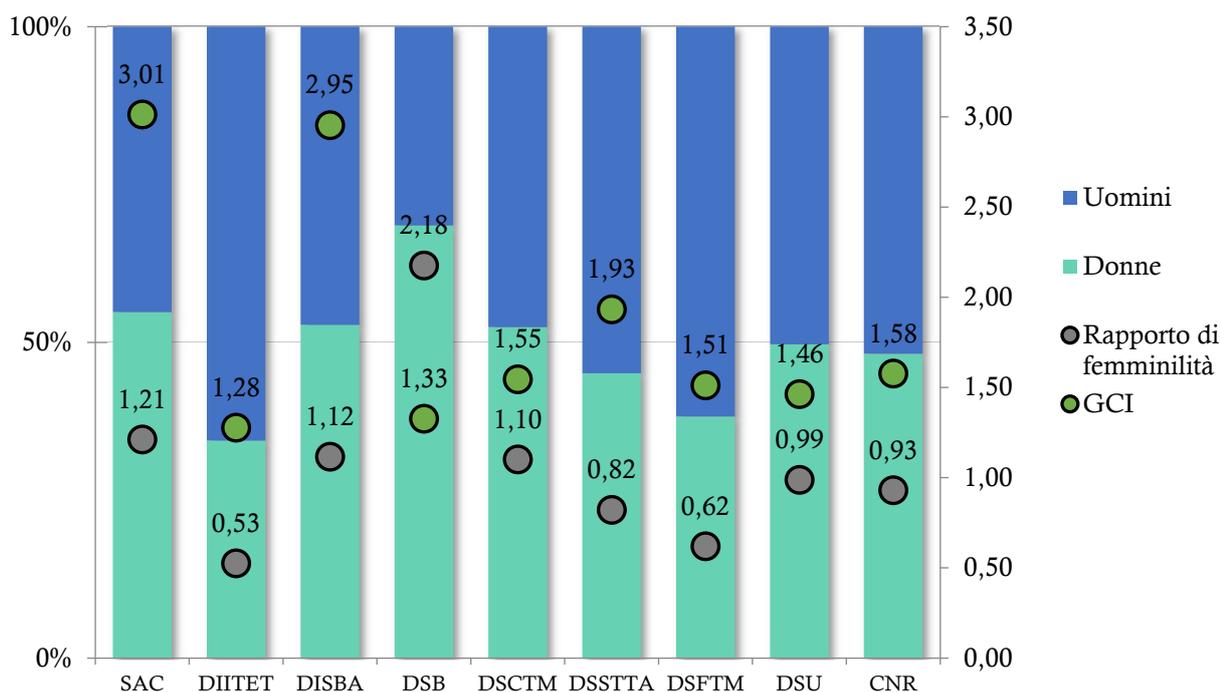
Dunque se l'analisi sulla composizione per genere si potesse fermare al dato generale senza concentrarsi su ulteriori dettagli, soprattutto in relazione al livello di inquadramento, potrebbe

¹ Il CNR è organizzato in 7 Dipartimenti oltre alla Sede Amministrativa Centrale (SAC); Dipartimento di Scienze Biomediche (DSB); Dipartimento di Scienze fisiche e tecnologie della materia (DSFTM); Dipartimento di Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente (DSSTTA); Dipartimento di Scienze chimiche e tecnologie dei materiali (DSCTM); Dipartimento di Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia (DIITET); Dipartimento di Scienze bio-alimentari (DISBA); Dipartimento di Scienze Umane e Sociali Patrimonio culturale (DSU).

sembrare che non si riscontrano particolari problemi.

Per comprendere in questo ragionamento anche la dimensione del livello di inquadramento occorre fare riferimento ad altri indicatori. Uno dei più famosi è il Glass Ceiling Index (GCI)², anche detto tetto di cristallo, che rappresenta la probabilità relativa delle donne rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera, normalizzato con la presenza relativa delle donne su tutte le posizioni. In altri termini, è un indice che varia tra 0 e infinito e assume valore 1 quando l'accesso alle posizioni apicali non comporta ostacoli né per gli uomini e né per le donne, assume valore minore di 1 quando è più facile per le donne che per gli uomini arrivare all'apice della carriera e, viceversa, valore superiore ad 1 se questa chance è data più agli uomini.

Figura 2. Composizione percentuale del personale I-III livello per Dipartimento e rapporto di femminilità, anno 2020



Fonte: CNR.

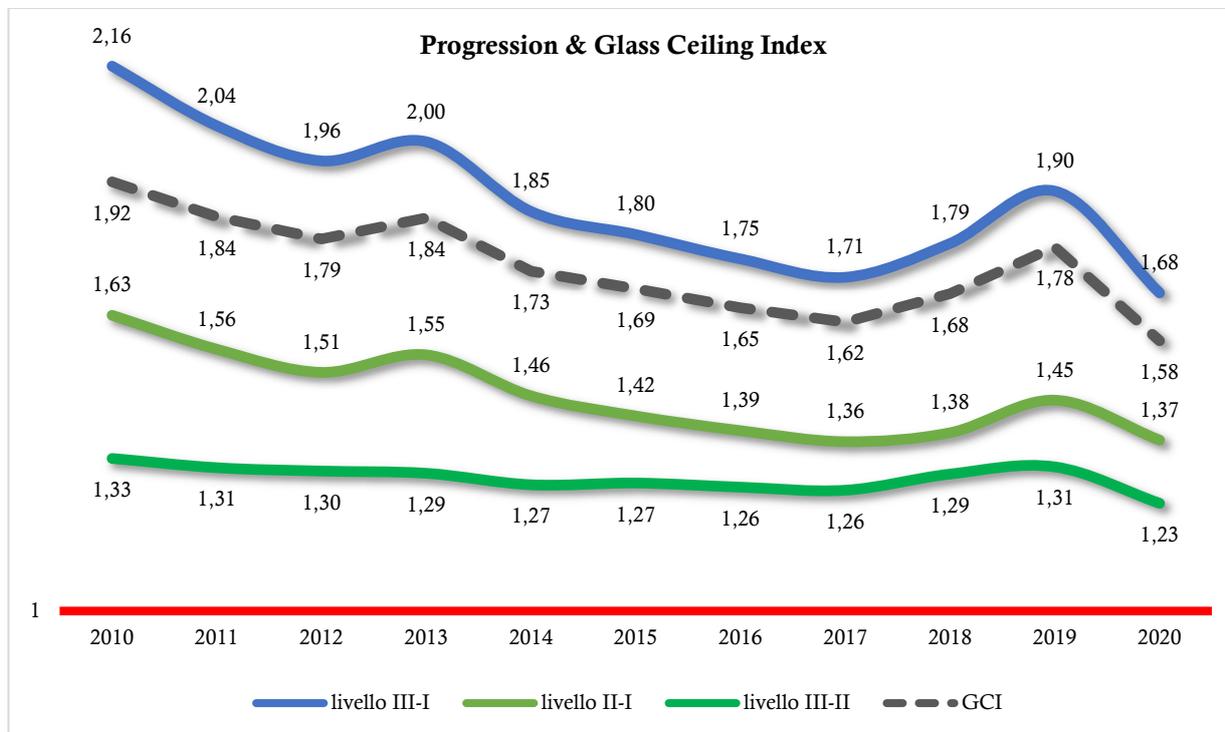
Sempre nella figura 2, se si confronta il GCI con il Rapporto di femminilità per ciascun Dipartimento, si può comprendere come avere una platea di donne ai livelli base sufficientemente numerosa è un pre-requisito essenziale per avere un sufficiente numero di donne ai livelli apicali. Così i dipartimenti con più alto Rapporto di femminilità, cioè con una buona presenza di donne nel complesso, presentano valori del GCI, e quindi una sorta di probabilità di passare i livelli apicali se si è donne, abbastanza elevati. Ciò accade in particolare, ad esempio nel caso del Dipartimento di Scienze Biomediche (DSB) che è caratterizzato da elevata proporzione di donne e basso GCI, cioè in un caso in cui la presenza femminile è molto elevata e quindi anche gli ostacoli a raggiungere le posizioni apicali sono più limitati, anche se,

² <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/03/08/the-glass-ceiling-index>

È denominato *tetto di cristallo* con una espressione evocativa per rappresentare un ostacolo che è presente ma non visibile e che non consente alle donne di raggiungere il tetto, cioè il livello apicale, della propria carriera come invece possono fare gli uomini.

nemmeno in questo caso, si raggiunge l'agognata parità perché il valore del GCI è di 1,33. Un altro caso emblematico è il Dipartimento di Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia (DIITET) che a fronte di un ridotto numero di donne presenta uno dei valori di GCI più bassi in assoluto.

Figura 3. Progression & Glass Ceiling Index, anni 2010-2020



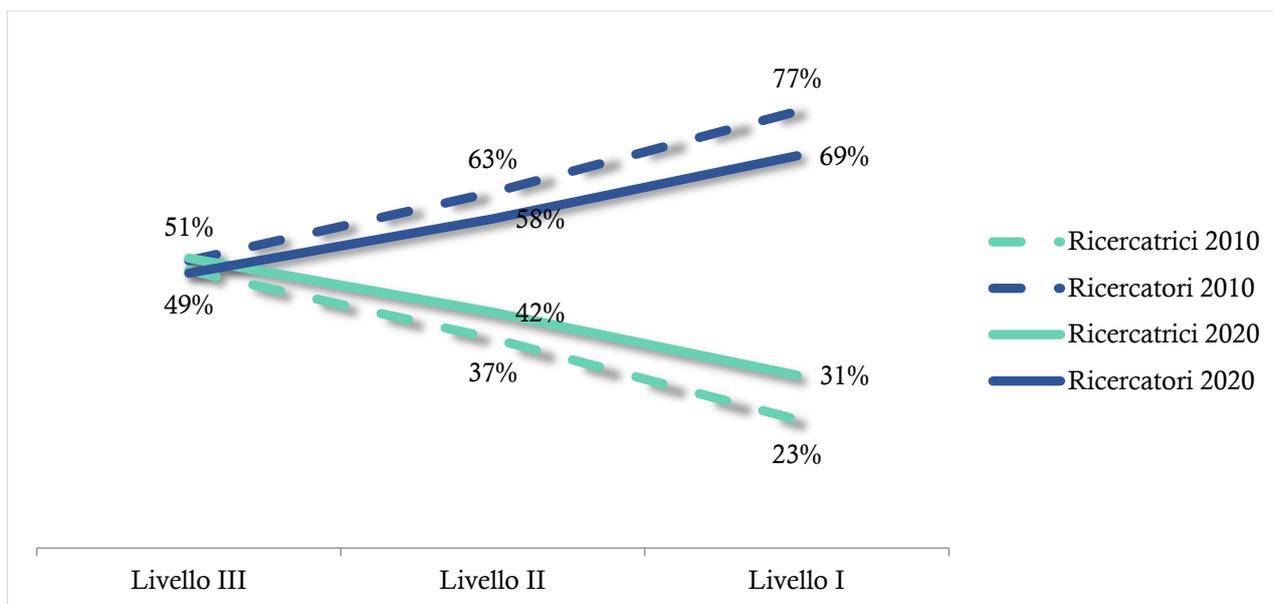
Fonte: CNR.

Oltre a questo indice si può calcolare una sua variante molto interessante che fa riferimento agli ostacoli nel passare ad un livello superiore se si è donna rispetto agli uomini. Si tratta del Progression Glass Ceiling Index (PGCI)³ che può essere calcolato per il CNR per l'ultimo decennio (figura 3). Innanzi tutto notiamo che nessuno degli indici tocca mai il valore di parità, la linea rossa in basso in posizione 1 delle ordinate. Il passaggio dal III al II livello per il CNR è sempre stato il meno difficile per le donne e una volta raggiunto il II livello non è del tutto impossibile arrivare al I. Chi si trova al III livello non ha grandi speranze di accedere al I perché qui la prevalenza maschile è ancora molto forte, come mostrato anche dal GCI che in questa figura è messo a confronto con gli altri tre indici. Il fascio di curve comunque ha un andamento verso il basso e questo è già indicativo del fatto che la situazione per le donne va nel tempo migliorando. Si può notare un picco verso l'alto nel 2019 e un recupero repentino nell'anno successivo, quindi un andamento del tutto legato alla situazione contingente e non strutturale. Le ipotesi che possono spiegare questo andamento sono molteplici e dipendono dalla composizione dettagliata dei dati utilizzati per calcolare questi indicatori. Tuttavia nel 2019 il numero di dipendenti uomini al livello apicale ha avuto un balzo in avanti a causa dei concorsi banditi tra il 2017 e i periodi successivi che hanno permesso un avanzamento di carriera che era

³ Il PGCI è la proporzione di donne in un certo ruolo sulla proporzione di donne nel ruolo immediatamente superiore (Anderson and Anderson-Connolly, 2006).

stato lungamente atteso e che ha evidentemente premiato di più gli uomini. Però chi si trova ai livelli apicali è anche più avanti con l'età e quindi vicino all'uscita dal lavoro per pensionamento. Questo fatto, unitamente ad altri ingressi sia dovuti alle stabilizzazioni ma anche ad altri concorsi interni per avanzamento di carriera ha immediatamente riportato gli indici ai livelli precedenti. Una situazione analoga, ma meno incisiva, era già accaduta tra il 2011 e il 2013. In definitiva, se 10 anni prima la probabilità di superare il tetto di cristallo per le donne era circa la metà rispetto agli uomini, nel 2020 questo valore si è molto ridimensionato, ma non è ancora a livelli ideali.

Figura 4. Forbice delle carriere, anni 2010 e 2020



Fonte: CNR.

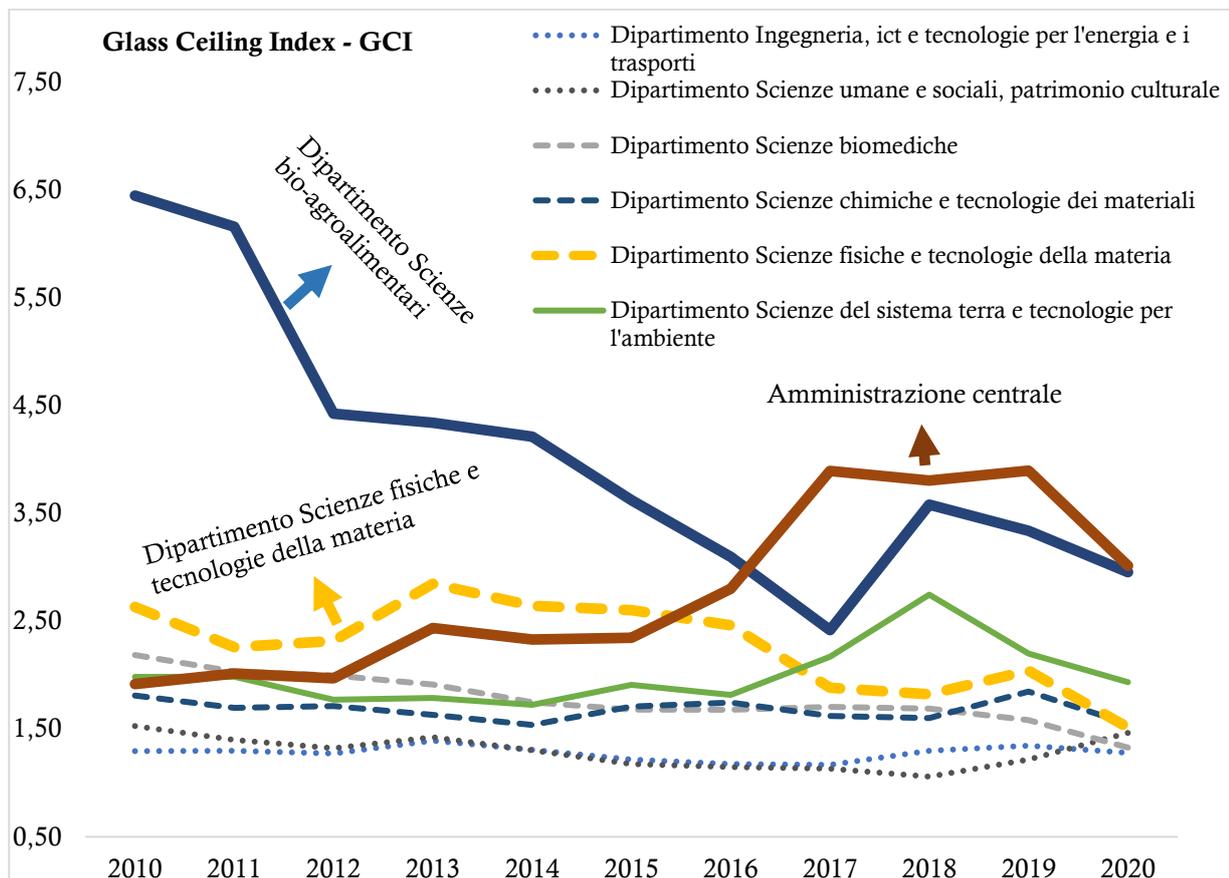
Non possiamo evitare a questo punto di mostrare la forbice delle carriere, il famoso grafico che mostra a confronto la quota di donne e di uomini nei diversi livelli⁴. Confrontando la forbice per il 2010 con quella calcolata per il 2020 la cosa che salta all'occhio è la diminuzione della divergenza, e un primo accenno di incrocio alla base che sta a indicare che, a differenza di 10 anni fa, i ricercatori al livello base sono a leggerissima prevalenza femminile oggi rispetto al passato.

Naturalmente le differenze tra i Dipartimenti che abbiamo potuto apprezzare come rapporto di femminilità sono anche evidenti nel caso del GCI (figura 5) calcolato con i dati storici disponibili al CNR. Alcuni Dipartimenti hanno avuto nel tempo pochi cambiamenti mentre altri sembrano caratterizzati da una evoluzione notevole. Tralasciando la SAC, che soprattutto per il basso numero di addetti dei livelli qui considerati sembra aver notevolmente peggiorato la situazione rispetto alla parità di accesso alle posizioni apicali, e il Dipartimento di Scienze Bio-Agroalimentari, che ha poche unità di personale ai livelli apicali e pertanto è soggetto ad una

⁴ Per il CNR, il Livello III equivale al profilo di ricercatore/ricercatrice, il Livello II a quello di primo ricercatore/ricercatrice, il Livello I a quello di dirigente di ricerca. A ogni livello si accede per concorso o interno, cioè riservato al personale già dipendente, oppure aperto a tutti.

forte variabilità anche degli indici qui calcolati, tutti gli altri Dipartimenti mostrano un andamento a volte incerto ma tuttavia nel complesso tendente alla convergenza verso un valore comune di questi indicatori. Un fatto non secondario perché rappresenterebbe veramente l'indipendenza dal particolare settore disciplinare all'accesso alle posizioni apicali per uomini e per donne.

Figura 5. Glass Ceiling Index per Dipartimento, anni 2010-2020



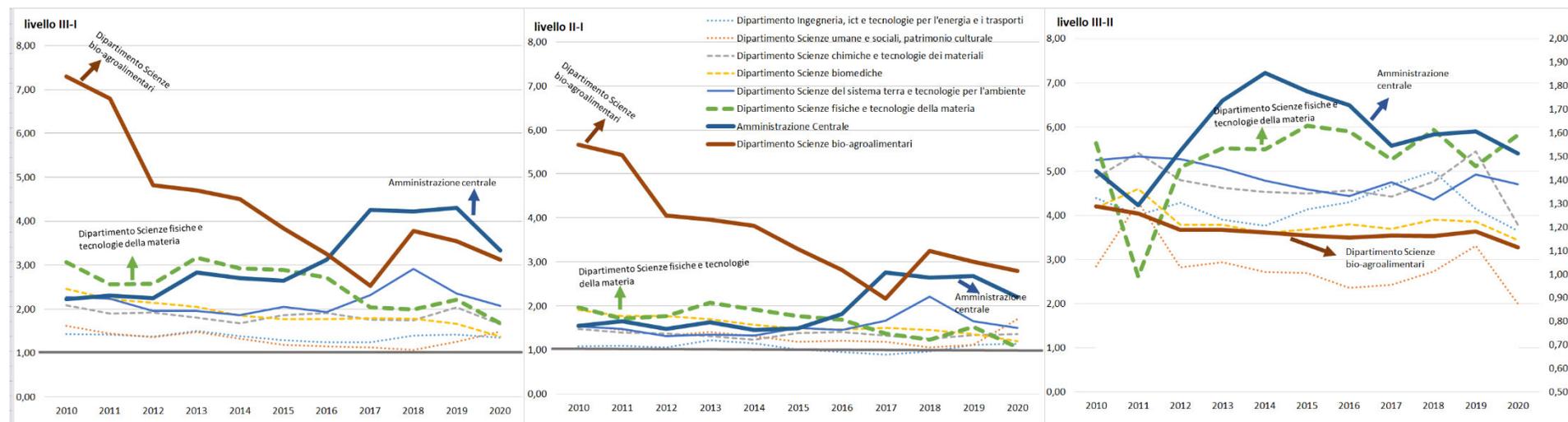
Fonte: CNR.

Infine abbiamo provato a fare un ragionamento analogo per il PGCI per Dipartimento nello stesso decennio ora considerato (figura 6). Le tre figure rappresentano i tre tipi di passaggio già descritti (dal livello III al II e al I e dal livello II al I). L'asse delle ordinate è comune per i primi due grafici ma è stato modificato (come uno zoom sulle posizioni tra 0,50 e 2,00) per il passaggio dal III al II livello in quanto questo ultimo grafico rappresenta la situazione più agevole per le donne e dunque gli indicatori sono più vicini all'unità e non sarebbe stato visibile il dettaglio se avessimo mantenuto la stessa scala dei primi due grafici.

Dunque, mentre il grafico più a sinistra (passaggio dal III al I livello) rispecchia molto la situazione del GCI vista nella figura 5, il grafico centrale dimostra una maggiore concentrazione verso la parità (a parte la SAC e il DISBA per le ragioni già esposte). Ma il grafico più a destra a dimostrare che esistono casi in cui il passaggio dal livello base al successivo può essere a vantaggio delle donne in qualche caso, come per esempio per il DSB. Dunque questo è l'unico caso veramente virtuoso per quanto riguarda la parità di accesso alle posizioni superiori per

uomini e donne. Ed è da qui che bisogna ripartire per migliorare la situazione generale dell'Ente, indipendentemente dalla disciplina, perché a quanto pare se nelle posizioni inferiori ci sono donne, non è ammissibile che non ve ne siano nei livelli apicali e che permangano barriere invisibili. La politica dell'Ente fino ad ora non è stata particolarmente impegnata su questo fronte, e il miglioramento degli indici qui presentati dimostra che probabilmente quelle barriere non sono insormontabili.

Figura 6. Progression Glass Ceiling Index per Dipartimento, anni 2010-2020



Fonte: CNR.

7. Conclusioni

In un contesto internazionale in evoluzione in cui le donne un passo alla volta conquistano il posto che spetta loro di diritto, il più grande Ente pubblico di ricerca capitanato per la prima volta dalla sua fondazione da una donna non può rimanere indietro. Un modo per assicurarsi che ciò accada è quello di monitorare i numeri del personale in chiave di genere attraverso semplici percentuali ma anche usando indicatori specifici ormai disponibili. Ogni indicatore, in quanto sintesi, non è esente da debolezze, ma il confronto decennale effettuato usando i dati amministrativi è sufficiente a dimostrare che c'è una tendenza evidente verso la parità. Una situazione in evoluzione, non ancora giunta al suo naturale obiettivo, ma tuttavia molto promettente perché, a differenza di altri contesti lavorativi in cui la discrezionalità può ampliare il divario di genere, il CNR segue regole codificate che costituiscono un punto di forza per mantenere sempre dritta la barra della correttezza e della meritocrazia che devono guidare ogni scelta. L'unico modo di proseguire su questa strada è quello di continuare a monitorare i dati, utilizzandoli per proporre azioni incentivanti, anche dettagliando molto gli ambiti di indagine per garantire, in un Ente particolarmente articolato e complesso, una sempre più equa politica di reclutamento e avanzamento di carriera.

8. Bibliografia

- Anderson-Connolly, R. (2006). The Problem with Growth as the Solution. *Challenge* 49(1): 90-118.
- Burns T., Huang J., Krivkovich A., Rambachan I., Trkulja T. and Ye L. (2021). *Women in the Workplace 2021, Special Report*. New York: McKinsey & Company.
Available at <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace> , visited on 07/01/2022.
- Caruso M.G, Cerbara L., Marchesini N. (2019). La presenza femminile nella ricerca al CNR: a che punto siamo?. In Avveduto S. (a cura di). *Ricerca: femminile, plurale, RAPPORTO GETA 2019*, Roma: CNR Edizioni, pp. 21-31.
- Consiglio Nazionale delle Ricerche. (2021). *Bilancio di genere*, Roma: CNR Edizioni.
- European Commission. (2019). *She figures 2018. Gender in research and innovation: statistics and indicators*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Perelli G. (2019). *Il soffitto di cristallo*, Roma: Di Renzo Editore.

Piani di uguaglianza di genere (GEP) come strumento per la parità di genere nell'ambito della ricerca sui disastri

Ilaria di Tullio* e Serena Tagliacozzo*

1. Introduzione

Gli studi condotti nell'ambito della ricerca sui disastri hanno ampiamente esplorato i meccanismi di esclusione sociale come i principali vettori di vulnerabilità. Tuttavia poco o nulla è stato detto in merito alla dimensione di genere all'interno in questo settore scientifico, nonostante la prospettiva di genere venga sempre più integrata e ritenuta essenziale dalla comunità scientifica internazionale.

Con il presente contributo, ispirato alla pubblicazione dell'articolo di Tagliacozzo, Di Tullio "*Gender equality plans (GEPs) as a framework to devise gender equality measures for disaster research*" (2021) si vuole attirare l'attenzione sulle dinamiche di creazione e riproduzione delle disuguaglianze di genere nell'ambito di studi sui disastri, avviando un processo virtuoso che porti alla luce e corregga tali dinamiche. Scopo del presente contributo è quello di sensibilizzare e rendere la comunità che si occupa di ricerca sui disastri più inclusiva e più in grado di incorporare nelle proprie pratiche di lavoro i principi di uguaglianza e riduzione della vulnerabilità di cui essa si fa portavoce.

Tra gli strumenti più utilizzati, il GEP (Gender Equality Plan o Piano di Uguaglianza di Genere) è senz'altro tra i più riconosciuti vettori di cambiamento istituzionale. Nonostante si rivolga principalmente a contesti organizzativi, è nostra opinione che esso possa rappresentare un framework teorico e uno strumento pratico utile anche per il miglioramento di molte discipline scientifiche. Negli ultimi anni, si sono moltiplicati gli studi riguardanti le dinamiche di genere in settori disciplinari. Numerosi studi hanno per esempio evidenziato le disparità presenti nell'ambito delle discipline STEM con difficoltà di accesso e di progressione di carriera delle ricercatrici dovute in parte a pregiudizi riguardanti le discipline a cui le donne sarebbero maggiormente "adatte" (). Altri studi si sono focalizzati sulle questioni di uguaglianza e inclusività all'interno di settori disciplinari quali la zoologia (Slobodian et al. 2021), le scienze marine (Giakoumi et al. 2021), la geomorfologia (Tooth and Viles, 2020) e le scienze chimiche (Reisman et al. 2020). Se il tentativo

* CNR – IRPPS.

di evidenziare le questioni di genere a livello disciplinare è recente ma non completamente nuovo, il nostro contributo riguardante la ricerca sui disastri è innovativo in quanto (i) non esistono precedenti studi nel settore su questo tema e (ii) oltre che a sollevare la questione, esso propone anche delle azioni concrete per ri-bilanciare le disparità di genere a partire dal framework concettuale offerto dai GEPs. L'articolo pubblicato va quindi a complementare la letteratura esistente nell'ambito della disaster research che ha enfatizzato prevalentemente l'impatto iniquo dei disastri a livello di genere (es. Fothergil, 1996, 1998; Fordham & Ketteridge, 1998).

2. Lo studio effettuato

2.1. L'ipotesi di partenza

Lo studio si è focalizzato in via preliminare sulle pubblicazioni recenti che hanno promosso una prospettiva critica verso il settore della ricerca sui disastri. Tali pubblicazioni (es. Gomez and Hart, 2013; Le Dè, Gaillard and Friesen, 2015) hanno evidenziato come la ricerca in contesti di disastro sia spesso svolta in modo "predatorio", ovvero con gruppi di ricercatori e ricercatrici che si recano nei luoghi del disastro, cercando di "estrarre" dai soggetti della ricerca quante più informazioni possibili, senza una reale conoscenza del contesto di ricerca né una valutazione (a priori o a posteriori) dei benefici che la ricerca dovrebbe apportare alle comunità colpite. Tale strategia va di fatto a privilegiare l'interpretazione dei dati raccolti fornita da esperti esterni, dando invece scarso peso alle prospettive degli attori locali e dei soggetti della ricerca (Lizarralde et al. 2020). Questa considerazione ha spinto recentemente studiosi e studiose della materia a proporre dei codici che possano fornire una regolamentazione etica della ricerca condotta in situazioni di disastro, al fine di ri-bilanciare lo squilibrio di potere tra esperti esterni e comunità locali (Gaillard and Peek, 2019). Gli squilibri di potere hanno però degli effetti diretti anche nella comunità scientifica e nei suoi prodotti. Per esempio, per quanto riguarda le pubblicazioni, Gaillard (2019) ha dimostrato come la maggior parte degli studi di settore apparsi sulla rivista "Disasters" dal 1977 siano stati guidati da ricercatori basati in Paesi OECD nonostante che i disastri siano concentrati per lo più in Paesi non-OECD. In maniera simile, un numero considerevole di studi sull'uragano Katrina che ha colpito New Orleans e altre zone limitrofe negli Stati Uniti nel 2005 è stato condotto da ricercatori esterni all'area colpita. Ciò rende evidente l'esistenza, all'interno della comunità della *disaster research*, di dinamiche che portano all'esclusione, o quantomeno alla marginalizzazione, di determinate categorie e fasce di studiosi dalla produzione scientifica. Tali meccanismi si collegano spesso a pratiche diffuse in un mondo accademico che fa propri valori neoliberali come lo sfruttamento e la precarizzazione dei ricercatori più giovani, l'utilizzo dei indicatori bibliometrici per valutare la qualità di una ricerca e la svalorizzazione delle competenze e delle necessità personali, oltre che professionali, di un ricercatore (Alexander et al. 2021).

C'è da sottolineare, tuttavia, che lo studio di tali meccanismi all'interno della comunità scientifica di *disaster research* è ostacolato dalla mancanza di dati sulla composizione della relativa forza lavoro. Tale mancanza è parzialmente dovuta alla natura multi- e inter-disciplinare della materia, la quale riunisce studiosi che, pur mantenendo un focus di studio specifico sulle situazioni di disastro, provengono da diversi settori e approcci teorici. Inoltre la forza lavoro di ricerca sui

disastri comprende un gruppo limitato di ricercatori che lavora in maniera quasi esclusiva sul tema nel corso della propria carriera professionale e molti studiosi che si trovano in maniera occasionale o periodica a svolgere attività di ricerca nell'ambito di situazioni di disastro (basti pensare ai molteplici studi sul Covid-19 e sui suoi impatti condotti da esperti in molteplici campi scientifici) (National Research Council, 2003). Recentemente, il Natural Hazards Centre della University of Colorado negli Stati Uniti ha guidato un'iniziativa denominata "CONVERGE" (<https://converge.colorado.edu/about>) che si propone, tra gli altri obiettivi, di creare un primo database di disaster researchers su base globale. A Marzo 2020, il database riguardante gli scienziati sociali (Social Science Extreme Events Research o SSEER) consisteva in 1.013 membri con un'età media di 41,4 anni (Peek et al. 2020). Il 52% di questi si dichiarava di genere femminile, il 42% di genere maschile e il restante 6% aveva selezionato una o più risposte alternative (nonbinary/nonconforming, prefer not to answer, or prefer to self-describe). Se, da una parte, questi dati preliminari potrebbero evidenziare l'assenza della questione di genere nell'ambito della ricerca sui disastri (almeno per quel che riguarda la presenza numerica), dall'altro è bene sottolineare che coloro che si sono registrati nel database sono in maniera predominante di etnia caucasica (60%) e residenti in Nord America (80%), suggerendo un'auto-selezione di partenza con conseguente possibile distorsione dei risultati. Quest'ultima considerazione solleva dei dubbi sulla validità di queste percentuali anche in contesti al di fuori di quello nordamericano ed europeo e tra ricercatori e ricercatrici appartenenti ad altri gruppi etnici.

2.2. le azioni suggerite

Come sottolineato nella precedente sezione, nell'ambito della *disaster research* sono ancora molto scarsi i dati sulla distribuzione di genere del personale coinvolto, sia per quanto riguarda la ricerca empirica che le pubblicazioni scientifiche. Inoltre, il piano di genere inteso finora nasce per essere applicato nell'ambito delle organizzazioni di ricerca e non trova una sua specificità in rapporto agli ambiti disciplinari. Quindi, le misure normalmente proposte all'interno di un piano di uguaglianza di genere sono finalizzate a produrre cambiamenti istituzionali, come possono essere le politiche di reclutamento sensibili al genere o la progressione di carriera, che difficilmente possono essere applicate ad un ambito disciplinare, caratterizzato, nella sua unicità, ad avere personale che vi afferisce, proveniente da istituzioni, enti, imprese pubblici e privati, tra i più disparati.

Il nostro tentativo è stato quindi di tenere in considerazione le limitazioni dell'applicazione del GEP alla ricerca sui disastri e proporre un adeguamento che, traendo ispirazione dall'originale, potesse rendere il piano di genere applicabile alla ricerca sui disastri, caratterizzata dall'essere eterogenea e fluida per sua natura.

Tradizionalmente, un GEP, prevede una serie di fasi (analisi, diagnosi, implementazione, monitoraggio, valutazione) iterative e circolari, funzionali alla individuazione di una serie di misure che mirino alla riduzione del problema della disuguaglianza di genere. Data la specificità dell'ambito all'interno del quale ci muoviamo, riteniamo che l'intero processo debba essere guidato da un Panel di esperti/e, designati/e ad hoc composto da esperti del settore, giovani studiosi provenienti da altre formazioni culturali affini (background sociale, esperti di politiche pubbliche, consulenti di genere, ecc.). Questo panel dovrebbe essere incaricato di svolgere le

attività di diagnosi e di implementazione delle misure che coadiuvano e favoriscano una maggiore partecipazione femminile nella disaster research.

La *mission* del gruppo denominato *Disaster Research Gender and Diversity (DRGD) Panel*, deve essere quella di favorire e valorizzare l'uguaglianza e l'inclusività nella comunità scientifica di tutta la ricerca sui disastri. Tra gli obiettivi del gruppo, figurerà la definizione di un database per la raccolta dei dati di genere (a livello istituzionale) e per la condivisione dei risultati in tutta la rete scientifica per consentire un'analisi comparativa tra i dati raccolti e, conseguentemente, tra le misure applicate.

In questa fase di analisi, particolare attenzione deve essere dedicata alle pubblicazioni scientifiche. Particolari azioni dedicate all'organizzazione di eventi di disseminazione dove protagonisti saranno gli organi che si sono distinti per la realizzazione di specifiche misure legate al genere. Traendo ispirazione dalla tradizionale struttura del Piano di Uguaglianza di Genere, il gruppo DRGD si impegnerà a raccogliere, ogni due anni, i dati disaggregati per genere sugli aspetti del reclutamento e delle progressioni di carriera.

La fase di diagnosi potrà considerare una serie di indicatori tra cui, ad esempio, procedure di valutazione dei candidati al lavoro, valutazione dei risultati accademici per progredire verso gradi accademici più elevati, first authorship in pubblicazioni internazionali ecc.

Nella fase di diagnosi, una particolare attenzione dovrà essere rivolta alla:

- Raccolta ed analisi di dati disaggregati per genere del personale coinvolto nell'ambito della ricerca sui disastri;
- Analisi degli aspetti linguistici dei bandi di reclutamento. Come notato da Pietraszkiewicz et al., i bandi per posti di lavoro considerati più orientati alle donne presentano spesso termini più comunemente usati per definire l'universo femminile (termini di cura e di relazione); mentre i bandi per selezionare uomini, presentano termini valoriali più comunemente associati all'universo maschile (competizione, ambizione, pensiero razionale)
- Analisi delle pratiche per la valutazione nella progressione di carriera. Spesso i criteri valutativi si basano su aspetti come l'idoneità per la leadership, i periodi di mobilità internazionale, aspetti che veicolano pregiudizi di genere. Queste dimensioni possono essere messe in luce attraverso la predisposizione di interviste qualitative in profondità, rivolte ai ricercatori e alle ricercatrici, nel corso delle quali esaminare fattori ostativi alla progressione di carriera (old boys network, effetto matilda, ecc.)
- Analisi delle immagini veicolate nell'immaginario comune e nelle campagne promozionali in merito alla posizione delle donne nell'ambito della ricerca sui disastri. Questo potrebbe essere utile per rilevare distorsioni nel tipo di immagini utilizzate nel materiale divulgativo (dove più frequentemente appaiono gli uomini ad intraprendere azioni di soccorso in caso di disastro) o nello stile comunicativo (dove più frequentemente si fa riferimento ai valori di forza nel corso di una missione di salvataggio). Effettuare un'analisi di questo tipo consentirebbe di individuare gli aspetti che scoraggiano le donne nel partecipare ai bandi per posizioni lavorative affini.

Per ciò che concerne l'aspetto della produzione scientifica, rilevante ai fini dell'individuazione del contributo apportato dalle donne in questo ambito, potrebbe essere utile comprendere:

Le percentuali maschili/femminile autori/trici in riviste specializzate, reso possibile solo nei casi in cui l'intero nome degli/le autori/trici compaia per intero. Questo mostrerebbe le implicazioni dell'effetto Matilda.

- Analisi, sulla base del genere, delle tematiche affrontate prevalentemente da uomini o da donne. Questo ci permetterebbe di identificare quali temi sono da considerarsi più inclusivi e quali più escludenti.
- La componente femminile tra gli editori e i recensori degli articoli scientifici. Questa analisi potrebbe evidenziare potenziali pregiudizi nel processo selettivo di valutazione, spesso molto arduo e composto da vari step procedurali.
- L'analisi della posizione accademica e l'istituto di affiliazione dei/le primi/e autori/trici. Questo ci permetterebbe di evidenziare i meccanismi di esclusione/inclusione derivanti dalla intersezionalità tra più variabili (essere donna prima ricercatrice; essere donna con contratto a termine).

Come previsto nell'ambito dell'implementazione del tradizionale Piano di Uguaglianza di genere, segue la fase di diagnosi e la fase di analisi, la proposta di una serie di misure per il riequilibrio di genere. Il gruppo DRGD propone una serie di misure sovra-istituzionali, tra le quali proponiamo:

- l'istituzionalizzazione di premi, riconoscimenti e borse di studio per le donne nell'ambito della ricerca sui disastri, considerando i congedi di maternità (18 mesi sospensivi) o i periodi di assistenza agli anziani o per malattia, analogamente ai criteri previsti per le borse Marie Skodowska Curie. Donne studiose e persone provenienti da ambienti svantaggiati.
- la possibilità di finanziare gruppi di ricerca che si cimentano nello studio della parità di genere nella ricerca sui disastri. Il finanziamento potrebbe essere destinato a progetti di piccole dimensioni o a reti di ricerca per la promozione della parità di genere.

Infine, possono essere predisposte una serie di iniziative per sensibilizzare e responsabilizzare gli/le scienziati/e che svolgono ricerca sui disastri. Tra le azioni:

- Workshop di routine per sensibilizzare sulla parità di genere, soprattutto i/le ricercatori/trici della nuova generazione. Il gruppo DRGD potrebbe promuovere in autonomia questi seminari e/ o coinvolgere alcuni esperti esterni.
- Attività di formazione per ricercatori/trici e per gli/le editori/trici delle riviste specializzate di settore. Questa attività dovrebbe essere finalizzata a facilitare il conseguimento di risultati da parte dei/le ricercatori/trici in materia di catastrofi e, degli editori, di competenze specifiche per individuare e correggere potenziali pregiudizi inconsci. Queste attività di formazione dovrebbero essere condotte esclusivamente da esperti di genere.
- Attività di mentoring per giovani ricercatori/trici svolta da seniors esperti nell'ambito dei disastri. Questa attività, nello specifico, richiede necessariamente dei finanziamenti in quanto è pensata per essere individuale (un mentor – un mentee). I/le mentori, oltre ad avere esperienza nell'ambito dei disastri devono avere anche competenze sul genere e sulle pari opportunità.

Dal punto di vista della disseminazione dei risultati raggiunti, ma anche funzionalmente alle attività di monitoraggio, caldeggiamo una pubblicazione annuale, a cura del gruppo DRGD ma con il supporto di una rivista leader nell'editoria sui disastri.

Infine, necessario è l'avvio di una valutazione delle attività e delle misure implementate, da avviare ciclicamente (almeno ogni 5 anni) per individuare le attività che si sono contraddistinte in termini di risultati ottenuti e per evidenziare nuovi *gaps and lacks* dai quali far ripartire le fasi di diagnosi ed analisi. Funzionalmente alle attività di valutazione di consiglia di produrre una relazione sui risultati ottenuti (ogni due anni); una relazione sullo stato dei lavori in termini di inclusività, ogni tre anni, per evidenziare anche altre forme di esclusione, oltre a quella sul genere; una relazione con i risultati emersi dalla valutazione (ogni cinque anni).

3. Lo studio che condurremo

L'idea di creare un GEP per la *disaster research* descritta nella succitata pubblicazione e riassunta nel presente contributo presenta una serie di limitazioni. In primo luogo, non esistono, come più volte sottolineato, dati attendibili ed evidenze scientifiche sulla sussistenza di disparità di genere in questa disciplina. In secondo luogo, tutte le azioni descritte, compresa la formazione di un Panel che guidi il processo di raccolta e analisi dei dati ed organizzazione degli eventi e delle azioni, si baserebbe su un impegno volontario che, se non sostenuto nel tempo con risorse umane e finanziarie adeguate, andrebbe via via a diluirsi e scomparire. Perchè questo non accada, è necessario che l'intera comunità scientifica della *disaster research* riconosca la presenza di un problema al suo interno e attivi dei meccanismi di riforma delle proprie pratiche scientifiche e lavorative.

Il primo passo verso questa consapevolezza consiste in una raccolta di dati, mai svolta finora, su alcuni aspetti e dinamiche di genere nell'ambito della ricerca sui disastri. A tal fine, stiamo predisponendo un questionario da distribuire online ispirato allo strumento GEAM (<https://geam.act-on-gender.eu/>). Tale strumento ci consentirà di esaminare le dinamiche di genere in una prospettiva di intersezionalità, in quanto verranno raccolti anche dati su orientamento sessuale, appartenenza a gruppi minoritari (es. etnici, religiosi etc.), disabilità, Paese di origine del ricercatore/ricercatrice e Paese in cui si trova l'istituzione di affiliazione, tra gli altri. La distribuzione del questionario avverrà attraverso network informali di *disaster researchers* di cui due delle tre studiose che compongono il team di ricerca (due esperte in studi sui disastri e un'esperta di dinamiche di genere nella ricerca scientifica). Inoltre al fine di garantire una migliore copertura geografica, verranno inviate email dirette di invito a partecipare allo studio a Dipartimenti e Istituti di Ricerca sui Disastri sui cinque continenti. I centri di ricerca a cui gli inviti saranno indirizzati sono quelli individuati nella lista fornita dal Natural Hazards Center (<https://hazards.colorado.edu/resources/research-centers>). Oltre a domande relative agli aspetti di genere, il questionario si proporrà di portare alla luce le dinamiche proprie della ricerca sui disastri, partendo dalle opinioni espresse dagli studiosi della materia. Una volta che tali dinamiche saranno state illuminate, ci si propone di attivare un processo di riflessione sulla loro natura discriminatoria verso determinate categorie di studiosi in modo da proporre delle azioni che possano ridurre le disparità evidenziate.

4. Conclusioni

Sebbene le disparità di genere si manifestino spesso all'interno dell'ambiente "fisico" dell'istituzione con comportamenti di aggressione o discriminazione più o meno espliciti, l'ambito disciplinare in cui ricercatori e ricercatrici si trovano ad operare non è immune da proprie discriminazioni che vanno perciò adeguatamente indagate e messe in luce. Basti pensare, ad esempio, a settori che richiedono lavori sul campo per periodi estesi, con conseguente impatto su coloro che hanno doveri di cura, oppure al lavoro in laboratorio a contatto con materiali potenzialmente dannosi per donne in gravidanza. Oltre che sulle istituzioni, le buone pratiche di uguaglianza di genere vanno quindi diffuse anche all'interno della *community of interest or community of practice* che si raccoglie all'interno di un settore disciplinare o di un tema.

5. Bibliografia

- Alexander, D., Gaillard, J. C., Kelman, I., Marincioni, F., Penning-Rowsell, E., van Niekerk, D., & Vinnell, L. J. (2021). Academic publishing in disaster risk reduction: past, present, and future. *Disasters*, 45(1), 5-18.
- Fordham, M., & Ketteridge, A. M. (1998). "Men must work and women must weep": Examining gender stereotypes in disasters. In: *The gendered terrain of disaster: Through women's eyes* (pp. 81-94).
- Fothergill, A. (1996). Gender, risk, and disaster. *International journal of mass emergencies and disasters*, 14(1), 33-56.
- Fothergill, A. (1998). The neglect of gender in disaster work: An overview of the literature. *The Gendered Terrain of Disaster: Through Women's Eyes*. Westport, CT, Praeger Publishers. pp11-25.
- Gaillard, J. C. (2019). Disaster studies inside out. *Disasters*, 43, S7-S17.
- Gaillard, J. C., & Peek, L. (2019). Disaster-zone research needs a code of conduct.
- Giakoumi, S., Pita, C., Coll, M., Frascchetti, S., Gissi, E., Katara, I., ... & Micheli, F. (2021). Persistent gender bias in marine science and conservation calls for action to achieve equity. *Biological Conservation*, 257, 109134.
- Gomez, C., & Hart, D. E. (2013). Disaster gold rushes, sophisms and academic neocolonialism: comments on 'Earthquake disasters and resilience in the global North'. *The Geographical Journal*, 179(3), 272-277.
- Le Dé, L., Gaillard, J. C., & Friesen, W. (2015). Academics doing participatory disaster research: how participatory is it?. *Environmental Hazards*, 14(1), 1-15.
- Lizarralde, G., Páez, H., Lopez, A., Lopez, O., Bornstein, L., Gould, K., ... & Munoz, L. (2020). We said, they said: the politics of conceptual frameworks in disasters and climate change in Colombia and Latin America. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*.
- National Research Council of the National Academies Facing Hazards and Disasters Understanding Human Dimensions The national academies press, Washington, D.C (2006).
- Peek, L., Champeau, H., Austin, J., Mathews, M., & Wu, H. (2020). What methods do social scientists use to study disasters? An analysis of the Social Science Extreme Events Research Network. *American behavioral scientist*, 64(8), 1066-1094.

-
- Pietraszkiewicz, A., Formanowicz, M., Gustafsson Sendén, M., Boyd, R. L., Sikström, S., & Sczesny, S. (2019). The big two dictionaries: Capturing agency and communion in natural language. *European journal of social psychology*, 49(5), 871-887.
- Reisman, S. E., Sarpong, R., Sigman, M. S., & Yoon, T. P. (2020). Organic Chemistry: A Call to Action for Diversity and Inclusion. *Organometallics*, 39(16), 2931-2936.
- Slobodian, V., Soares, K. D., Falaschi, R. L., Prado, L. R., Camelier, P., Guedes, T. B., ... & Diele-Viegas, L. M. (2021). Why we shouldn't blame women for gender disparity in academia: perspectives of women in zoology. *Zoologia (Curitiba)*, 38.
- Tagliacozzo, S. & Di Tullio, I. (2021). Gender equality plans as a framework to devise gender equality measures for disaster research. *International Journal of Disaster Risk Reduction*.
<https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2021.102294>
- Tooth, S., & Viles, H. A. (2021). Equality, diversity, inclusion: ensuring a resilient future for geomorphology. *Earth Surface Processes and Landforms*, 46(1), 5-11.

Did you know? Genere e rischi naturali

Giuliana Rubbia*

1. Premessa e motivazioni

Programmi dedicati in Europa hanno fornito notevole impulso per aumentare la partecipazione della componente femminile ai gruppi di ricerca e agli organi decisionali, per attirare giovani ricercatrici nei campi delle cosiddette scienze dure dove queste sono in minoranza, e per realizzare ambienti di lavoro più accoglienti. Come è noto, il cammino verso la parità si presenta ancora lungo.

Nello specifico delle scienze della terra, sta maturando solo da pochi anni la consapevolezza su questi temi, e va crescendo l'attenzione da parte delle società scientifiche. Ad esempio la European Geosciences Union con il gruppo di lavoro DEI - Diversity, Equality and Inclusion ha iniziato a organizzare sessioni specifiche alla General Assembly annuale, che rappresentano una tendenza rilevante rispetto al passato (C. Jesus-Rydin et al. eds., 2020); la Seismological Society of America, con la Task Force dedicata JEDI – Justice, Equality, Diversity and Inclusion, ha identificato una serie di possibili azioni per rendere la scienza dei terremoti “more just, equitable, diverse and inclusive” (Velasco et al., 2021). La partnership intergovernativa GEO – Group on Earth Observations ha iniziato a riflettere sulla diversità della sua struttura organizzativa e a promuovere la rete con altre iniziative (GEO, 2021).

Tuttavia, mentre dar conto della distribuzione di uomini e donne in un'organizzazione può essere considerato un compito ben definito, realizzare l'integrazione di genere nei contenuti della ricerca presenta ancora delle sfide.

L'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'innovazione, ovvero l'integrazione di variabili come il sesso e il genere nelle domande, nei metodi e nell'impatto della ricerca, infatti, richiede maggiori sforzi, nuove prospettive e approcci mirati.

Come è noto, e ben illustrato negli esempi di (Korsvik & Rustad, 2019), il sesso si riferisce alle caratteristiche biologiche mentre il genere si riferisce a norme e comportamenti costruiti socialmente e culturalmente, e il concetto varia nel tempo e nei diversi paesi. Inoltre, per avere benefici per la scienza e la società, è necessario un approccio cosiddetto intersezionale per includere categorie che si sovrappongono o che si intersecano, quali genere, etnia, età, stato socio-economico (Tannenbaum et al. 2019, EC 2020).

* INGV – Istituto Nazionale Geofisica e Vulcanologia. Italian Research Staff Association, Women20 Italian Delegate.

Anche se le *gendered innovations* stanno progressivamente uscendo dal gergo specialistico, “in molte aree la *gender knowledge* ha ancora bisogno di essere creata” come specifica la Commissione Europea nelle indicazioni per le proposte progettuali da sottoporre a finanziamento del programma Horizon Europe (EC, 2021a p. 18). *Gender responsive-hazard* e *gender-responsive climate and disaster interventions* compaiono tra le parole chiave che possono aiutare a guidare la ricerca futura per gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Lee & Pollitzer, 2020).

L’articolo prende l’avvio da una rassegna speditiva di articoli scientifici sui rischi naturali¹ fatta per comprendere quanto e come il genere entri negli studi attuali. Da qui il titolo *Did you know?* quasi a soddisfare una curiosità, una domanda circa la consapevolezza e i metodi di indagine con questa prospettiva, oggi, su una finestra temporale che guarda indietro a non più di un decennio fa per raccogliere i progressi più recenti a riguardo.

Il paragrafo 2 illustra studi di caso in cui la variabile genere compare nell’impatto sociale dei fenomeni, ad esempio per gli effetti sulla salute e per la percezione dei rischi relativi; viene seguita la classificazione in rischi di natura geofisica (terremoti, eruzioni, tsunami), idrogeologica (inondazioni, frane), climatologica (siccità, incendi); meteorologica (tempeste, temperature estreme); sono presenti esempi non esaustivi ma significativi su scala globale (mondo) e locale (Italia). Infine, si propongono alcune considerazioni per futuri sviluppi.

Si noti che i *natural hazard* non sono contemplati nel citato rapporto curato da Londa Schiebinger per la Commissione Europea (EC, 2020), considerato di riferimento per l’innovazione di genere, e sono solo accennati tra quelli proposti da Korsvik & Rustad (2019), con riferimento alle sole inondazioni e a una maggior incidenza di *post-traumatic stress disorder* (PTSD) nelle donne, dopo eventi minacciosi, come un terremoto.

2. Gli impatti non sono neutri

Il recente rapporto di World Bank Group (Erman et al., 2021) inizia con l’efficace frase “*Natural hazards are gender-neutral. But impacts are not*”. Il rapporto prende in esame dati esistenti su come uomini e donne, ragazzi e ragazze vengono colpiti da, si preparano a e fanno fronte ai disastri naturali. L’intersezione tra la sfera dei *disaster impacts* e della *gender inequality* circonda un perimetro di fattori che la gestione del rischio (Disaster Risk Management) deve prendere in considerazione: esposizione, vulnerabilità, *preparedness*, capacità di far fronte. In particolare si sottolinea che identificare le differenze di genere nella mortalità a seguito di un disastro, ad esempio, ma non identificarne le cause, significa perdere l’opportunità di creare politiche e interventi efficaci.

I disastri naturali riducono la prospettiva di vita in misura maggiore per le donne che non per gli uomini. Da un punto di vista concettuale (Neumayer & Plümper, 2007) individuarono tre cause legate al genere per vulnerabilità e mortalità 1) le differenze biologiche e fisiologiche che a volte possono svantaggiare le donne nella loro risposta immediata a un disastro 2) le norme sociali e i comportamenti che aumentano la loro vulnerabilità nell’immediato corso del disastro; 3) i disastri

¹ Per una classificazione dei rischi naturali si faccia riferimento al testo prodotto dall’unità di Disaster Risk Reduction (DRR) delle Nazioni Unite (UNDRR 2020); anche utili le schede sul sito dedicato della Protezione Civile nazionale (<https://rischi.protezionecivile.gov.it/it/>).

possono portare alla scarsità di risorse di prima necessità, nonché a un temporaneo crollo dell'ordine sociale, nel qual caso la concorrenza tra gli individui si fa più accanita e le forme esistenti di discriminazione di genere si aggravano e possono emergere nuove forme di discriminazione; su un'analisi di oltre 140 paesi dal 1980 al 2002 dai dati dell'Emergency Disasters Data Base (EM-DAT) concludono che è *la vulnerabilità specifica delle donne costruita socialmente negli schemi socio economici quotidiani a comportare, in occasione di disastri, tassi di mortalità più elevati rispetto a quelli degli uomini*.

Per migliorare la preparazione alle catastrofi e per una risposta efficace di tipo “Build Back Better” il Sendai Framework for Disaster Risk Reduction (UNISDR, 2015, p. 21), realizzato dopo il terremoto di Tohoku, raccomanda di adattare [i sistemi] “alle esigenze degli utenti, comprese le esigenze sociali e culturali, in particolare di genere”.

Rushton et al. (2019) raccomandano di espandere la definizione di genere superando la polarizzazione donna/uomo o femminile/maschile, presente ad esempio nello stesso Sendai Framework (UNDRR2015), prendendo in considerazione le minoranze. La polarizzazione uomo/donna tipica dell'occidente non riesce infatti a catturare le realtà delle diverse minoranze di genere in contesti non occidentali (Gaillard et al., 2017), dove anche fenomeni estremi possono presentarsi.

Si vedrà nel seguito che diversi studi partono dal concetto di vulnerabilità delle donne in occasione dell'evento, per arrivare a quello di resilienza, riconsiderando l'evento come un'opportunità per le donne di essere non solo vittime, ma agenti del cambiamento, e del conseguente miglioramento delle condizioni sia per donne che per uomini.

2.1 Terremoti, eruzioni, tsunami

Alvarez-Diaz (2018) tenta di analizzare se e come il genere avesse influito sulla mortalità delle donne in occasione del terremoto del 19 Settembre 2017 a Città del Messico.

Moreno & Shaw (2018), esaminano i cambiamenti nelle relazioni di genere in un piccolo villaggio colpito dal terremoto del Cile 2010, e trovano che mentre la vulnerabilità aumenta dopo un disastro, la resilienza può potenzialmente contrastare la vulnerabilità delle donne.

Dopo il disastro nucleare di Fukushima in Giappone, “i padri hanno espresso meno preoccupazioni delle madri nei confronti delle radiazioni” (Morioka, 2014).

Luna & Hilhorst (2022), con riferimento al terremoto del Nepal del 2015, indossano lenti di genere e intersezionali per delineare un'analisi, basata su interviste di donne che avevano avuto l'esperienza del terremoto, e tra le quali la stessa autrice è una sopravvissuta. Dai racconti emerge che queste donne si sono barcamenate per sopravvivere in qualche modo, hanno salvato le loro famiglie, ma hanno anche risentito seriamente dei limiti derivanti dalla loro posizione sociale. Ad esempio, in assenza di documentazione sulla cittadinanza, non potevano ricevere aiuti e dovevano far conto della protezione di marito e parenti. “La conseguente vulnerabilità è diventata palese dopo il terremoto”. Inoltre, “durante e dopo il terremoto, le donne hanno assunto ruoli prima riservati agli uomini, soprattutto nei casi in cui gli uomini avevano perso il lavoro, erano rimasti bloccati altrove o periti nel disastro. Le donne hanno ricoperto ruoli sia all'interno della casa, per prendersi cura dei bambini e della famiglia, sia al di fuori per dare sostegno ai bisogni della famiglia, acquisendo nuova fiducia”.

In occasione del terremoto nella pianura emiliana del 20 maggio 2012, (Modena et al., 2017) vedono che gli eventi clinici, indotti da stress, registrati durante e dopo il terremoto sono stati molto diversi tra donne e uomini.

Le analisi di Barberi et al. (2008), poi riprese da Ricci et al. (2013), sulla percezione del rischio vulcanico da parte della popolazione del Vesuvio, hanno mostrato “un modello tipicamente visto in altri studi di percezione del rischio”. Rispetto agli uomini, le donne sembrano significativamente più preoccupate per una possibile eruzione, pensano più spesso alla minaccia e pensano che i potenziali effetti di un'eruzione saranno più gravi. Gli uomini pensano di avere una maggiore capacità di proteggersi dagli effetti di un'eruzione e valutano il livello di auto-preparazione come significativamente più alto.

Secondo una ricerca svolta in Calabria e Puglia, il livello di percezione del rischio tsunami nell'Italia meridionale – comunque basso - sembra essere influenzato dal livello di istruzione e dal genere (Cerese et al., 2019).

2.2 Frane, inondazioni

La popolazione italiana è più vulnerabile alle frane che alle alluvioni. (Salvati et al., 2018) hanno analizzato la mortalità relative a frane e inondazioni e in Italia, tra il 1965 e il 2014, mettendo in luce genere, età e circostanze, e trovando che nel periodo di osservazione sono morti molti più uomini che donne in tutte le fasce di età. Questa situazione viene anche in parte collegata alla maggiore esposizione degli uomini, che sono stati più numerosi delle donne in attività e lavori all'aperto e che fino a tempi recenti erano i soli a essere impiegati in ruoli di salvataggio, ad esempio nei pompieri e nelle forze armate. Inoltre le donne sono più vulnerabili alle inondazioni dai 70 anni in su, vulnerabilità questa attribuita a una maggiore debolezza fisica legata all'età. Gli autori si augurano che lo studio risulti utile per progettare le raccomandazioni di auto protezione e politiche proattive per ridurre il tributo in vite umane.

L'Irlanda è tra i paesi europei più a rischio di alluvioni. Una prima indagine di genere sulla percezione del rischio e sui comportamenti di mitigazione ad esempio di contaminazione dell'acqua prima e dopo l'evento è stata svolta da (McDowell et al., 2020) tra coloro che utilizzano pozzi privati. Lo studio mostra che le differenze di genere esistono e, in quanto tali, possono influire sul rischio per la salute umana durante e immediatamente dopo gli eventi alluvionali e che è importante realizzare politiche mirate su questo. Nel rispondere al sondaggio, le donne mostravano livelli più bassi di consapevolezza per i potenziali rischi per la salute posti dalle inondazioni, mentre segnalavano una maggiore probabilità di intraprendere azioni all'interno della casa, come bollire l'acqua o passare all'acqua in bottiglia. Al contrario, gli intervistati uomini erano più propensi a impegnarsi in comportamenti più “fisici” (o “tipicamente maschili”) come l'uso di sacchi di sabbia per prevenire la contaminazione prima/durante l'allagamento e il trattamento dell'acqua prima del consumo. Dunque, “comportamenti genderizzati” potrebbero essere generalmente descritti come interni (femminile) ed esterni (maschile). Gli autori suggeriscono alle autorità di impegnarsi in modo mirato per aumentare la partecipazione delle famiglie e la responsabilità condivisa durante gli eventi estremi idrologici, e di sfruttare comportamenti fisici e non fisici di “genere misto”. Ove possibile, dovrebbero essere impiegati metodi di comunicazione specifici per genere e i messaggi dovrebbero cercare di delineare come i comportamenti tradizionalmente legati a un genere possano essere attuati indipendentemente dal

nesso (ad esempio, le donne possono facilmente intraprendere comportamenti fuori casa se richiesti e viceversa).

Le alluvioni sono il rischio naturale più comune in Serbia. Cvetkovic et al. (2018) hanno realizzato 2500 interviste l'anno successivo alla grande alluvione del 2014, per capire ed evidenziare le differenze riguardo percezione del rischio, preparazione e risposte sia di donne che uomini, e per promuovere soluzioni mirate per la pianificazione e gestione di un eventuale disastro. Nell'analisi quantitativa, le differenze maggiori ruotavano sul fatto che gli uomini avevano la percezione di essere più preparati e più attivi o disposti a essere coinvolti o guidati da attività a livello di comunità. Le donne generalmente riferivano di essere meno sicure di sé, ma *forse* avevano opinioni più realistiche circa l'essere preparati, e riportavano anche maggiore cura e preoccupazioni riguardo i comportamenti da tenere a livello domestico e familiare. Anche qui tra i suggerimenti per le politiche attive troviamo: sviluppare strategie di *empowerment* per le donne, educare gli uomini e far sì che i generi lavorino insieme in maniera sinergica per prepararsi in modo efficace, e al tempo stesso, forse, superare gli stereotipi di genere; fare più ricerca sui ruoli di genere che includa ricerca qualitativa o *mixed methods* e utilizzi interviste e focus group per raccogliere informazioni più approfondite; le dinamiche di genere dovrebbero essere una priorità anche per ricercatori e professionisti della gestione delle emergenze per contribuire ad evidenziare le differenze di genere in relazione a percezione, preparazione e risposta ai disastri naturali, anche in combinazione con contesti socio-culturali e economici diversi.

2.3 Tempeste tropicali, ondate di calore

Doocy et al., 2013 costruiscono una rassegna sistematica della letteratura scientifica sui cicloni tropicali per gli eventi dal 1980 al 2009, per descrivere l'impatto dei cicloni sulle diverse popolazioni in termini di mortalità, lesioni e spostamenti e, per quanto possibile, identificare i fattori di rischio, anche legati al sesso.

Mandel et al., 2012, con riferimento all'uragano Irene del 2011 che impattò i Caraibi e la costa orientale degli Stati Uniti, propongono un'analisi dei social media, nello specifico Twitter, come valido complemento in tempo reale ai metodi di indagine tradizionali per comprendere la percezione pubblica nei confronti di un disastro imminente, partendo dai limiti che un questionario sulla possibile evacuazione mostra quali bias ipotetico, scarso numero di rispondenti immediatamente prima e dopo l'evento, tempi lunghi di analisi. Evidenziano che l'analisi del *sentiment* varia a seconda della localizzazione e del genere di chi twitta; in particolare, i messaggi attribuiti a utenti donne hanno più probabilità di essere classificati come "preoccupati" di messaggi scritti da utenti uomini.

2.4 Incendi, siccità

Whittaker et al. 2016 analizzano con interviste e questionari i comportamenti della popolazione in occasione degli incendi boschivi che colpiscono gravemente la regione del Victoria, Australia, nel febbraio 2009. Mettono in luce differenze nelle preoccupazioni e soprattutto nelle decisioni, se andare, oppure rimanere a difendere casa e proprietà: gli uomini vogliono restare e le donne andare, ma mettono in guardia anche che non è il caso di generalizzare e identificare "restare" come risposta maschile e "andarsene" come risposta femminile. Infatti, come c'erano donne che esprimevano un forte desiderio di partire, ce n'erano altre decise a restare, e viceversa per gli

uomini. Sono stati indentificati casi di disaccordo, il più delle volte derivanti dalla riluttanza degli uomini ad andarsene, più evidenti nelle famiglie che non avevano adeguatamente pianificato o discusso le loro risposte previste.

Un approccio sensibile al genere per gli incendi è auspicato da Zabaniotou et al. 2021, che capitalizzano sulla lezione appresa nell'incendio del villaggio turistico di Mati nel luglio 2018, in Grecia. Riportano che nel panico generale, le donne sono rimaste inascoltate. “L'accesso alla spiaggia era difficile a causa dei ripidi pendii della costa nella parte orientale della zona. Di conseguenza, le persone hanno avuto difficoltà ad avvicinarsi alla costa, per raggiungere un ambiente più sicuro. Alcune donne conoscevano la strada. Sfortunatamente, nel panico, nessuno le ascoltava e rimaneva in attesa di essere guidato da uomini. Questo ha comportato una fine più tragica, con conseguente perdita di più vite.” Nelle interviste ad attori chiave che realizzano, mettono anche in luce la necessità di maggiore preparazione agli incendi nella popolazione “che su questi è meno preparata rispetto ai terremoti”, e forniscono raccomandazioni per gestire questo tipo di eventi e integrare la componente femminile in tutto il ciclo relativo (Tabella 1).

Tabella 1. Raccomandazioni per la gestione degli incendi

| <i>N</i> | <i>Approcci sensibili al genere</i> |
|----------|---|
| 1 | Impiegare le donne a tutti i livelli di gestione degli incendi, dei rifiuti e delle foreste. |
| 2 | Costruire la capacità per le donne della zona di acquisire competenze e conoscenze per gestire gli incendi. |
| 3 | Sviluppare ruoli affinché le donne agiscano in modo appropriato sia nel momento del pericolo sia dopo. |
| 4 | Co-creare rispetto e fiducia nelle capacità delle donne. |
| 5 | Consentire alle donne di difendere la loro conoscenza ed esperienza. |
| 6 | Creare una visione più diversificata della resilienza. |
| 7 | Collaborare per portare le donne a partecipare alla gestione e pianificazione degli incendi cambiando il pregiudizio storico, culturale o politico che ci sta dietro. |
| 8 | Votare per coloro che esprimono una forte volontà politica per società resilienti al clima, potrebbe influire sulle complesse problematiche dell'adattamento climatico. |
| 9 | Coinvolgere da vicino tutte le parti interessate. |
| 10 | Formare la comunità per comprendere il piano di mitigazione e riconoscere il pericolo di incendio, e riconoscere il potere delle donne. |
| 11 | Migliorare la qualità e la portata delle discussioni di gruppo, mantenendole aperte, eque e non dominate da ideologie. |

Fonte: Zabaniotou et al. 2020.

Il rapporto del Programma Ambiente delle Nazioni Unite (UNEP, 2022) raccomanda esplicitamente di raccogliere dati e informazioni sulla dimensione di genere degli incendi: “le ricerche indicano che donne e uomini hanno approcci diversi agli incendi, sia per quanto riguarda la percezione del rischio che i processi decisionali. La raccolta di dati disaggregati per sesso aiuterà a identificare i modelli per ulteriori analisi, tra cui le tendenze nazionali, regionali o globali. La comprensione in ottica di genere delle percezioni di rischio potrà aiutare i decisori politici a sviluppare approcci più efficaci e robusti per gestire e migliorare la sicurezza per tutti i membri della società.”

In tema di esposizione, sono recenti gli studi che si focalizzano sui rischi per la salute di vigili

del fuoco donne, soggette a rischi in particolare per la salute riproduttiva. Un'analisi negli Stati Uniti riporta il 22% di aborti, con una probabilità doppia rispetto a quella vista per le infermiere (Jung et al., 2021).

2.5 Rischi multipli

Avvisati et al. (2019) analizzano la percezione di diversi rischi nell'area campana, un'area densamente popolata e esposta a molteplici fenomeni: idrogeologici, quali alluvioni e frane, sismici e vulcanici. Nel campione analizzato, la conoscenza di uomini e donne si presenta simile nelle varie località, con gli uomini che tendono ad avere valori più alti. I risultati mettono in luce che la memoria storica ha un ruolo cruciale sulla percezione dei pericoli.

Di Baldassarre et al. (2021) mettono a confronto due paesi, Italia e Svezia, riguardo la percezione di rischi diversi: epidemie, inondazioni, siccità, incendi, terremoti, attentati terroristici, violenza domestica, crisi economiche, e cambiamento climatico. Emerge anche qui una percezione del rischio maggiore se i fenomeni sono nella memoria recente; riguardo genere e età, l'essere maschio e più anziano, oltre ad avere orientamento politico di destra-centrodestra, è stato generalmente associato a probabilità e impatto percepiti in misura minore.

Brown et al. (2021), a partire da una rassegna di Chauvin (2018), mettono in luce che la percezione del rischio è influenzata dal genere, e che questa influenza può variare a seconda del contesto, dello studio, del paese, del tipo di rischio, e può produrre risultati anche contraddittori. Dunque le differenze nel progettare lo studio, nel definire il campione, o in ulteriori fattori meno esaminati come ad esempio la cultura sociale hanno impatto sui risultati. Lo studio si focalizza su rischi involontari di vario genere in Irlanda, per scopi di valutazione di rischio a scala nazionale (National Risk Assessment). Le donne hanno giudicato i rischi involontari più probabili, con un impatto maggiore o con una valutazione del rischio complessivamente più elevato rispetto alle loro controparti maschili. Le differenze di probabilità e impatto tra donne e uomini per alcuni rischi in particolare hanno suggerito l'importanza della diversità nei focus group di portatori di interesse e di avere una rappresentanza di genere nei focus group per i piani di rischio nazionale.

Schneiderbauer et al. (2021) realizzano una rassegna critica su pubblicazioni recenti in inglese (250 pubblicazioni selezionate negli anni 2000-2019) sulla percezione del rischio nel contesto dei cambiamenti climatici in particolare nelle regioni montane di tutto il mondo. La rassegna rivela che "i fattori socio-demografici, come il genere, l'età e le esperienze personali, hanno un impatto cruciale sulla percezione del rischio individuale". A fianco di questi fattori, viene messo in luce che altri fattori - meno tangibili - sono altrettanto importanti, come l'attaccamento al territorio e le pratiche socioculturali.

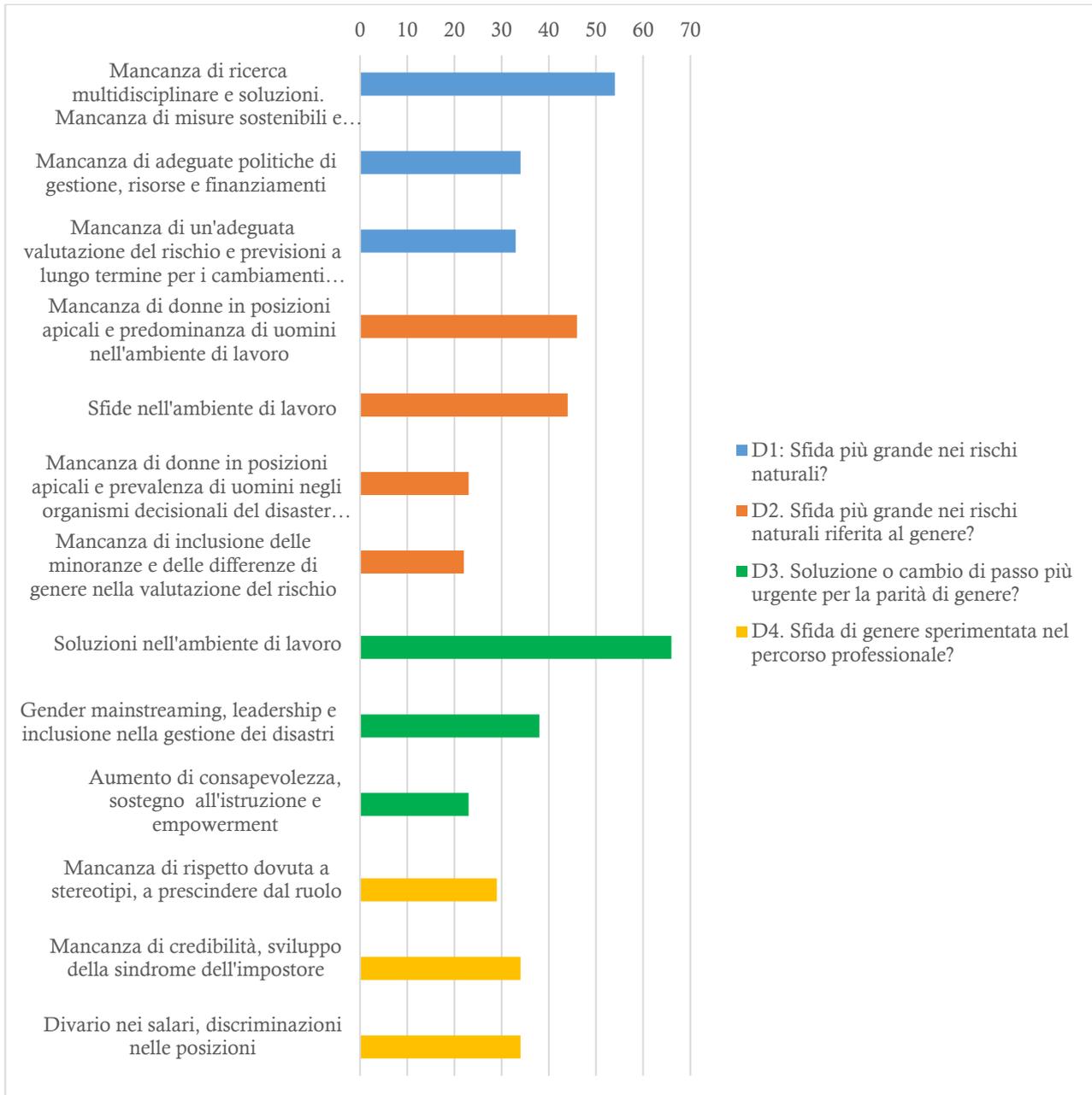
3. Considerazioni conclusive e di sviluppo

L'articolo muove dall'esigenza di inforcare lenti di genere per mettere a fuoco come le ricerche sui rischi naturali integrino la dimensione di genere.

Una ricerca speditiva nella letteratura scientifica su rischi e società con parole chiave, *firme* chiave, ovvero con quegli autori e istituti noti per essere attivi in un determinato campo, o, ancora, con effetto a cascata tra le citazioni e lo spoglio di riviste specifiche, ha prodotto lavori molto interessanti, comprendenti rassegne sistematiche di letteratura, bibliografie di riferimento (e.g.

CGD 2021), analisi qualitative e quantitative, studi di caso, riflessioni metodologiche. Molto spesso la prima firma di questi lavori è di una ricercatrice o di una docente, forse perché è un tipo di analisi per cui la componente femminile mostra maggiore sensibilità, e/o perché questa è più rappresentata nelle scienze sociali, almeno in tutti i paesi dell'Unione Europea (EC, 2021b).

Figura 1. Principali sfide nel campo dei natural hazard "per se" e in relazione al genere



Fonte: Cigala, Roder & Kreibich, 2022; elaborazione per le risposte più numerose alle domande D1-D4 del questionario, i dati sono disponibili nel supplemento on line dell'articolo.

Tagliacozzo e Di Tullio (2021) propongono di adottare la metodologia che sta alla base della definizione di Gender Equality Plan in un istituto a un dominio di applicazione più ampio, quale l'area della ricerca sui disastri, la *disaster science*. Ciò comporta, tra gli altri elementi, l'inclusione di

più donne nei comitati di emergenza, che possano comprendere e gestire esigenze diversificate. Una simile necessità emerge chiaramente in studi di diversa natura: analisi dei comportamenti in occasione di eventi o simulazioni (Petraroli & Baars, 2022, ad esempio per un terremoto in Giappone), considerazioni più ampie sui ruoli di genere nella gestione dei rischi (Yadav et al., 2021), analisi di questionari mirati nel dominio *natural hazard* (Cigala, Roder & Kreibich, 2022). In particolare il lavoro di (Cigala, Roder & Kreibich, 2022) che raccoglie e categorizza le risposte di 120 scienziate europee nel campo dell'hazard idrometeorologico o multirischio, e le riferisce a lavori in letteratura, fa emergere molto chiare e metabolizzate le necessità per un ambiente di lavoro che sia più sensibile al genere (Figura 1); altre dimensioni di genere integrate nel ciclo dell'hazard sembrano richiedere ancora ulteriori approfondimenti: informazione e comunicazione mirate, contributi di *citizen science*, raccolte di dati disaggregati. E sono proprio queste a comparire tra le azioni per prevenire e mitigare gli effetti dei cambiamenti climatici e del degrado ambientale sulle donne (Avveduto, Avellis & Rubbia in questo volume).

4. Bibliografia

- Álvarez-Díaz, J. A. (2018). Gender, disasters and mortality: Earthquake in Mexico City, September 19th, 2017. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 2831-2836, doi:10.1590/1413-81232020257.30802018
- Avvisati, G., Bellucci Sessa, E., Colucci, O., Marfè, B., Marotta, E., Nave, R., Peluso, T., Ricci, T., & Tomasone, M. (2019). Perception of risk for natural hazards in Campania Region (Southern Italy). *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 40, 101164, doi.org/10.1016/j.ijdr.2019.101164
- Barberi, F., Davis, M.S., Isaia, R., Nave, R., & Ricci, T. (2008). Volcanic risk perception in the Vesuvius population. *Journal of Volcanology and Geothermal Research*, 172 (3–4), 244-258, doi: 10.1016/j.jvolgeores.2007.12.011
- Brown, GD., Largey, A., & McMullan, C. (2021). The impact of gender on risk perception: Implications for EU member states' national risk assessment processes. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 63, 102452, doi: 10.1016/j.ijdr.2021.102452
- Cerese, A., Crescimbene, M., La Longa, F., & Amato, A. (2019). Tsunami risk perception in southern Italy: first evidence from a sample survey. *Natural Hazards and Earth System Sciences*, 19, 2887–2904, doi:10.5194/nhess-19-2887-2019
- CGD (2021) Gender and Disaster. Bibliography & Reference Guide – Volume 1, second Edition. UCL: London, <https://www.ucl.ac.uk/risk-disaster-reduction/research/centre-gender-and-disaster>
- Chauvin, B. (2018). Individual Differences in the Judgment of Risks: Sociodemographic Characteristics, Cultural Orientation, and Level of Expertise. In: Raue M., Lerner E., Streicher B. (eds) *Psychological Perspectives on Risk and Risk Analysis*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92478-6_2
- Cigala, V., Roder, G., & Kreibich, H. (2022). Invited perspectives: “Natural hazard management, professional development and gender equity: let’s get down to business”, *Nat. Hazards Earth Syst. Sci.*, 22, 85–96, <https://doi.org/10.5194/nhess-22-85-2022>
- Cvetkovic, Vladimir M., Roder, G., Öcal, A., Tarolli, P., & Dragicevic S. (2018). The Role of Gender in Preparedness and Response Behaviors towards Flood Risk in Serbia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15 (12), 2761, <https://doi.org/10.3390/ijerph15122761>
- Di Baldassarre, G., Mondino, E., Rusca, M., Del Giudice, E., Mard, J., Ridolfi, E., Scolobig, A., & Raffetti, E. (2021). Multiple hazards and risk perceptions over time: the availability heuristic in Italy and

-
- Sweden under COVID-19. *Natural Hazards and Earth System Sciences*, 21 (11), 3439–3447, <https://doi.org/10.5194/nhess-21-3439-2021>
- Doocy, S., Dick, A., Daniels, A., & Kirsch, T.D. (2021). The Human Impact of Tropical Cyclones: a Historical Review of Events 1980-2009 and Systematic Literature Review. *PLOS Currents Disasters*. 2013 Apr 16. Edition 1. doi: 10.1371/currents.dis.2664354a5571512063ed29d25ffbce74
- Erman, A., De Vries Robbé, S.A., Thies, F.S., Kabir, K., & Maruo, M. (2021). Gender Dimensions of Disaster Risk and Resilience, GFDRR – World Wide Bank, <https://bit.ly/3vWd4NC>
- EC (2020). Gendered innovations 2 - How inclusive analysis contributes to research and innovation: policy review. doi:10.2777/53572
- EC (2021a). Horizon Europe Programme Guide V1.1 – 4.10.2021. https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide_horizon_en.pdf
- EC (2021b). She Figures. doi: 10.2777/06090
- EIGE (2019). Toolkit on Gender-sensitive Communication, <https://eige.europa.eu/publications/gender-sensitive-communication>
- GEO (2021). GEO Report on Equality, Diversity, and Inclusion. <https://bit.ly/3KKfN0z>
- Hough, S. E., & Martin, S. S. (2021). Which earthquake accounts matter?. *Seismological Research Letters*, 92 (2A): 1069–1084, doi: <https://doi.org/10.1785/0220200366>
- Jesus-Rydin, C., Richardson, K., Toth, E., Karsten, J., & Oguchi, C. (eds.) (2020). Diversity and equality in the geosciences. *Advances in Geosciences*, 53, <https://adgeo.copernicus.org/articles/53/>
- Jung, A.M., Jahnke, S.A., Dennis, L.K. *et al.* (2021). Occupational factors and miscarriages in the US fire service: a cross-sectional analysis of women firefighters. *Environmental Health*, 20, 116, <https://doi.org/10.1186/s12940-021-00800-4>
- Korsvik, T. R. & Rustad, L.M. (2019). What is the gender dimension in research? Case studies in the interdisciplinary research. *Kilden genderresearch.no*, <https://tinyurl.com/yy78b9f6>
- Lee, H., & Pollitzer, E. (Eds.) (2020). *Applying gender lenses to the interlinkages and synergies between SDGs*. <https://bit.ly/3usGuk3>
- Luna K.C. & Dorothea Hilhorst, D. (2022). Gendered experience of disaster: Women’s account of evacuation, relief and recovery in Nepal. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 72,102840, <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2022.102840>
- Mandel, B., Culotta, A., Boulahanis, J., Stark, D., Lewis, B., & Rodrigue J. (2012). *A Demographic Analysis of Online Sentiment during Hurricane Irene*. Proceedings of the 2012 Workshop on Language in Social Media (LSM 2012), Montreal, Canada, June 7, 2012. Association for Computational Linguistics, 27–36, <https://aclanthology.org/W12-2104.pdf>
- McDowell, C.P., Andrade, L., O’Neill, E., O’Malley, K., O’Dwyer, J. & Hynds, P.D. (2020). Gender-Related Differences in Flood Risk Perception and Behaviours among Private Groundwater Users in the Republic of Ireland, *Int. J. Environmental Research and Public Health*, 17, 2072, <https://doi.org/10.3390/ijerph17062072>
- Modena, M.G., Pettorelli, D., Lauria, G., Giubertoni, E., Mauro, E., & Martinotti, V. (2017). Gender Differences in Post-Traumatic Stress. *Bioresearch Open Access*, 6, 7-14, <https://doi: 10.1089/biores.2017.0004>
- Moreno, J., & Shaw, D. (2018). Women’s empowerment following disaster: a longitudinal study of social change. *Natural Hazard*, 92, 205–224, <https://doi.org/10.1007/s11069-018-3204-4>
- Morioka, R. (2014). Gender difference in the health risk perception of radiation from Fukushima in Japan: the role of hegemonic masculinity. *Social Science & Medicine*, 107, 105-112, doi: 10.1016/j.socscimed.2014.02.014
- Neumayer, E., & Plümper, T. (2007). The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981–2002. *Annals of the Association of American Geographers*, 97, 551-566, doi: 10.1111/j.1467-8306.2007.00563.x
-

-
- Petraroli, I., & Baars, R. (2022). To be a woman in Japan: Disaster vulnerabilities and gendered discourses in disaster preparedness in Japan. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 70, 102767, <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2021.102767>
- Ricci, T., Barberi, F., Davis, M.S., Isaia, R., & Nave R. (2013). Volcanic risk perception in the Campi Flegrei area. *Journal of Volcanology and Geothermal Research*, 254, 118–130, <https://doi.org/10.1016/j.jvolgeores.2013.01.002>
- Rushton, A., Gray, L., Canty, J., & Blanchard, K. (2019). Beyond Binary: (Re)Defining ‘Gender’ for 21st Century Disaster Risk Reduction Research, Policy, and Practice. *Int J Environ Res Public Health*, 16, 3984, <https://doi.org/10.3390/ijerph16203984>
- Salvati, P., Petrucci, O., Rossi, M., Bianchi, C., Pasqua, A.A., & Guzzetti, F. (2018). Gender, age and circumstances analysis of flood and landslide fatalities in Italy. *Science of The Total Environment*, 610–611, 867–879, [doi:10.1016/j.scitotenv.2017.08.064](https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2017.08.064)
- Schneiderbauer, S., Fontanella Pisa P., Delves, J.L., Pedoth, L., Rufat, S., Erschbamer, M., Thaler, T., Carnelli, F., & Granados-Chahin, S. (2021). Risk perception of climate change and natural hazards in global mountain regions: A critical review. *Science of The Total Environment*, 784, 146957, <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2021.146957>
- Tagliacozzo, S., & Di Tullio, I. (2021). Gender equality plans (GEPs) as a framework to devise gender equality measures for disaster research. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 60, 102294, doi.org/10.1016/j.ijdr.2021.102294
- Tannenbaum, C., Ellis, R.P., Eyssel, F. et al. (2019). Sex and gender analysis improves science and engineering, *Nature*, 575, 137–146, [doi:10.1038/s41586-019-1657-6](https://doi.org/10.1038/s41586-019-1657-6)
- UNDRR (2015). Sendai framework for disaster risk reduction 2015–2030, In: UN world conference on disaster risk reduction, 2015 March 14–18, Sendai, Japan, https://www.preventionweb.net/files/43291_sendaiframeworkfordrren.pdf
- UNDRR (2020). Hazard definition and classification review. Technical Report <https://www.preventionweb.net/publication/hazard-definition-and-classification-review>
- UNEP (2022). Spreading like Wildfire – The Rising Threat of Extraordinary Landscape Fires. A UNEP Rapid Response Assessment, Nairobi, <https://www.unep.org/resources/report/spreading-wildfire-rising-threat-extraordinary-landscape-fires>
- Velasco, A.A., Aderhold, K., Alfaro-Diaz, R., Brown, W., Brudzinski, M.R., Fraiser, M., Holt, M.M., Mori, J., Noriega, G., Scharer, K., Templeton, D., Terra, F., & Williams-Stroud S. (2021). News and Notes: SSA Task Force on Diversity, Equity, and Inclusion: Toward a Changing, Inclusive Future in Earthquake Science. *Seismological Research Letters* 92 (5): 3267–3275, <https://doi.org/10.1785/0220210170>
- Whittaker, J., Eriksen, C., Hayned, K., (2016). Gendered Responses to the 2009 Black Saturday Bushfires in Victoria, Australia. *Geographical Research* 54(2):203-215, [doi:10.1111/1745-5871.12162](https://doi.org/10.1111/1745-5871.12162)
- Yadav, P., Saville, N., Arjyal, A., Baral, S., Kostkova, P. & Fordham, M. (2021). A feminist vision for transformative change to disaster risk reduction policies and practices, *International Journal of Disaster Risk Reduction*. 54, 102026, <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2020.102026>
- Zabaniotou, A., Pritsa, A., & E-A Kyriakou (2021). Observational Evidence of the Need for Gender-Sensitive Approaches to Wildfires Locally and Globally: Case Study of 2018 Wildfire in Mati, Greece. *Sustainability* 13, (3) 1556, <https://doi.org/10.3390/su13031556>
-

Skilled Migration al femminile

M. Carolina Brandi* e Cristiana Crescimbene*

1. Introduzione: indagini recenti sulle migrazioni femminili

Nel 2011 le donne erano in maggioranza tra i migranti questo fenomeno fu spiegato in generale dal fatto che le donne migrano prevalentemente o per ricongiungimento familiare o per trovare occupazione in settori diversi da quelli industriali come gli uomini, cioè in settori meno influenzati dalla crisi economica (SOPEMI, 2011). Nonostante il crescente peso della componente femminile e la sempre maggiore importanza delle migrazioni qualificate, queste ultime sono state relativamente poco studiate. Infatti sia la letteratura che i mezzi di comunicazione di massa si sono concentrati prevalentemente sulle donne migranti che lavorano nei settori meno qualificati del mercato del lavoro come il lavoro domestico o di assistenza mentre ignorano gli altri settori. Alcuni studiosi (per es. Docquier et al, 2008) hanno dimostrato come la crescita della componente femminile delle skilled migration dipenda prevalentemente dalla crescita del livello di istruzione nei paesi di origine delle migrazioni. Molti studiosi fanno notare anche che le migranti altamente qualificate ricevono salari inferiori rispetto alle colleghe del paese ospite. Spesso le migranti, anche se impiegate in settori altamente specializzati, svolgono un lavoro di livello inferiore a quello per il quale sono qualificate (ad esempio nel settore sanitario come le infermiere) o hanno dovuto sostenere ulteriori esami per vedere riconosciuto il proprio titolo di studio come il caso dell'inserimento nel mercato del lavoro italiano di migranti altamente qualificati provenienti dai paesi dell'Est (Brandi, Caruso & Cerbara, 2010).

Appare evidente nei percorsi migratori una situazione di maggiore difficoltà delle donne, anche se altamente qualificate, rispetto agli uomini. Questi problemi sono fortemente sentiti dall'Unione Europea che già dal 2008 vede le difficoltà incontrate dalle donne nelle migrazioni internazionali e riconosce la mancanza di una effettiva parità di genere nella ricerca (Parlamento Europeo, 2008).

A Ginevra nel 2014 fu organizzato un meeting dall'IOM e da OECD Development Centre dal titolo "Harnessing knowledge on the migration of highly skilled women". Gli Studiosi si prefissero di perseguire i seguenti obiettivi:

- Rianalizzare i dati sulla natura, lo scopo e l'impatto delle migrazioni di donne con un'alta formazione sia nei paesi di origine che in quelli di destinazione;

* CNR – IRPPS.

-
- Condividere buone pratiche in termini di framework concettuali, strumenti pratici e risorse per incrementare la qualità e la copertura dei programmi per massimizzare il potenziale delle donne migranti con un'alta formazione;
 - Esaminare e monitorare le politiche e gli approcci di valutazione e potenziamento per assicurare il successo sociale e l'integrazione economica;
 - *Prevenire il brain waste e l'overeducation* delle donne migranti identificando le sfide e le barriere che le donne si trovano davanti nel mercato del lavoro;
 - Identificare le soluzioni pratiche e le modalità per superare le barriere e le sfide.

Fra le varie motivazioni riportate nel workshop specifiche per le migrazioni femminili con alta formazione è stata individuata la diversità dei diritti delle donne nel paese di origine che influisce direttamente sul *brain drain*. Pur essendo questa analisi basata sulla migrazione di donne da paesi extra UE, può essere valida anche all'interno della UE in presenza di differenze di riconoscimento economico e sociale.

Inoltre, in alcuni paesi OECD, secondo analisi basate su indagini effettuate nel 2004/2006, le donne migranti hanno una maggiore educazione delle donne native, avendo più frequentemente una educazione terziaria (27,78 % rispetto al 22,9%). Fra gli interventi del workshop si evince che in alcuni paesi occidentali, come il Canada la perdita che proviene dal mancato utilizzo della formazione delle donne migranti comporta una perdita economica notevolissima, (2014).

Il meeting ha indentificato le seguenti proposte per i legislatori sia dei paesi di destinazione che di origine:

- Ridurre l'impatto della disegualianza nelle opportunità delle donne migranti
- Ridurre la segregazione di genere nell'educazione e nella formazione (scuole) con lo scopo di farlo anche nel mercato del lavoro
- Rimuovere le regole discriminatorie e fare passi in avanti per ridurre le pratiche di discriminazione verso le donne nel mercato del lavoro e nella società in generale, anche trasformando in leggi nazionali analizzando le disposizioni che si trovano nella Convenzione sulla Eliminazione di tutte le discriminazioni verso le donne (CEDAW).
- Migliorare le condizioni economiche, sociali e finanziarie di lavoro per le professioni dove predominano le donne (incluso il settore sanitario e quello educativo), per stimolare gli uomini a scegliere queste professioni.
- Promuovere condizioni di lavoro che favoriscano il bilanciamento fra lavoro e famiglia, prendendo anche decisioni efficaci per garantire la paternità.
- Aumentare l'accesso all'aggiornamento e alla fruibilità delle informazioni sulle opportunità per i migranti, così come per le modalità di riconoscimento delle loro abilità e del loro grado di educazione.

Per favorire migliori risultati alle donne migranti nei paesi di destinazione:

- Assicurare servizi di integrazione dei migranti, sia temporanei che permanenti, a prescindere dalla modalità del loro ingresso nel paese.
- Facilitare l'integrazione nel mercato del lavoro attraverso sistemi migliori per riconoscere le qualificazioni internazionali e le esperienze nei paesi di lavoro

-
- Favorire programmi formativi per il datore di lavoro specifici per affrontare la questione delle donne migranti e non migranti
 - Rendere il modello “adult single workers” più accessibile alle donne.
 - Sfruttare l’introduzione dei migranti di alta formazione in istituzioni accademiche e private sia nei paesi di origine che in quelli di destinazione.
 - Migliorare la conoscenza sulle possibilità che le donne migranti hanno di ritornare nel paese di origine e analizzare gli ostacoli percepiti dalle donne nell’utilizzare le loro abilità per ritornare nei paesi di origine.

In generale, sostenere sia a livello economico sia a livello politico/sociale le istituzioni e le associazioni che mirano a sviluppare programmi di ritorno nei paesi di origine delle donne altamente qualificate

Nel settembre del 2019 l’Università di Bologna ha organizzato un interessante Convegno internazionale “Promoting highly skilled migrant women in a global knowledge economy”

In questo Convegno è stato evidenziato che: “Le indagini esplorative qualitative mostrano come il genere agisca quale moderatore principale di esperienze in diversi ambiti: di carriera, finanziario, individuale e sociale. Le donne altamente qualificate che migrano per riunirsi con i partner accedono a un livello più basso di carriera rispetto agli uomini, specialmente se sono madri e se provengono da paesi extra europei. In generale, quando il genere (essere una donna), lo status migratorio, il paese di origine (provenire da un paese extraeuropeo), la maternità e le ragioni migratorie (riunire il nucleo familiare), interagiscono fra loro, il livello di benessere diminuisce, mentre aumenta quello della discriminazione”.

Inoltre è stata svolta da R. Bolzani, F. Crivellaro e D. Grimaldi (2021) una Indagine effettuata nel Nord Italia sulle donne migranti altamente qualificate nelle scienze STEMM.

Le autrici identificano e categorizzano le barriere specifiche che questa categoria deve affrontare. Esistono barriere di contesto come: le norme di genere (cosa la società considera “appropriato” per un uomo rispetto a una donna; la mancanza di opportunità nel mercato del lavoro in Italia a causa della crisi economica; il non riconoscimento del livello di qualificazione (dovuto solitamente alle differenze nei sistemi di educazione fra il paese di origine e il paese di accoglienza); i costi di riqualificazione (spesso troppo alti per poter essere sostenuti dalle donne migranti); il livello di discriminazione etnico-razziale del paese di accoglienza; le procedure relative allo stato legale e al permesso di residenza.

A queste barriere si aggiungono le potenziali attitudini e/o ideologie del datore di lavoro, come: il datore di lavoro preferisce gli uomini (perché crede che gli garantiscano più flessibilità e stabilità); il datore di lavoro applica criteri di selezione ristretta (anche per diminuire la trasparenza del processo di reclutamento); il datore di lavoro ha pregiudizi etnico-razziali; infine, il limitato numero di posti di lavoro disponibili, che aumenta il livello di competizione, specialmente fra le donne che entrano così in una spirale che le porta ad accettare livelli inferiori di salario.

Le autrici identificano anche interessanti barriere individuali come ad esempio: doveri di famiglia; il grado di conoscenza della lingua del paese di residenza; la mancanza di capitale sociale nel paese ospitante; la mancanza di capitale psicologico (mancanza di speranza, resilienza, ottimismo e fiducia in se stesse).

2. Skilled Migration: alcuni dati ufficiali

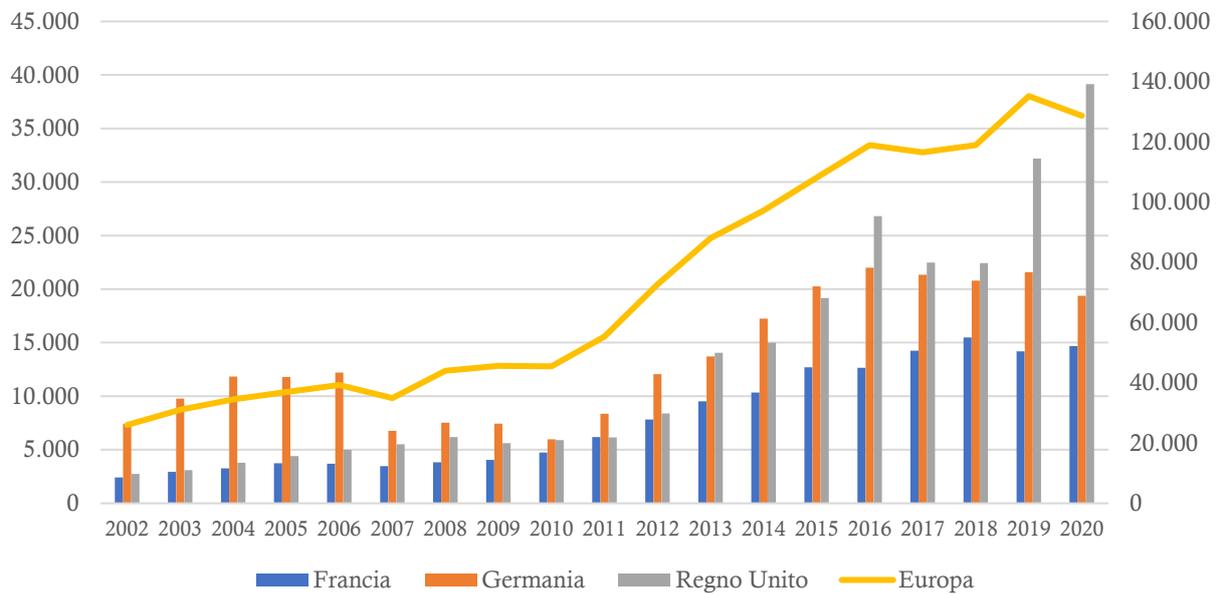
Ormai è assodato che la distanza geografica e quella socioeconomica incidono moltissimo sulla mobilità dei ricercatori e delle persone altamente qualificate. Infatti anche per i laureati italiani le mete preferite sono paesi relativamente vicini e culturalmente simili come la Germania, la Francia e il Regno Unito. La collaborazione tra paesi sembra essere un fattore importante associato alla mobilità dei laureati e delle persone altamente qualificate e questo spiega anche le scelte migratorie dato che Italia, Germania, Francia e Regno Unito sono legati da numerose collaborazioni scientifiche e imprenditoriali. Ovviamente nei Paesi appartenenti all'Unione Europea la facilità di ottenere permessi di soggiorno e di lavoro favorisce moltissimo le migrazioni degli intellettuali. Inoltre è assodato che le ragioni che spingono i ricercatori e le persone altamente qualificate ad andare via dall'Italia sono avere la possibilità di svolgere un'attività di alto livello con un finanziamento adeguato e migliori prospettive salariali e di carriera. Inoltre una grande disponibilità di risorse economiche, un'attività di politica di reclutamento sia in Francia che in Germania soprattutto per quel che riguarda i finanziamenti pubblici molto alti per l'innovazione e la ricerca, attirano le migrazioni qualificate. Spesso vengono banditi molti contratti a termine e così è possibile ugualmente, previa una severa valutazione, fare una carriera lunga nelle Università e negli Enti di ricerca anche spesso godendo dei diritti sociali: servizi molto più efficienti, burocrazia ridotta, uno stato sociale più favorevole e un regime di agevolazioni all'imprenditoria giovanile e femminile più efficace. Questa possibilità rende altri paesi europei molto più attraenti dell'Italia per chiunque ed è un grande fattore di attrazione per i giovani che vogliono mettere su famiglia e trasferirsi con il partner.

Una delle principali fonti statistiche italiane è la Rilevazione sulle iscrizioni e cancellazioni anagrafiche per trasferimento di residenza condotta dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) (Fig. 1). Si nota una crescita notevole dal 2002 al 2020 delle emigrazioni dall'Italia in generale in Europa e soprattutto verso la Francia, la Germania e il Regno Unito, che nonostante la Brexit, rimane sempre una meta molto importante per lo studio della lingua e per la fama e il prestigio delle università inglesi.

Se analizziamo soltanto i cittadini italiani che si cancellano dall'anagrafe (Fig. 2) vediamo che nonostante l'aumento dal 2011 al 2020 degli emigrati con una cultura medio alta, rimane numerosa anche l'emigrazione della popolazione con un livello di istruzione di scuola primaria. Inoltre continua negli anni, anche se con una crescita inferiore, la migrazione nei paesi storici come la Svizzera, la Spagna il Brasile, gli Stati Uniti ed il Belgio.

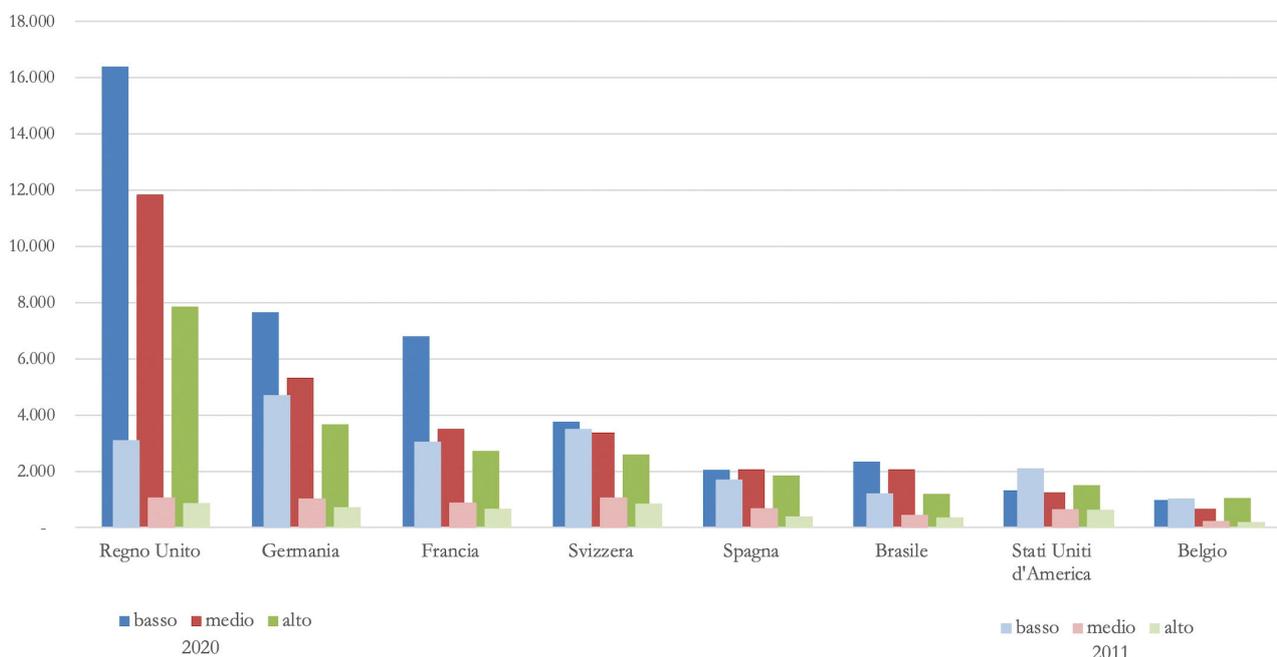
Se prendiamo in considerazione i dati degli Stati Uniti forniti dal Department of Homeland Security, Yearbook of Immigration Statistics i Visti H-1B (dedicati a personale straniero altamente qualificato) sono andati sempre aumentando tranne nei periodi di crisi economica come nel 2008 e 2009 e negli anni di presidenza Trump, non favorevole ad una politica di immigrazione che toglieva, secondo lui, lavoro agli americani per darlo a stranieri che poi tornando in patria potevano utilizzare le nuove conoscenze tecnologiche apprese in USA. Con Biden la situazione è migliorata ma l'emigrazione degli italiani negli ultimi due anni è rimasta sempre bassa verso l'America a causa della distanza e della diffusione della pandemia di Covid.

Figura 1. Totale delle cancellazioni anagrafiche per trasferimento all'estero per i principali paesi di destinazione e l'Europa. anni 2002-2020



Fonte: ISTAT, *Iscritti e Cancellati, anni vari.*

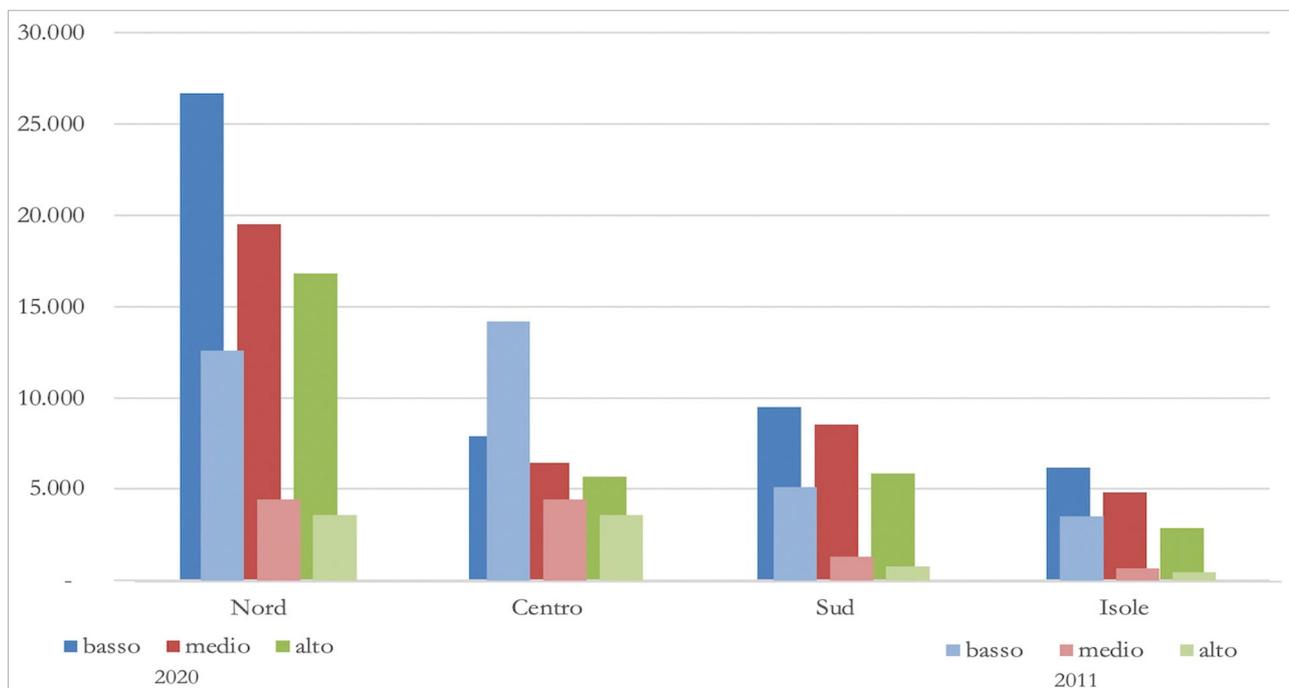
Figura 2. Cittadini italiani cancellati per trasferimento di residenza per l'estero dall'Italia per i principali paesi di destinazione e livello di istruzione - Anni 2011 - 2020



Fonte: ISTAT, *Iscritti e Cancellati, anni vari.*

Nella figura 3 notiamo che nel 2020 dal Nord Italia vi è stato un aumento notevole dell'emigrazione italiana all'estero non solo dei cittadini con un livello di istruzione medio alta ma anche di cittadini con la scuola dell'obbligo molto di più che nelle altre zone della penisola.

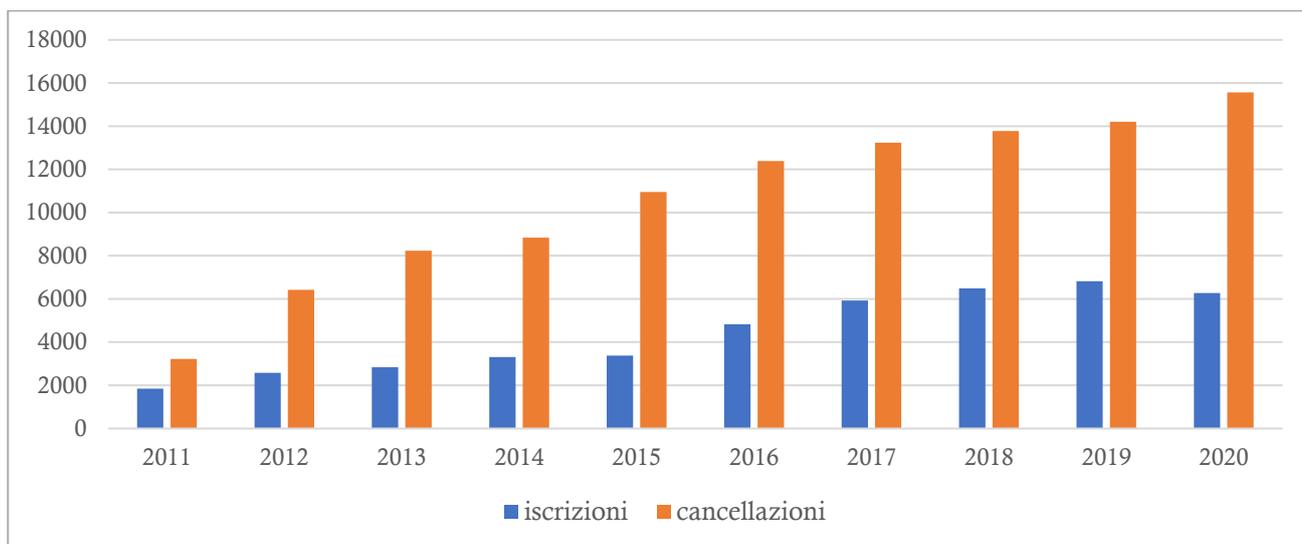
Figura 3. Cittadini italiani cancellati per trasferimento di residenza per l'estero, per ripartizione territoriale di provenienza e livello di istruzione - Anni 2011 - 2020



Fonte: ISTAT, *Iscritti e Cancellati, anni vari.*

Se facciamo un confronto tra iscrizioni e cancellazioni anagrafiche di cittadine italiane laureate (Fig. 4) dal 2011 al 2020 vediamo che c'è un aumento notevole delle donne che hanno lasciato l'Italia rispetto a chi è rientrata.

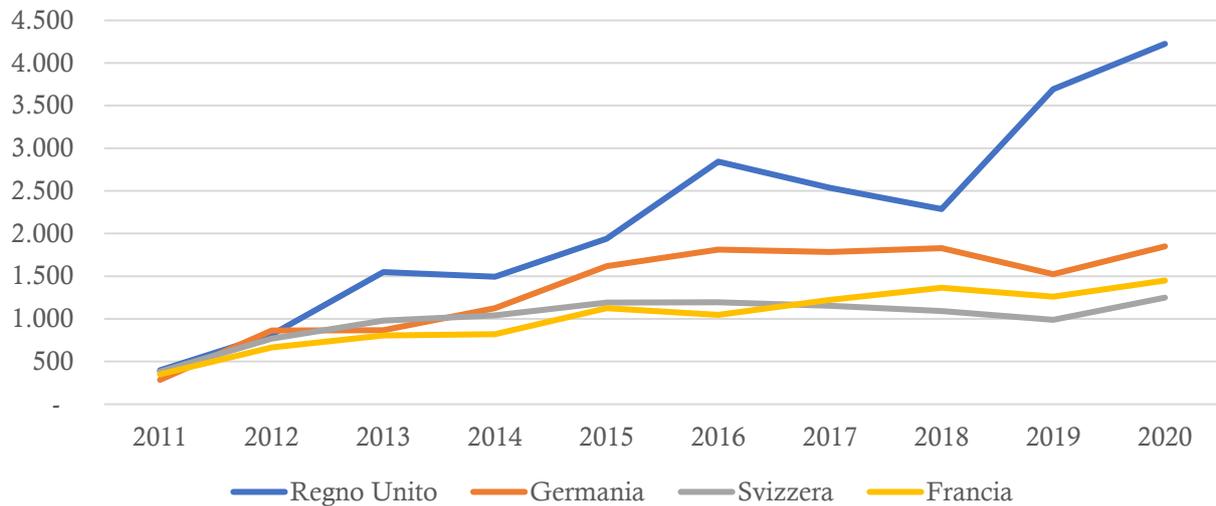
Figura 4. Cittadine italiane laureate, iscritte e cancellate per trasferimento di residenza per l'estero, per principali paesi e sesso - Anni 2011 - 2020



Fonte: ISTAT, *Iscritti e Cancellati, anni vari.*

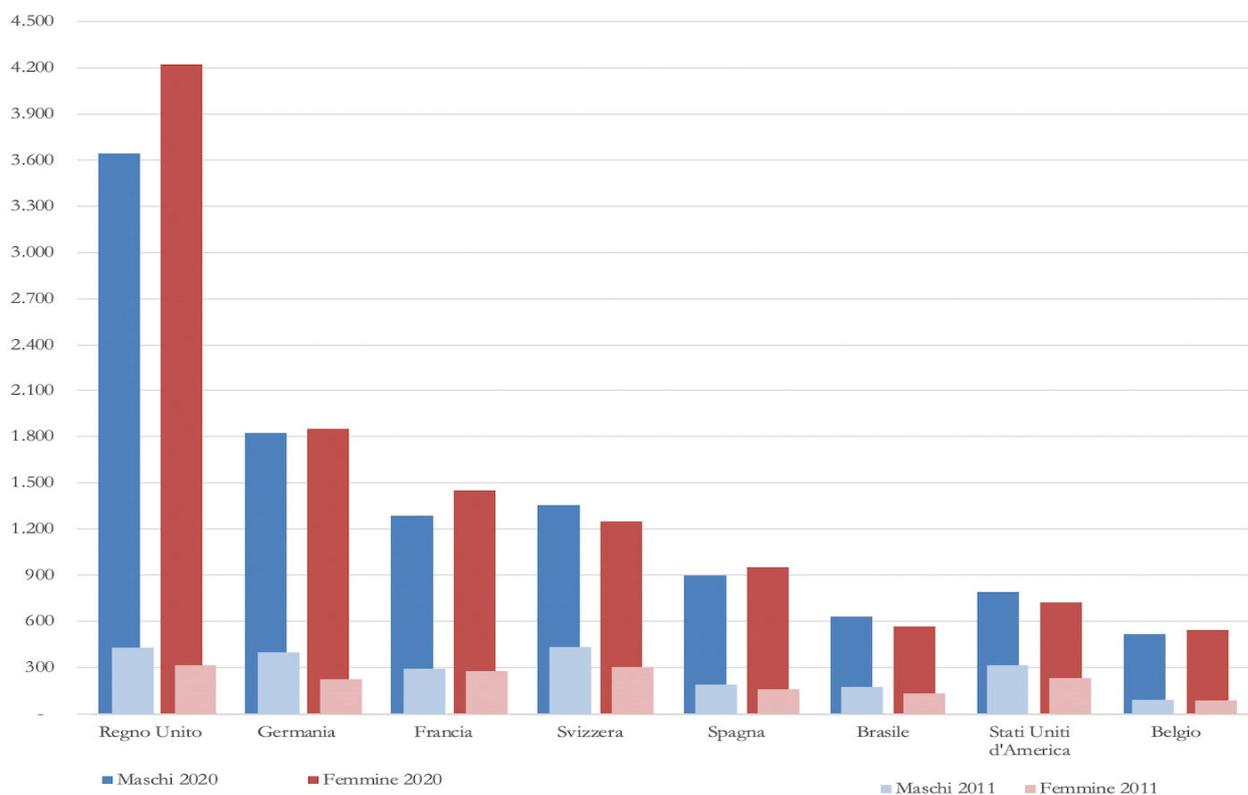
Vediamo che la migrazione (Fig. 5) verso il Regno Unito delle donne ha ripreso notevolmente dopo la Brexit e nel confronto per genere (Fig. 6) la Gran Bretagna rimane decisamente la preferita anche per gli uomini. Nel 2020 (Fig. 7) le cittadine italiane laureate che sono emigrate nel 2020 hanno raggiunto numericamente gli uomini 15.653 donne e 15.669 uomini.

Figura 5. Cancellazioni anagrafiche per l'estero di Cittadine italiane laureate dal 2011 al 2020 per i principali paesi



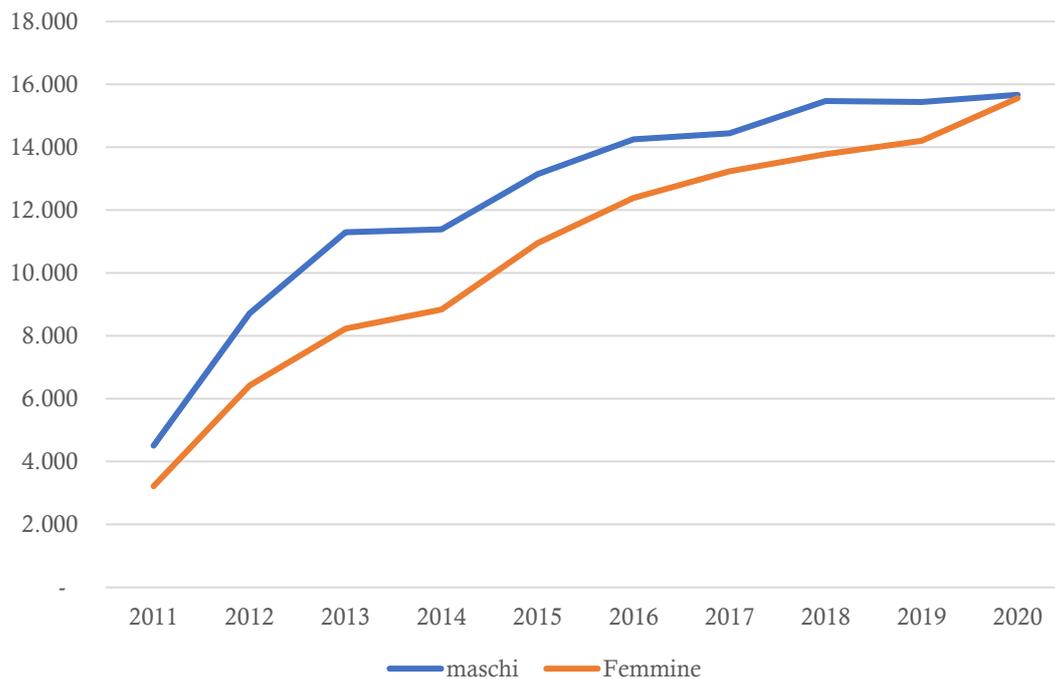
Fonte: ISTAT, *Iscritti e Cancellati, anni vari.*

Figura 6. Cittadini italiani laureati cancellati per trasferimento di residenza per l'estero, per principali paesi di destinazione e sesso - Anni 2011 – 2020



Fonte: ISTAT, *Iscritti e Cancellati, anni vari.*

Figura 7. Cittadini italiani laureati cancellati per trasferimento di residenza per l'estero per genere. Anni 2011-2020



Fonte: ISTAT, *Iscritti e Cancellati, anni vari*.

3. Bibliografia

- Bolzani, D., Crivellaro, F., & Grimaldi, R. (2021). Highly skilled, yet invisible. The potential of migrant women with a STEM background in Italy between intersectional barriers and resources. *Gender, Work & Organization*, 28(6), 2132-2157.
- Brandi M.C., Caruso M.G., Cerbara L. (2010). L'inserimento nel mercato del lavoro degli immigrati qualificati provenienti dai Paesi dell'Europa dell'Est: i risultati di una Indagine qualitativa, *Studi Emigrazione*, XLVII, No. 176, pp. 557-579.
- Bruzzone S., Licari F. (2021). Le iscrizioni e cancellazioni anagrafiche degli italiani da e per l'estero, in *Fondazione Migrantes, RIM, Rapporto Italiani nel mondo 2021*, pp. 24-40.
- CEDAW. <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw>
- Docquier F., Marfouk A, Salomone S.& Sekkat K. (2008). Are skilled women more mobile than skilled men?, *World Development*, vol. 40, issue 2, February 2012, pp.251-265.
- Grimaldi, R., Crivellaro, F., & Bolzani, D. (2022). Highly Skilled Migrant Women: Achievements and Contributions in Knowledge-Based Economies. *Administrative Sciences*, 12(1), 7.
- IOM, OECD. Development Centre "Harnessing knowledge on the migration of highly skilled women". Genevre, April 3 and 4, 2014.
- ISTAT. Serie storiche sulla mobilità. <https://demo.istat.it/altridati/trasferimenti/index.php>
- Parlamento Europeo, (28/07/2008) Commissione per i diritti della donna e l'Uguaglianza di Genere, Sulla parità tra le donne e gli uomini, Iraxte Garcia Perez.
- Università di Bologna, Convegno internazionale "Promoting highly skilled migrant women in a global knowledge economy" (12-13 settembre 2019).

Genere e segregazione verticale nell'accademia italiana: una analisi nei settori giuridico, economico-statistico e socio-politico prima e dopo l'introduzione dell'abilitazione scientifica nazionale

Maria Cristina Antonucci* e Marco Cellini*

1. Introduzione

L'introduzione della riforma dell'Università in Italia nel 2010 (legge 240/2010, attiva dal 2012) ha apportato cambiamenti rilevanti nella governance dell'Ateneo, nell'organizzazione delle attività di ricerca e didattica, nell'accesso e nello sviluppo delle carriere accademiche. Anche se la riforma non fa mai riferimento alle pari opportunità di genere, circa questo ultimo aspetto la letteratura recente ha mostrato come la legge del 2010 abbia inciso sulla presenza femminile nelle carriere accademiche, soprattutto nelle posizioni apicali. Questo articolo esamina come la riforma del 2010 abbia contribuito ad incrementare la segregazione verticale nei settori accademici di diritto, economia e statistica, scienze sociali e politiche. Si tratta di ambiti scientifici in cui la prospettiva di analisi femminile manifesta una rilevanza in primo luogo legata alla inclusione della *diversity* scientifica, e successivamente coinvolta nel trasferimento di temi, metodi e strumenti dal mondo accademico al sistema politico-istituzionale, chiamato ad assumere decisioni collettive sulla base di percorsi scientifici evidence-based.

A causa di queste particolari funzioni nell'accademia e nella società in generale, un impatto del meccanismo di selezione e progressione delle donne in questi ambiti e percorsi professionali nell'accademia appare non solo un elemento di equità, diversità delle prospettive nella comunità scientifica. Attraverso un'analisi basata su dati aperti raccolti e pubblicati dal Ministero dell'Università e della Ricerca, questo lavoro verifica l'ipotesi della segregazione verticale nelle carriere accademiche nei settori giuridico, economico-statistico, socio-politico, confrontando dati sulle carriere accademiche relativi al 2009, anno che precede l'implementazione della riforma, e al 2019. L'analisi condotta segnala come, in assenza di specifiche misure (gender impact assesment) nella riforma per il reclutamento accademico, in alcune macro-aree disciplinari si verifica un effetto negativo per le donne in termini di progressione di carriera. Conclude l'analisi il case study

* CNR – IRPPS.

sui dati dell'ASN del 2019 nelle tre macroaree, in cui la composizione delle commissioni nazionali per l'abilitazione presenta un effetto paradossale sulla dimensione di genere degli abilitati, che necessiterebbe di ulteriori analisi e approfondimenti.

2. Le donne nel mondo accademico italiano delle scienze giuridiche, economico-statistiche e socio-politiche: tra analisi del contesto e prospettive di sviluppo di carriera

Si è spesso supposto che nelle carriere scientifiche del settore delle scienze giuridiche, economico statistiche, sociali e politiche, il “gender gap” (Commissione UE, 2000) che individua le differenze di genere dal completamento del percorso di studi accademico allo sviluppo dei vertici di carriera risulti minore rispetto all'accesso alle discipline STEM. Contrariamente a questi ultimi, in cui è ancora più limitata la presenza di ragazze negli studi universitari (segregazione orizzontale), l'accesso alle carriere post-laurea nelle discipline scientifiche delle macroaree diritto, economia e statistica, sociologia e scienze politiche ha un impatto minore sulla segregazione orizzontale, mentre la segregazione verticale avviene nel tempo sia nelle carriere accademiche, scientifiche e di ricerca (Palomba, 2006; Avveduto & Pisacane 2014; Sala & Bosisio, 2017; Zacchia, 2017; Roberto, Rey & Maglio, 2019; Avveduto, 2020). Nella sua accezione più ampia e interdisciplinare, la dimensione di genere nelle carriere accademiche è stata oggetto, oltre a numerosi interventi istituzionali a livello europeo (Commissione UE, 2000, 2009, 2011, 2019), di una serie di indagini statistiche, necessarie per rilevare la natura e dimensione del fenomeno della segregazione di genere nelle carriere scientifiche a livello globale (Osborn, 2000; Baker, 2012; Evans, 2014, Solera & Musumeci, 2017), europea (Bagilhole & Goode, 2001; Goastellec & Pekari, 2013; Commissione europea, 2018) e italiana (Sala & Bosisio, 2017; De Paola, Ponzio & Scoppa, 2018). Alcuni studi hanno fatto riferimento ai diversi esiti di genere delle carriere accademiche, basati su un mancato riferimento alla dimensione della meritocrazia, spesso invocata ma meno praticata, nella valutazione delle opportunità di accesso e di sviluppo professionale (Bagilhole & Goode, 2001; Nielsen, 2015; Poggio, 2018). In tal senso, quest'ambito di studi ha fornito un'adeguata descrizione dell'inquadramento del tema genere e carriera, facendo riferimento all'adozione di modelli comportamentali informali all'interno dell'accademia, capaci di eludere gli standard di qualità della ricerca e della valutazione del merito.

Ulteriori contributi (Ginther & Kahn, 2006, 2014; Winslow & Davis, 2016; Marini & Meschitti 2018) hanno evidenziato la specificità della dimensione accademica di genere nelle scienze sociali, in cui i limiti all'accesso alle carriere ormai quasi improntati alla parità di genere (“Plateau”) per lo sviluppo di una carriera femminile, infatti, sotto forma di segregazione verticale. Questi fenomeni appaiono più chiaramente guardando non tanto allo stock del personale (con indicatori come il tasso di femminilizzazione di un settore scientifico), ma applicando indicatori di avanzamento nelle carriere come il Glass Ceiling Index e il Progressive Glass Ceiling Index, in grado di restituire la maggiore o minore difficoltà, per uomini e donne, nel passaggio da una posizione di accesso professionale ad una posizione di vertice.

Un altro ambito di contributi, specifico per l'Italia, ha analizzato la questione nel contesto accademico nazionale. Baccini (2014) costruisce il primo dataset sulla discriminazione delle donne nel processo di abilitazione scientifica nazionale. De Paola, Ponzio & Scoppa (2018), Bagues, Sylos Labini & Zinovyeva (2014) studiano la prospettiva del soffitto di vetro e della “leaky pipeline” nelle carriere accademiche italiane, notando come la presenza di queste circostanze abbia impedito il pieno avanzamento delle donne nei percorsi professionali nelle università.

Roberto, Rey & Maglio (2019) hanno rivelato che il sistema accademico nazionale potrebbe essere definito come una costruzione di genere, in cui la sottorappresentazione di genere nelle carriere si verifica principalmente nel passaggio ai vertici della carriera accademica (Solera & Musumeci, 2017). Ulteriori interessanti prospettive hanno introdotto la rilevazione di nuove disuguaglianze di genere legate all'accesso alla carriera, nella condizione precaria di ricercatore nella carriera accademica, che potrebbe non essere adatta alle donne lavoratrici (Picardi, 2017; 2019). All'interno di questi recenti contributi italiani, emerge la questione dell'impatto di alcune sezioni della riforma universitaria 2010 sulla quota di personale femminile nell'accademia e sulle possibilità di sviluppo delle carriere delle donne nell'insegnamento universitario. Alcuni elementi (posizione provvisoria delle carriere ricercatore, estensione della fase successiva al conseguimento del dottorato e prima dell'accesso alla carriera di ricercatore, riduzione in valore assoluto del personale docente per i ritardi nell'avvio della riforma e a causa del blocco del turn over del personale universitario) sono state adeguatamente messe in evidenza da tali contributi. Alcuni aspetti, come la riduzione delle opportunità di carriera per il personale accademico femminile, dopo l'approvazione della riforma, presentano alcuni aspetti ancora da chiarire, anche se in materia sono stati forniti contributi significativi (Minervini, 2017; De Paola, Ponzio & Scoppa, 2018). In particolare, è necessario chiedersi quale impatto in termini di genere si sia ottenuto dall'applicazione della riforma del reclutamento, soprattutto sui settori in cui il divario di genere nell'accesso e nella progressione di carriera non era, in passato, così rilevante come nelle discipline STEM.

3. La legge di riforma del reclutamento accademico del 2010 e il suo impatto sulle macroaree 12 (diritto), 13 (economia e statistica), 14 (sociologia e politica)

3.1 La meccanica della riforma del reclutamento accademico

La riforma universitaria del 2010 ha apportato modifiche significative al reclutamento e alla progressione di carriera del personale accademico. Prima della riforma il grado di accesso alla carriera (ricercatore, grado C) era a tempo indeterminato; la riforma ha cercato di introdurre una sorta di *tenure track* per questo livello di carriera, rendendo di fatto precaria questa posizione, con la creazione di due ricercatori a tempo determinato (tipo A e tipo B, diversificati dalle diseguali opportunità di trasformazione della posizione da tempo determinato a tempo indeterminato nel passaggio a professore associato, grado B della carriera accademica). Questa configurazione precaria, insieme ai ritardi nella definizione dei requisiti dei concorsi per queste due figure, ha

creato ritardi e disincentivi nelle carriere accademiche di post-doc, assegnisti e ricercatori di nuovo profilo, con un probabile impatto di genere, in ragione della complessificazione prodotta nel tenere insieme gli obiettivi familiari e di carriera in un contesto con queste nuove caratteristiche.

Per quanto riguarda le progressioni di carriera, esse sono state basate su un meccanismo di doppia selezione. In primo luogo, il ricercatore a tempo indeterminato, prima della riforma e il ricercatore a tempo determinato dopo la riforma, devono sottoporsi a una valutazione nazionale dei titoli e delle pubblicazioni per accedere alle carriere di grado superiore (professore associato, grado B, e professore ordinario, grado A). Solo dopo l'abilitazione scientifica nazionale, gestita da una commissione nazionale di 5 professori ordinari con abilitazione speciale a commissario, è possibile per il personale abilitato a professore associato o ordinario prendere parte a concorsi locali per le relative posizioni "a cattedra".

Questa trasformazione della meccanica di sviluppo della carriera ha avuto un duplice impatto. Da un lato, la precarietà delle posizioni di ricercatore a tempo determinato ha avuto un impatto sulle prospettive di lavoro e di vita di dottori di ricerca e assegnisti di ricerca che hanno dovuto affrontare l'idea del prolungamento della prospettiva del precariato e della relativa, duplice incertezza: professionale e personale. Questa circostanza, oltre all'impatto immediato di chi, avendo intrapreso una carriera con un insieme di aspettative, può aver avuto un effetto disincentivante anche in prospettiva, allontanando giovani che si sarebbero dedicati alla ricerca da una carriera in cui le prospettive di stabilità di lavoro e certezza del reddito si allungavano rispetto ad altri comparti. Questo influsso potrebbe essere stato ancora più significativo sulla quota di personale femminile, che ha interrotto il proprio percorso dopo il dottorato o il post-doc, in virtù dell'assenza di opportunità lavorative stabili e sulla scorta di una ancora più difficile conciliazione tra la professione e percorsi di genitorialità e vita familiare.

D'altro canto, il percorso per gli sviluppi di carriera da ricercatore a tempo indeterminato a professore associato e da professore associato a professore ordinario - anche a causa dei ritardi nell'applicazione del meccanismo di abilitazione - ha comportato un imbuto negli sviluppi di carriera di genere, spesso legati anche alla natura del lavoro accademico svolto. Ad esempio, carichi di insegnamento più consistenti, in alcuni contesti dipartimentali, potrebbero essere stati affidati a ricercatrici e professoressse associate, mentre ai colleghi uomini si sarebbe riservata una maggiore autonomia di tempo, per incrementare la produzione scientifica, ottenere ruoli nelle associazioni scientifiche e nella governance accademica, portare a termine una serie di attività scientifiche e relazionali, particolarmente utili, in senso formale e informale, per i passaggi accademici alla posizione come ordinario.

Questa tendenza che combina una maggiore precarietà e ritardi nell'ulteriore progressione (a causa del percorso di progressione accademica a 2 livelli) potrebbe aver avuto un impatto sullo stock di accademiche prima e dopo la riforma. La seconda parte di questo capitolo propone un'analisi dei dati nazionali italiani sullo stock del personale accademico maschile e femminile prima e dopo la riforma, prendendo come riferimento due anni: 2009, prima dell'applicazione dei decreti applicati della riforma, e 2019, al termine di due sessioni complete di abilitazione scientifica nazionale. Per comprendere meglio gli effetti sul genere, prenderemo in considerazione dati sul personale accademico, forniti in forma libera e aperta dal Ministero dell'Università italiana, relativi ai macrosettori diritto, economia e statistica, discipline sociologiche e politiche, in cui non dovrebbe essere presente il fenomeno della segregazione orizzontale, ovvero del minor numero di

studentesse e laureate, nella fase di accesso alle carriere di ricerca accademica. A questi dati applicheremo i principali indicatori di genere nelle professioni saranno applicati ai dati generali sul patrimonio accademico: il tasso di femminilità, il Glass Ceiling Index e il Progression Glass Ceiling Index, per i passaggi da ricercatore a professore associato e da professore associato a professore ordinario. Mediante un raffronto verificheremo se e in quale misura la meccanica di funzionamento della riforma del reclutamento accademico, innestata su meccanismo formali e pratiche informali di funzionamento dell'accademia (assegnare carichi didattici maggiori alle colleghe donne, mentre i colleghi uomini sono liberati per ampliare il novero delle pubblicazioni, svolgere attività istituzionali, di networking scientifico in ambito nazionale e internazionale, presentare progetti di ricerca finanziati), abbia manifestato un impatto di genere sullo stock del personale accademico con una analisi sui dati del 2009 (prima della riforma) e del 2019 (con la capacità della riforma di dispiegare quasi 10 anni di effetti sul sistema). Un focus specifico è dedicato alla complessa relazione tra composizione per genere delle commissioni di abilitazione scientifica nazionale e abilitate e abilitati: il caso specifico del 2019 mostra come non vi possa essere correlazione tra una composizione al femminile della commissione di abilitazione e il maggior numero di abilitate, rispetto agli abilitati.

4. L'impatto della riforma del reclutamento sulla dimensione di genere nei settori accademici del diritto, dell'economia e statistica, delle discipline sociologiche e politologiche

4.1 Dati e metodologia

Per offrire un'analisi dell'impatto della riforma dell'università del 2010 sulle carriere accademiche dei settori del diritto, dell'economia e statistica, e delle discipline sociologiche e politologiche si è scelto qui di operare un confronto tra gli anni 2009 e 2019. Il confronto tra i dati del 2009 - anno precedente all'introduzione della riforma - e quelli del 2019 - anno che segna il decennale dell'introduzione della riforma - consente di esaminare un lasso di tempo in cui realisticamente la riforma in questione abbia prodotto degli effetti sull'organizzazione del mondo accademico, tanto in termini complessivi (sul numero totale di posizioni), quanto sulla composizione per genere, età e fasce professionali.

Per comprendere come la riforma abbia influenzato le carriere accademiche in una prospettiva di genere, consideriamo tutta la progressione di tale carriera che va dal conseguimento del dottorato di ricerca fino al passaggio alla posizione da professore ordinario. Occorre premettere che il percorso considerato non è standard, nemmeno dopo la riforma del 2010: non necessariamente un dottore di ricerca si impegnerà nella carriera accademica e proverà a sviluppare integralmente le fasi del percorso: assegnista, ricercatore a tempo determinato di tipo A o B, professore associato e professore ordinario. Alcuni percorsi si possono rilevare non standard, in ragione della brevità dei tempi del passaggio, dovuti ad eccezionalità curricolare; altri percorsi, invece, possono presentare strozzature e rallentamenti, in ragione di fattori personali e

professionali. Si intende tuttavia provare a condurre una analisi complessiva, partendo dal novero dei dati sui dottori di ricerca e giungendo ai dati relativi alle posizioni dei professori ordinari, per restituire la interezza del percorso accademico programmato dalla impostazione della riforma del reclutamento accademico del 2010. Grazie a questa impostazione, infatti, è possibile valutare l'impatto della riforma sulla dimensione del reclutamento del personale in maniera complessiva, e allo stesso tempo indagare se essa abbia avuto effetti diversi sulle diverse posizioni che compongono la carriera accademica.

Per fare ciò, questo capitolo analizza i dati sui dottorati di ricerca, i ricercatori e i professori universitari forniti dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) e i dati sull'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) disponibili sul sito dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario (ANVUR). In particolare, per quanto riguarda i dottorati, sono stati raccolti i dati sul numero di partecipanti ai concorsi per il dottorato, agli idonei e agli iscritti. I dati sui ricercatori e il personale docente universitario riguardano il numero degli assegnisti di ricerca, dei ricercatori a tempo determinato e indeterminato, e dei professori associati e ordinari. Infine, i dati ASN riguardano il numero dei commissari sorteggiabili, dei commissari e degli abilitati.

L'analisi dell'impatto della riforma sul genere è stata fatta calcolando le percentuali di donne e uomini nei diversi stati della carriera accademica e nel contesto dell'ASN.

Infine, per comprendere se e in che misura vi sono differenze nelle diverse aree delle scienze sociali e in che misura la riforma le abbia influenzate in maniera diversa, tutte le analisi sono suddivise per le tre aree qui considerate: area 12, area 13 e area 14.

5. Risultati

5.1 Dottorati di ricerca

Per analizzare l'impatto della riforma del 2010 sulle differenze di genere nelle carriere accademiche delle discipline in oggetto, per prima cosa si è analizzata la differenza percentuale di uomini e donne che hanno partecipato ai concorsi di dottorato, quelli che sono risultati idonei al concorso e quelli effettivamente iscritti ai corsi di dottorato degli anni 2009 e 2019. La Tabella 1 riporta i dati in questione per le aree disciplinari 12, 13 e 14.

L'analisi delle differenze di genere nei percorsi di dottorato mostra una serie di risultati interessanti. In primo luogo, guardando ai partecipanti al concorso di dottorato emerge che la quota di donne che decidono di partecipare ad un concorso per accedere al dottorato di ricerca è aumentata in tutte e tre le aree considerate, in particolare nell'area delle scienze economiche e statistiche che ha registrato un incremento di 22,6 punti percentuali passando dal 40,9 percento al 63,5 percento, e anzi nel 2019 le donne rappresentano in tutti e tre i casi la componente maggiore.

Tuttavia, la situazione muta quando si considerano gli idonei ai corsi di dottorato. Per quanto riguarda gli idonei i dati mostrano come la quota femminile tra il 2009 ed il 2019 diminuisce, anche se con diverse intensità, in tutte e tre le aree disciplinari, soprattutto nelle aree 13 e 14 dove si registra una diminuzione rispettivamente di 3,8 e 3,9 punti percentuali. Allo stesso tempo, differenze significative permangono nel 2019 anche tra le diverse aree disciplinari. Tra le tre aree, infatti, al netto della diminuzione registrata nel decennio considerato, soltanto l'area 14 mostra una quota di donne idonee al dottorato superiore al 50 percento, mentre l'area 13, quella

economico-statistica, registra una quota femminile pari al 41,8 percento. La notevole differenza (più di 20 punti percentuali) tra le donne partecipanti al concorso per accedere al dottorato in area 13 e quelle risultate idonee smentisce l'ipotesi, sostenuta da una parte della letteratura, secondo cui la più scarsa partecipazione femminile nel settore accademico delle scienze economiche e statistiche sarebbe dovuta alla mancata scelta di queste discipline da parte delle donne.

Tabella 1. Partecipanti, idonei e iscritti ai corsi di dottorato divisi per genere e area disciplinare, anni 2009 e 2019, valori percentuali

| Area | Partecipanti concorso PhD | | | |
|------|---------------------------|-------|--------|-------|
| | 2009 | | 2019 | |
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| 12 | 49,5 | 50,5 | 48,6 | 51,4 |
| 13 | 59,1 | 40,9 | 36,5 | 63,5 |
| 14 | 48,2 | 51,8 | 47,1 | 52,9 |
| Area | Idonei concorso PhD | | | |
| | 2009 | | 2019 | |
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| 12 | 49,1 | 50,9 | 50,6 | 49,4 |
| 13 | 54,4 | 45,6 | 58,2 | 41,8 |
| 14 | 45,9 | 54,1 | 49,8 | 50,2 |
| Area | Isritti corsi PhD | | | |
| | 2009 | | 2019 | |
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| 12 | 47,3 | 52,7 | 48,2 | 51,8 |
| 13 | 51,6 | 48,4 | 56,3 | 43,7 |
| 14 | 40,7 | 59,3 | 45,4 | 54,6 |

Fonte: MIUR, 2021.

La situazione poi torna parzialmente a riequilibrarsi nel caso degli iscritti ai corsi di dottorato dove la componente femminile nel 2019 torna ad aumentare rispetto agli idonei dello stesso anno, in tutte e tre le aree disciplinari. Anche in questo caso, però, la quota femminile rimane ben sotto il 50 percento nel caso dell'area 13, dove si attesta al 43,7 percento. Al contempo, tra il 2009 e il

2019, anche tra gli iscritti si registra una diminuzione della quota di donne in tutte e tre le aree scientifiche considerate.

Nella presentazione sintetica dei risultati di analisi dedicati al solo personale femminile nelle tre classi considerate (partecipanti al concorso, idonee al concorso, iscritte ad un corso di dottorato), emerge come, nel periodo 2009-2019, a fronte di un incremento generalizzato della partecipazione femminile al concorso per l'accesso ai dottorati, si verifica una diminuzione generalizzata delle donne idonee alla frequenza e delle iscritte ai corsi di dottorato di ricerca per tutte e tre le aree indagate.

5.2 Personale ricercatore a tempo indeterminato e indeterminato

Proseguendo nell'analisi della dimensione di genere nelle carriere accademiche, sono stati analizzati i dati relativi all'ingresso e alle prime fasi della carriera, ossia gli assegnisti di ricerca (AR), i ricercatori a tempo determinato (RTD) e i ricercatori a tempo indeterminato (RTI). Come in precedenza, l'analisi considera le quote di uomini e donne nelle diverse tipologie di contratto e confronta i dati del 2009 con quelli del 2019. Va altresì precisato che la figura del ricercatore RTI è stata soppressa dalla riforma del 2010 che ne aveva previsto la messa ad esaurimento, ossia l'impossibilità di bandire nuove posizioni a partire dall'entrata in vigore della riforma, e la loro completa sostituzione con le posizioni da RTD. Per tale ragione i dati sul personale RTI benché disponibili sia per il 2009 che per il 2019 sono difficilmente comparabili in quanto i secondi rappresentano il numero residuale del personale RTI che ha mantenuto nel tempo quella posizione. Allo stesso tempo, i dati relativi al personale RTD sono disponibili soltanto per il 2019. La Figura 1 mostra i dati in questione.

Anzitutto, i dati mostrano come tra gli assegnisti di ricerca la quota femminile sia sempre maggiore di quella maschile, in tutte le aree e negli anni considerati. Tuttavia, con l'eccezione dell'area 14, che risulta essere l'area in cui la presenza femminile è maggiore, tutte le aree considerate mostrano una leggera diminuzione della quota di donne tra il 2009 e il 2019.

Tuttavia, il segno cambia completamente nel successivo passaggio della carriera accademica, ossia nelle posizioni di ricercatore RTI e RTD. Tra gli RTI, nel 2009, la percentuale di donne risulta essere inferiore a quella degli uomini in tutte e tre le aree scientifiche, variando tra il 45,2 per cento dell'area 14 al 47,3 dell'area 12. Questo disequilibrio si mantiene poi tra il personale RTD che, nel 2019, registra una minore presenza femminile in tutte le aree considerate. In particolare, l'area 12 mostra il disequilibrio maggiore con una quota di donne pari al 43,2 per cento, mentre l'area 13 mostra il disequilibrio minore con una percentuale di donne del 47 per cento.

I dati, dunque, mostrano che in generale il passaggio dall'assegno di ricerca alla posizione di ricercatore (a tempo indeterminato prima e a tempo determinato dopo della riforma) rappresenta lo snodo di ostacolo principale per le donne che intraprendono la carriera accademica nonché il momento che segna il declino della presenza femminile nella carriera stessa.

Figura 1. Assegnisti di ricerca, ricercatori a tempo indeterminato e ricercatori a tempo determinato divisi per genere e area disciplinare, anni 2009 e 2019, valori percentuali



Fonte: MIUR, 2021.

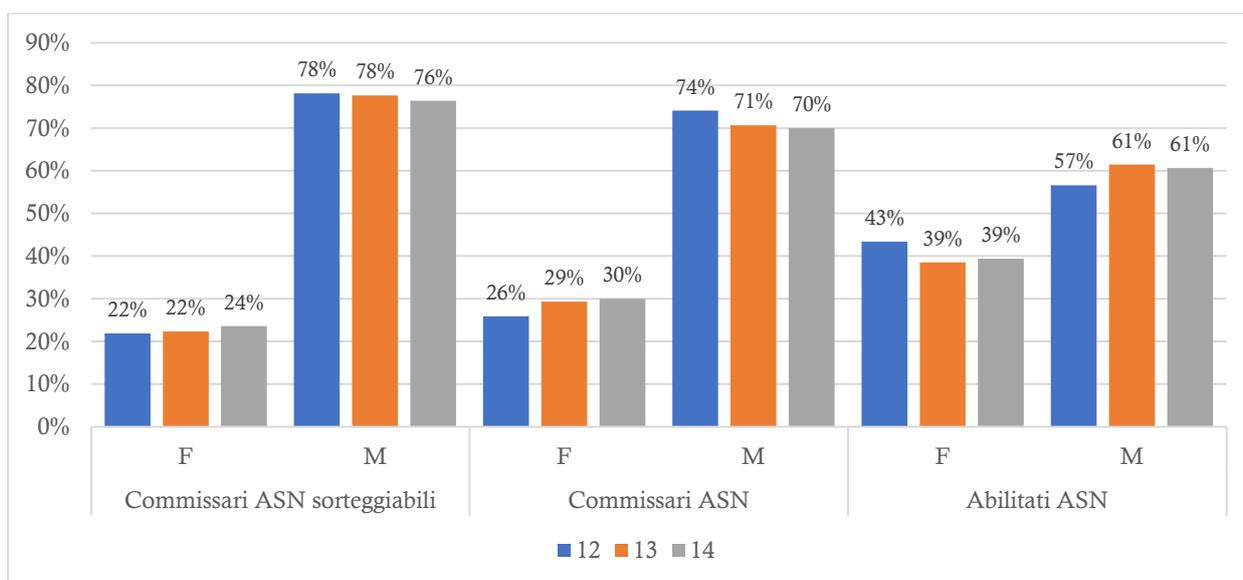
5.3 Personale docente: professori associati e ordinari

Gli ultimi passaggi della carriera accademica sono rappresentati rispettivamente dalle posizioni di professore associato e professore ordinario. La riforma introdotta nel 2010 ha sostanzialmente modificato le regole riguardanti il passaggio dalla posizione di ricercatore a quella di professore associato e professore ordinario. Infatti, a seguito della riforma, il passaggio dal ruolo di ricercatore a quello di professore associato o ordinario è ora subordinato all'ottenimento di un'abilitazione nazionale (l'ASN) che prevede che il candidato superi una serie di valori soglie (cosiddette mediane) relative alle pubblicazioni scientifiche che il candidato ha prodotto in un dato periodo di tempo e alcuni titoli e criteri di valutazione posti da ogni commissione all'interno dei settori. L'ASN è suddivisa per aree scientifiche e settori disciplinari, ciascuno dei quali presenta valori soglia diversi e basati sulle specificità delle diverse discipline.

Prima di passare all'analisi di genere dei dati relativi alle posizioni di professore associato e ordinario, è bene soffermarsi brevemente sulle dinamiche che regolano l'ottenimento di tali posizioni. L'ASN si svolge nelle modalità di un concorso aperto in cui il ricercatore si candida per una determinata area scientifica e un determinato settore scientifico disciplinare. Allo stesso tempo, avviene il reclutamento dei commissari dei concorsi che, sempre divisi per area e settore scientifico, si candidano a diventare appunto commissari di concorso. Sulla base delle regole e dei requisiti stabiliti dal bando per il loro reclutamento, gli individui vengono valutati e se considerati idonei vengono inseriti in un elenco di commissari cosiddetti "sorteggiabili". Successivamente i futuri commissari vengono appunto sorteggiati.

Attraverso il sito web dell'ASN è possibile reperire informazioni riguardo ai commissari sorteggiabili, ai commissari sorteggiati e agli abilitati per ogni area e settore scientifico disciplinare. La figura 2, riporta i dati in questione, relativi al 2018, anno di ASN più recente per cui sono disponibili i dati su tutte le dimensioni considerate.

Figura 2. Commissari sorteggiabili, commissari sorteggiati e individui abilitati divisi per genere e area disciplinare, 2018, valori percentuali



Fonte: ASN, 2021.

Rispetto ai commissari sorteggiabili i dati mostrano un grande e pressoché identico squilibrio di genere in tutte e tre le aree scientifiche considerate. In tutti i casi, la componente femminile varia dal 22 al 24 per cento mentre specularmente quella maschile varia tra il 76 e il 78 per cento. Tale disequilibrio si ripercuote quasi integralmente sui commissari sorteggiati nel cui novero la componente femminile varia tra il 26 e il 30 per cento.

Un'immagine solo parzialmente diversa viene restituita osservando i dati relativi agli individui abilitati. Anche in questo caso la quota di donne abilitate è costantemente inferiore a quella degli uomini in tutte e tre le aree strategiche, tuttavia, in questo caso varia dal 39 al 43 per cento. È interessante notare come l'area 12, quella delle scienze giuridiche, risulti essere quella più orientata alla equità in una prospettiva di genere.

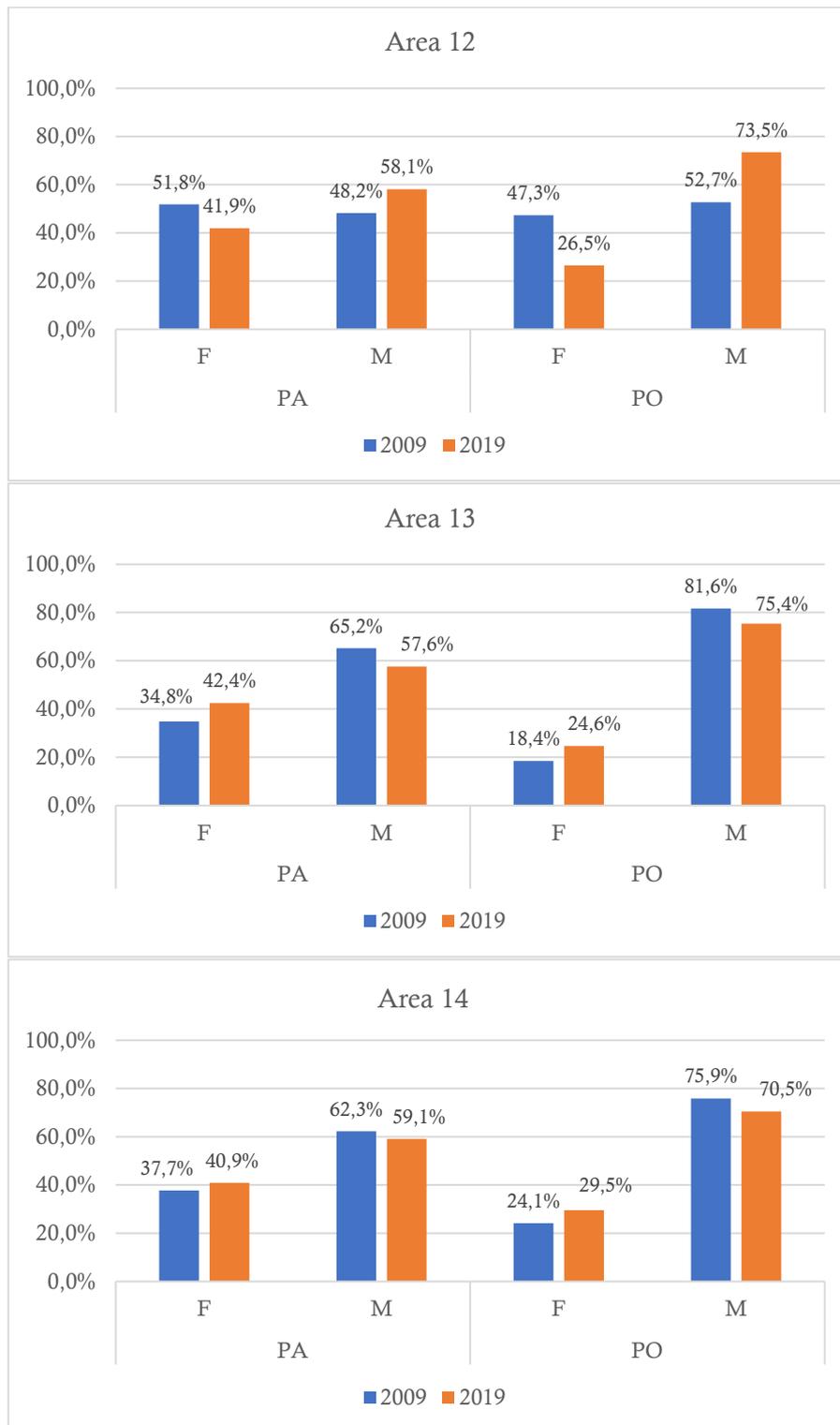
Tali numeri, tuttavia, non permettono di arrivare a delle conclusioni poiché non vi sono dati disponibili sugli individui che si candidano a diventare commissari e che poi vengono selezionati diventando commissari sorteggiabili, così come non vi sono dati sui candidati all'ASN. È dunque possibile che lo squilibrio di genere presente tra i commissari sorteggiabili (che si ripercuote sui commissari effettivamente sorteggiati) e tra gli abilitati dipenda da una somma di elementi: 1. le donne professore ordinario sono una minoranza rispetto agli uomini in tutti e tre i macrosettori, quindi una riserva numericamente inferiore di potenziali commissari; 2. solo una minoranza di donne professore ordinario possiede i requisiti curricolari per avanzare la propria candidatura; 3. solo una minoranza di quest'ultimo segmento sceglie di candidarsi come commissario per l'abilitazione e può quindi essere estratta come commissario.

Ad ogni modo, quali che siano le cause, tale gender gap nelle abilitazioni nei macrosettori 12, 13, 14 sembra ripercuotersi anche sulle relative assunzioni dei professori associati e ordinari nella seconda fase dei concorsi locali. Ad un numero inferiore di donne abilitate a professore associato e ordinario corrisponde una riserva ridotta per l'accesso alla successiva fase di concorsi locali presso gli Atenei, con un effetto di genere a doppia trazione, prima sull'abilitazione nazionale, poi nei concorsi locali.

La figura 3 riporta, infine, i dati relativi alla quota di donne e uomini che ricoprono i ruoli di professore associato e ordinario, per gli anni 2009 e 2019, suddivisi per macro-area scientifica

In primo luogo, i dati in questione mostrano come in tutti gli anni e in tutte e tre le aree considerate, con diverse intensità, il divario di genere, che comincia a manifestarsi nel passaggio da assegno di ricerca a ricercatore (RTI e RTD), subisca una ulteriore dilatazione nel passaggio da ricercatore a professore associato, acuendosi ulteriormente nell'ultima fase della carriera accademica, ossia quella del professore ordinario. L'unica eccezione è rappresentata dal dato dell'area 12 per il 2009, anno in cui la quota di donne che ricoprivano il ruolo di professore associato era di poco superiore a quella degli uomini. Nel 2009, rispettivamente nelle aree 12, 13 e 14, la quota di donne che ricoprivano il ruolo di professore associato si attestava al 51,8, 34,8 e 37,7 per cento; mentre nel 2019 tali quote ammontano al 41,9, 42,4 e 40,9 per cento. Rispetto alle donne che ricoprono il ruolo di professore ordinario, invece, nel 2009 rappresentano rispettivamente il 47,3, il 18,4 e il 24,1 per cento; mentre nel 2019 rappresentano il 26,5, il 24,6 e il 29,5 per cento.

Figura 3. Professori associati e professori ordinari divisi per genere e area disciplinare, anni 2009 e 2019, valori percentuali



Fonte: MIUR, 2021.

In secondo luogo, dunque, i dati rilevano come l'area 13 (scienze economiche e statistiche) presenti il divario di genere maggiore sia tra i professori associati che tra i professori ordinari.

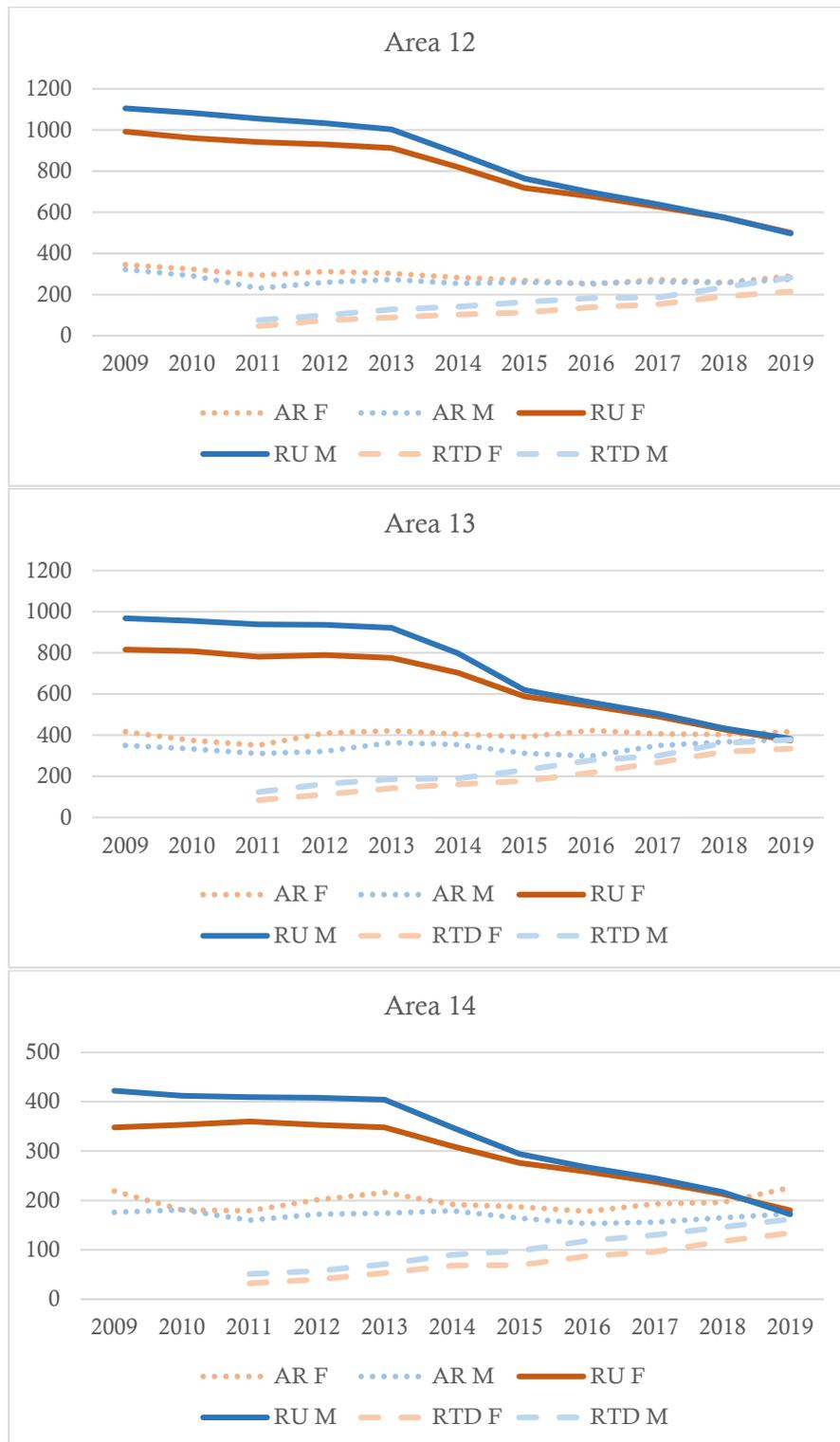
Infine, la comparazione tra i dati del 2009 e quelli del 2019, ossia pre - e post - riforma, mostra una differenza tra le aree considerate. Mentre nell'area 12 tra i due anni si registra una diminuzione della quota di donne tanto tra i professori associati (che passa dal 51,8 al 41,9 per cento) quanto tra i professori ordinari (che passa dal 47,3 al 26,5 per cento), nelle aree 13 e 14 si registra un aumento, anche se relativamente modesto, in entrambe le fasce di carriera. Nell'area 13 le donne che ricoprono una posizione da professore associato aumentano del 7,6 per cento nel periodo di riferimento considerato, mentre quelle che ricoprono una posizione da professore ordinario aumentano del 6,2 per cento. Nell'area 14 si registra invece un aumento della quota femminile di professori associati del 3,2 per cento e di professori ordinari del 5,4 per cento.

I dati evidenziati appaiono ancora più evidenti nella raffigurazione seguente, che riprende e consolida per le tre macroaree considerate, la distribuzione "a forbice" tra le carriere accademiche maschili e femminili soprattutto con riferimento ad alcune macro-aree (13, 14) per i passaggi da assegnista a ricercatore. Al tempo stesso è possibile rilevare dalla sezione dei grafici riservata alle posizioni da PA e PO una crescita tendenziale e costante della presenza femminile nelle carriere da PA nelle tre macroaree e una sostanziale anelasticità dell'accesso alle posizioni apicali di PO per le donne nelle carriere accademiche.

I dati evidenziati indicano una configurazione a forbice di questa fase di professionalizzazione delle carriere, con una riduzione progressiva comune nelle tre aree del numero delle donne nel passaggio da assegnista a ricercatore. La circostanza della precarizzazione di tale livello di carriera, dei ritardi nell'applicazione della nuova disciplina dei RTD di tipo A e B, della inizialmente ridotta dotazione di risorse per punti organico per queste figure, e della incerta profilazione dell'esito di tenure track, dato il numero ridotto di abilitazioni scientifiche nazionali conseguite da questi soggetti nelle prime tornate di ASN, hanno prodotto un significativo impatto di genere in questa parte della carriera.

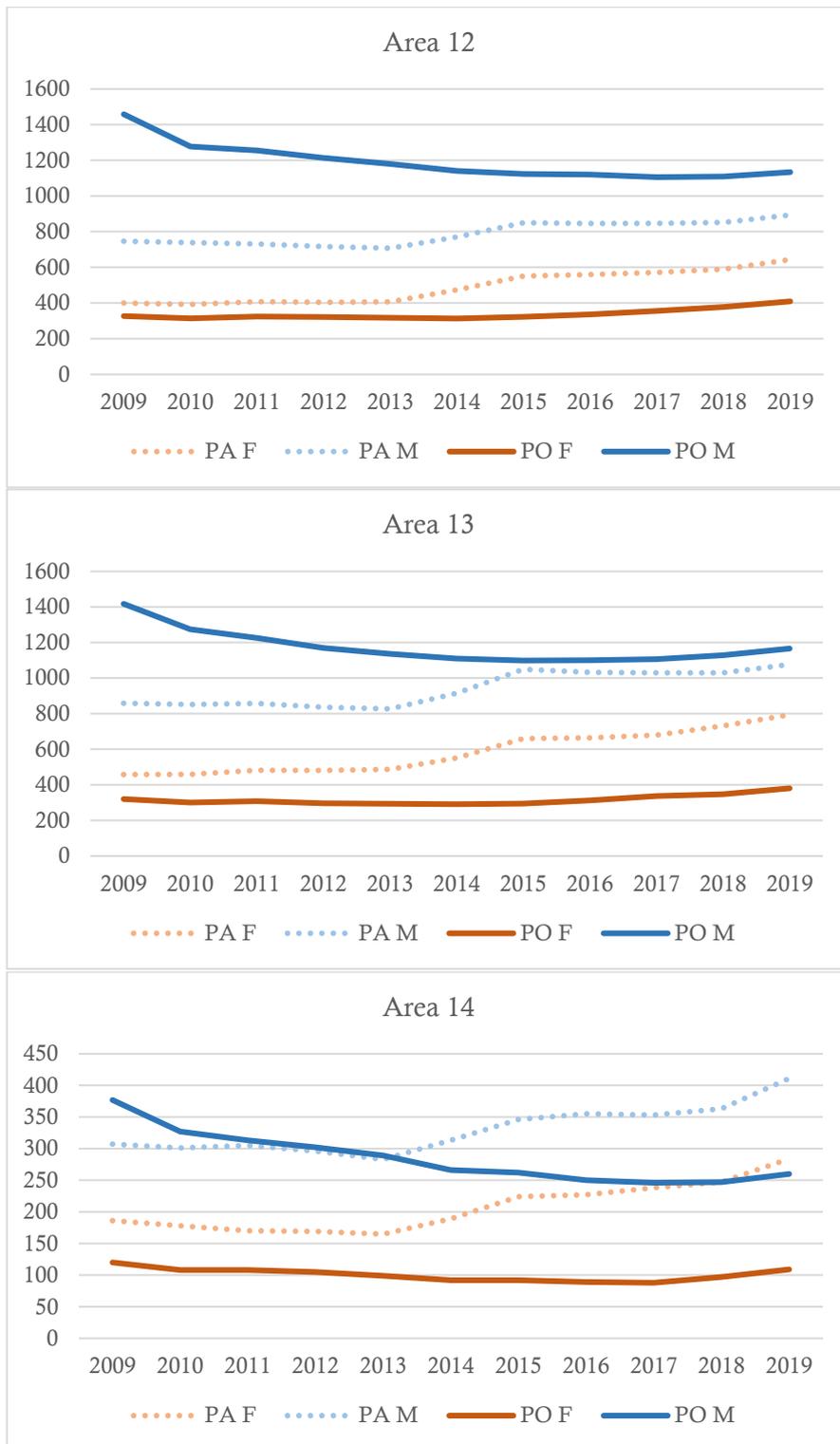
Ma in questa differente veste grafica, emerge con chiarezza anche un ulteriore fenomeno, che copre il periodo di vita accademica considerato nelle tre macro-aree, con riferimento alle posizioni di vertice della carriera: professore associato e professore ordinario, come evidenziato in figura 5. Se raffrontiamo questo trend relativo ai Professori Ordinari nel decennio, con la prima parte della figura 2, relativa ai commissari sorteggiabili per l'abilitazione scientifica nazionale, non sorprende il numero assai ridotto di commissarie donne, a partire da una riserva di personale, i PO in cui la quota maschile varia nelle tre macroaree da 1 a 3 ad 1 a 4.

Figura 4. Assegnisti, ricercatori universitari e ricercatori a tempo determinato divisi per genere e area disciplinare, anni 2009 e 2019, valori assoluti, trend nel tempo



Fonte: MIUR, 2021.

Figura 5. Professori associati e professori ordinari divisi per genere e area disciplinare, anni 2009 e 2019, valori assoluti, trend nel tempo.



Fonte: MIUR, 2021.

Nelle tre macroaree scientifiche considerate, crescono in modo costante, tutte le posizioni come professore associato, con una prevalenza per le posizioni assegnate ai docenti uomini, ma con un incremento significativo anche per le carriere femminili. Quasi una *aurea medietas*, in cui sembrano collocarsi la gran parte delle carriere accademiche post-riforma, riservando i vertici delle carriere ad un numero piuttosto contenuto di soggetti, con un deciso sbilanciamento verso gli uomini in questo profilo professionale di vertice. Una configurazione decisamente sbilanciata verso la componente maschile nelle carriere da professore ordinario resiste nelle tre aree, in modo stabile, con una leggera tendenza alla riduzione di queste posizioni nel corso del decennio, tanto per gli uomini, quanto per le donne nelle tre macro-aree considerate.

6. Conclusioni

Dall'analisi dei dati relativi allo stock di personale accademico nei due anni considerati (2009, prima dell'inizio della riforma dell'Università; 2019, a quattro cicli di abilitazione scientifica nazionale compiuti e a riforma pienamente implementata) emergono alcune tendenze nei tre macrosettori concorsuali considerati in analisi (giuridico; economico-statistico; sociologico-politico).

In primo luogo, l'analisi dei dati relativa alle fasi di accesso alla carriera si pone in termini problematici per quanto riguarda l'equilibrio di genere. Se appare aumentata la richiesta femminile di accesso alla carriera in tutti e tre le macroaree all'interno del periodo decennale considerato, l'esito dei concorsi per l'ammissione al corso di dottorato appare ancora sbilanciato, in alcuni casi in maniera consistente (area 13) verso il genere maschile, giungendo ad un quasi bilanciamento di genere nel numero degli iscritti ai dottorati sul triennio per le macro-aree 12 e 14, rilevato nel corso del 2019 e con un deciso sbilanciamento a favore dei dottorandi nell'area 13. Nell'ambito delle scienze giuridiche, socio-politiche, economico-statistiche, quest'ultimo macro-settore appare maggiormente prossimo ai paradigmi di segregazione orizzontale, caratteristico delle discipline STEM, rispetto alle altre discipline riferibili alle scienze sociali.

Sembra poi rilevante la circostanza della segregazione verticale per le donne in queste macroaree, connessa alla strettoia nell'accesso alle fasi professionali immediatamente successive al dottorato. Questa ipotesi legata al mancato accesso alla dimensione di professionalizzazione della ricerca, stando la considerazione del dottorato come ultima fase del percorso formativo di studi, è stata presentata in letteratura (Picardi, 2019) come "glass door", ovvero difficoltà di accesso per le donne che intendono svolgere questa carriera in questa fase di passaggio dal dottorato all'assegno di ricerca e, in misura ancora maggiore, dall'assegno di ricerca alla condizione di ricercatore a tempo determinato, in cui disequilibri di genere cominciano a manifestare un incremento sensibile. Dai dati analizzati nel nostro lavoro, tale fenomeno è sicuramente presente e si combina con la progressione dello squilibrio di genere che si manifesta, con maggiore rilevanza, nelle posizioni di vertice della carriera di Professore Ordinario.

Infatti, dall'analisi dei dati sul periodo decennale considerato, la quota preminente di personale accademico femminile sembra collocarsi nella posizione mediana della riformata carriera accademica, con una quota delle professoressesse associate attorno al 40 - 42% nelle tre macro-aree considerate, in riduzione rispetto al 2009 per l'area giuridica, ma in crescita nelle aree economico-

statistica e socio-politica. Nell'ordito della riforma, questa tendenza rilevata dall'analisi numerica sembra attestarsi verso un trend di crescita delle professionalità accademiche femminili nell'area mediana della carriera, a partire da uno stock di personale ricercatore a tempo determinato già in fase di leggero squilibrio all'interno delle carriere di RTD.

D'altro canto, la resistenza del modello a forbice nelle carriere accademiche italiane resta confermata dall'analisi dei dati relativi alle carriere al femminile per la posizione di professore ordinario. Nelle tre macroaree rimane costante la circostanza che meno di un professore ordinario su 3 sia donna, con squilibri di genere maggiori nell'area 13 (solo il 24,6 per cento delle professoressa ordinarie, pur se nella crescita del trend rispetto al 2009) e con una limitata crescita nel trend decennale nell'area 14 (con il 29, 5 per cento delle donne professore ordinario). Il soffitto di cristallo, secondo un modello di segregazione verticale caratteristico delle social sciences, si conferma quindi resistente, subendo un effetto di cumulo con l'indice della porta di cristallo.

Infine, alla leggera riduzione delle posizioni di vertice (come PO) nel corso del decennio, fa riscontro una sostanziale stabilità della composizione di genere di tale segmento della carriera: con una proporzione di una donna professore ordinario ogni 3 o 4 uomini nei settori delle scienze giuridiche, economico-statistiche e politico-sociali. Oltre all'impatto sulla potenziale composizione delle prossime commissioni di abilitazione scientifica nazionale, questa tendenza determina un minor pluralismo all'interno di settori scientifico-disciplinari connotati da una importante azione di ricerca e consulenza per il sistema delle istituzioni pubbliche, per il suggerimento di politiche pubbliche, per il raccordo tra ricerca e sistema decisionale. Uno squilibrio di genere in questi ambiti rischia di comportare un modello di ricerca - e di consulenza nei confronti del sistema politico decisionale in ambito giuridico, economico-statistico, socio-politico, meno ricco e incline alla gestione della diversità di voci e visioni e meno pronto a considerare l'integrazione della prospettiva di genere nei contenuti di ricerca e analisi, con una perdita di visione complessiva non solo per la ricerca, ma per la società, il diritto, l'economia, la politica e le istituzioni. Una prospettiva su cui riflettere per cercare di portare l'approccio di gender mainstreaming anche nelle politiche di reclutamento in accademia e ricerca.

7. Bibliografia

- Avveduto S. (2020). *Ricerca: femminile, plurale*, Roma, CNR edizioni, 2020.
- Baccini, A., (2014). Le donne sono state discriminate nell'abilitazione scientifica nazionale? In ROARS, 28 October, 2014. <https://www.roars.it/online/le-donne-sono-state-discriminate-nellabilitazione-scientifica-nazionale/>
- Bagilhole B., Goode J. (2001). *The contradiction of the myth of individual merit, and the reality of a patriarchal support system in academic careers*. *European Journal of Women's Studies* n. 8, pp. 61-80.
- De Paola M., Ponzio M., Scoppa V., (2018). Are Men Given Priority for Top Jobs? Investigating the Glass Ceiling in Italian Academia. *Journal of Human Capital*, 12(3), 475-503.
- De Vries J. A., van den Brink M. (2016). *Transformative gender interventions. Linking theory and practice using the "bifocal approach. Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal* 35, 7-8, pp. 429-448. <http://dx.doi.org/10.1108/EDI-05-2016-0041>.

-
- Desivilya, Helena, et al. (2017). Engaging diversity in academia: Manifold voices of faculty. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- European Commission (2019). *She figures 2018*. Directorate-General for Research and Innovation. https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en
- European Institute for gender equality (2016). Gender in research. Report. Vilnius. pp 1-23.
- Evans C. (2014). *Diversity management and organizational change: what can institutional theory contribute to our understanding of the lack of radical change?*. *Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal* 33 6, pp. 482-493.
- Ginther, D. K., & Kahn, S. (2006). Women's careers in academic, social science: Progress, pitfalls, and plateaus. *The Economics of Economists*.
- Ginther, D., & Kahn, S. (2014). 11 Academic women's careers in the social sciences. *The economics of economists: Institutional setting, individual incentives, and prospects*, 285.
- Goastellec, G., & Pekari, N. (2013). Gender differences and inequalities in academia: Findings in Europe. In *The work situation of the academic profession in Europe: Findings of a survey in twelve countries* (pp. 55-78). Springer, Dordrecht.
- Italian MIUR (2016). Le carriere femminili nel settore universitario. Notiziario 1-2016 - Miur, Ufficio VI Statistica e Studi, Focus.
- Marini, G., & Meschitti, V. (2018). The trench warfare of gender discrimination: evidence from academic promotions to full professor in Italy. *Scientometrics*, 115(2), 989-1006.
- Minervini, D. D. (2017). Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) e progressioni di carriera dei docenti universitari italiani: un'analisi di genere, Tesi di dottorato Università degli Studi di Napoli Federico II, 2017, XXIX ciclo.
- Nielsen M. W. (2015), *Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes*. *Science and Public Policy*, 43, 3, pp- 386-399.
- Osborn, M., and alii, (2000). Science Policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality, European Commission.
- Palomba, R. (2006). Does gender matter in scientific leadership?. in *Scientific Careers*, 133.
- Picardi I. (2017). *La dimensione di genere nelle carriere accademiche. Riflessività e cambiamento nel progetto pilota di GENOVATE@UNINA*, Napoli, Italy: FedOAPress.
- Picardi, I. (2019). La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica. *Quaderni di Sociologia*, (80), 87-111.
- Poggio B. (2018). *Gender Politics in Academia in the Neoliberal Age*. *Gender Reckonings: New Social Theory and Research*, 173.
- Roberto F., Rey A., Maglio R. & Agliata F., (2020). The academic "glass-ceiling": investigating the increase of female academicians in Italy. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Roberto, F., Rey, A., & Maglio, R. (2019, April). The Gendered Nature of Academic Institutions: Gender-Analysis of Italian Universities. In *International Conference on Gender Research* (pp. 511-XXI). Academic Conferences International Limited.
- Rosser, S. (2004). *The science glass ceiling: Academic women scientists and the struggle to succeed*. Psychology Press.
- Solera, C., & Musumeci, R. (2017). The persisting glass ceiling in academia: a multidimensional cross-national perspective. *Polis*, 31(1), 17-44.
- Vagnoni E., Fioravanti C., Cavicchi, C., Oppi C., "Gender equality and Governance: an explorative study
-

of Italian Universities.” Paper presented at 8th *European Conference on Gender Equality in Higher Education*; 3-5 September 2014, Vienna.

Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507-524.

Veltri, A., Vivona, S., & Sdao, P. (2018, April). Women’s Empowerment and Leadership in Academia: A Case Study. In *International Conference on Gender Research* (pp. 581-XVII). Academic Conferences International Limited.

Winslow, S., & Davis, S. N. (2016). Gender inequality across the academic life course. *Sociology Compass*, 10(5), 404-416.

Zacchia, G. (2017). Diversity in economics: a gender analysis of Italian academic production. *Institute for New Economic Thinking Working Paper Series*, (61).

Il gender pay gap: lo stato dell'arte e le prospettive in Europa e in Italia

Serenella Molendini*

1. Introduzione

In Italia abbiamo una situazione di sofferenza strutturale riguardante il gap di genere occupazionale, retributivo e pensionistico.

La perdita dei talenti femminili nel mondo del lavoro non è solo un'opportunità tolta alle donne, ma è soprattutto una grande perdita per tutta la collettività. Purtroppo, però, tutta la vita delle donne è disseminata da un continuo trovare ostacoli che non consentono un reale dispiegamento di energie e competenze femminili.

Se si resolvesse, per esempio, il problema del gap salariale di genere, tutta l'Italia ne gioverebbe. Si stima che la parità di retribuzione e di tasso di occupazione tra uomini e donne genererebbe una crescita del Pil pari a 110 miliardi in più all'anno

Invece le donne continuano ad avere stipendi inferiori e percentuali più basse di occupazione, anche a parità di titolo di studio e di posizione.

Secondo i dati raccolti dall'Osservatorio sui Conti Pubblici Italiani dell'Università Cattolica, diretto dall'economista Carlo Cottarelli, lo scarto nello stipendio netto mensile a cinque anni dal conseguimento della Laurea Magistrale è di oltre 500 euro tra uomini e donne: 1.969 contro 1.403 euro.

La disparità di genere nel mondo del lavoro tra uomini e donne ha diverse ragioni, tra queste la scelta dei percorsi di laurea da un lato, le politiche di welfare per la famiglia dall'altro e soprattutto una visione culturale patriarcale e sessista della nostra società.

2. La scelta del percorso di studi

Nel 2020, tra i laureati in materie STEM (fisica e matematica, scienze, tecnologie informatiche), gli uomini sono il 36,8% del totale, mentre la percentuale di donne si ferma a una su sei, circa il 17% (dati Istat). I salari sono più alti per chi lavora in ambito scientifico che in altri campi, come quello umanistico, dove sale la percentuale di donne che lo scelgono come indirizzo formativo.

* Consigliera Nazionale di Parità supplente e Presidente CREIS, Lecce.

Il paradosso è che la discrepanza tra retribuzioni cresce con l'aumentare del livello di istruzione raggiunto. Il gap salariale è del 5,4% tra i diplomati delle scuole professionali, sale al 10,4% tra i non laureati e al 30,4% tra i laureati, per raggiungere il 46,7% tra chi ha conseguito un Master di secondo livello.

L'incidenza della disparità di genere nel mondo del lavoro è evidente nel Rapporto AlmaLaurea 2022, un Consorzio Interuniversitario che rappresenta circa il 90% di laureati e laureate complessivamente usciti, ogni anno, dal sistema universitario italiano.

Dal Rapporto emerge che le migliori performance negli studi delle laureate rispetto ai laureati non arginano il divario a favore degli uomini su esiti occupazionali e retribuzione.

Nel 2020 quasi il 60% di chi ha conseguito una laurea in Italia era costituito da donne. Il curriculum universitario è rafforzato anche dall'andamento del percorso, sia in termini di regolarità negli studi, sia in termini di voto di laurea. Ma gli sforzi fatti sembrano non essere sufficienti per appianare le differenze di genere anche nel mercato del lavoro.

Sul mercato del lavoro, infatti, la situazione viene stravolta: le donne hanno esiti occupazionali di gran lunga peggiori rispetto a quelli degli uomini.

Il tasso di occupazione a 5 anni dalla laurea registra percentuali a vantaggio degli uomini: tra i laureati di primo livello (laurea triennale) il tasso è pari all'86% per le donne e al 92,4% per gli uomini; tra quelli di secondo livello (laurea magistrale o equivalenti) è rispettivamente pari a 85,2% e 91,2%. Il divario di genere emerge anche dal carattere dell'occupazione: a 5 anni dal conseguimento del titolo di studio i laureati, specialmente di secondo livello, hanno un'occupazione più stabile rispetto alle laureate

Si potrebbe argomentare che i percorsi di studio scelti con maggiore frequenza dalle ragazze, anche per "condizionamenti" che hanno luogo ben prima della scelta dell'Università, abbiano rendimenti minori sul piano occupazionale e retributivo. Ma Almalaurea mostra che, anche in gruppi di studenti che frequentano gli stessi corsi, ottengono gli stessi risultati e indicano ambizioni simili (per esempio maggiore interesse per la carriera piuttosto che per la famiglia), le laureate continuano ad avere prestazioni peggiori rispetto a quelle dei laureati sul mercato del lavoro. Questo suggerisce che, per quanto l'area di studio sia importante, non esaurisce le spiegazioni della disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro.

Il rapporto conferma dunque, da questo punto di vista, la dinamica più ampia e generalizzata del gender pay gap, ovvero il differenziale retributivo tra uomini e donne a parità di ruolo e di mansione.

L'altro elemento è, infatti, la presenza di figlie o figli che incide sul differenziale retributivo, aumentandolo significativamente. Se a 5 anni dal titolo gli occupati senza figli percepiscono una retribuzione maggiore delle occupate senza figli (+17,5% per la laurea di primo livello e +17,6% per quella di secondo livello), in presenza di figli il gender pay gap sale rispettivamente a +35,4% e +32,0%.

Sul sistema di welfare in Italia è, dunque, necessario aprire una riflessione.

Nel 2019, secondo dati Istat, i posti disponibili negli asili nido coprivano solo il 25,5% del totale dei bambini sotto i tre anni in Italia, con differenze territoriali spaventose tra Centro nord e Sud e Isole. Cifre che portano a chiedersi se la più bassa occupazione e retribuzione delle donne non sia ancora dovuta a dover scegliere se lavorare o occuparsi della famiglia.

Una risposta affermativa sembra essere suggerita dal confronto tra la percentuale di uomini e donne che lavorano in part-time: 7,9% contro 31,8%.

Così anche i numeri sulle dimissioni volontarie dei genitori di bambini dai 0 ai tre anni fornite dall'Ispettorato nazionale del lavoro.

In ottica di genere, delle 42.377 convalide totali del 2020, 32.812 (il 77,4%) si riferiscono a donne e 9.565 (22,6%) a uomini. Dal raffronto di tali dati con quelli riferiti all'annualità precedente si evince che nel 2020 le convalide totali sono calate di oltre 9.000 unità rispetto al 2019 (- 17,8%). Una diminuzione attesa rispetto al 2019, visto che il 2020 è stato un anno in cui si è vissuto come in una bolla, tra cassa integrazione, blocco licenziamenti, home working.

Questa diminuzione, però, non è avvenuta in modo uniforme per uomini e donne. Le convalide riferite a donne, che nel 2020 superano le 32.800 unità, calano meno del 13% rispetto all'anno precedente mentre quelle riferite a uomini, che nel 2020 sono 9.565, diminuiscono di più del 31%. Questa differenza si traduce per le madri rispetto ai padri nel 77% del totale.

Sul totale delle convalide, la motivazione più frequente per le donne continua ad essere la difficoltà di conciliazione dell'occupazione lavorativa con le esigenze di cura della prole sia per ragioni legate alla disponibilità di servizi di cura che per ragioni di carattere organizzativo riferite al proprio contesto lavorativo. Esiste, tuttavia, una profonda differenza di genere nel dato relativo alle motivazioni: la causale del recesso individuata nella difficoltà di esercizio della genitorialità in maniera compatibile con la propria occupazione, nelle diverse articolazioni proposte, è quasi esclusivamente femminile.

La motivazione principale per gli uomini, che copre circa il 77% dei provvedimenti emanati, è il passaggio ad altra azienda (spesso per migliorare carriera e retribuzione).

Ciò conferma che in presenza di figli la partecipazione maschile al mercato del lavoro aumenta e che, anche in periodo di pandemia, l'uomo adatta il suo ruolo di care giver ricorrendo a strategie diverse dalle dimissioni.

Un altro interessante dato proviene dalla ricerca della DG Innovazione del Ministero del Lavoro effettuata per le Consigliere di Parità sul reinserimento lavorativo di donne e uomini dopo le dimissioni. Coloro che hanno sottoscritto un contratto dopo la convalida delle dimissioni, sono per il 77% uomini e solo il 36,55 donne, in particolare al centro nord con pochissimi casi al sud e con un rapporto di lavoro per le donne molto più precario.

Il lavoro di cura potrebbe essere, dunque, una spiegazione del differenziale retributivo molto più convincente rispetto al settore di occupazione.

3. Prospettive in Europa e in Italia

Se si risolvesse il problema del gap salariale di genere, tutta l'Italia ne gioverebbe. Si stima che la parità di retribuzione e di tasso di occupazione tra uomini e donne genererebbe una crescita del Pil pari a 110 miliardi in più all'anno.

Il problema non è nuovo e gli appelli per risolverlo sono ormai all'ordine del giorno. Tuttavia, il Gender Gap Report del World Economic Forum disegna un quadro preoccupante: per colmare il divario a livello globale nella partecipazione economica delle donne ci vorranno ancora 267 anni.

Il 2021 e questi primi mesi del 2022, tuttavia, segnano importanti passi avanti in Europa e, di riflesso in Italia, verso questa direzione.

Nonostante permangano disuguaglianze tra donne e uomini, negli ultimi decenni l'UE ha compiuto notevoli progressi in materia di parità di genere. Questo è dovuto a:

norme sulla parità di trattamento

l'integrazione della dimensione di genere in tutte le altre politiche (gender mainstreaming)

misure specifiche a favore delle donne.

La parità di genere non è una questione che interessa solo le donne, ma anche gli uomini. È al centro del pilastro europeo dei diritti sociali, che mira al raggiungimento della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in tutti i settori, tra cui la partecipazione al mercato del lavoro, le condizioni di lavoro e la progressione di carriera.

Il focus sulla conciliazione vita lavoro diventa il vero grimaldello per smontare pregiudizi, stereotipi, per migliorare occupazione e natalità, per prevenire discriminazioni anche retributive sui luoghi di lavoro e dimissioni dal lavoro.

La direttiva 1158/2019 sui nuovi congedi stabilisce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro, agevolando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o i prestatori di assistenza.

A tal fine, essa dispone diritti individuali relativi:

a) al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza;

b) a modalità di lavoro flessibili per i lavoratori che sono genitori o i prestatori di assistenza.

Finalmente, in Italia, il Disegno di legge dell'aprile 2022 recepisce la suddetta direttiva europea e mette in atto provvedimenti:

- per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per tutti i lavoratori e le lavoratrici che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza
- conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra donne e uomini
- promuovere un'effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo sia in ambito familiare.

Anche la pubblicazione della Legge 7 aprile 2022 n. 32 (il cosiddetto Family Act) contiene deleghe per il potenziamento delle disposizioni volte al contrasto della denatalità attraverso il sostegno della genitorialità e la conciliazione della vita familiare di entrambi i genitori. Così il finanziamento con il PNRR (Missione 5 Inclusione e coesione) di nuovi Asili nido.

La Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 (febbraio 2020) tiene fede all'impegno della Commissione di Ursula von der Leyen per un'Unione dell'uguaglianza. La strategia presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, **affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico**, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

Tra i primi obiettivi della strategia, la Commissione ha proposto misure vincolanti in materia di trasparenza salariale.

Così il 4 marzo 2021, la Commissione ha presentato la sua proposta di direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso

lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi, in risposta all'invito, formulato dal Consiglio nel giugno 2019, a elaborare misure concrete per aumentare la trasparenza retributiva.

Successivamente il 6 dicembre 2021 è stato approvato il testo di compromesso che costituisce una solida base per i futuri negoziati con il Parlamento europeo

Infine, in aprile 2022 è stato approvato il mandato negoziale con cui il Parlamento è pronto ad avviare i negoziati con i governi UE sulla direttiva per la trasparenza delle retribuzioni.

L'iniziativa mira a contrastare il persistere di un'applicazione inadeguata del diritto fondamentale alla parità retributiva e a garantire il rispetto di tale diritto in tutta l'UE, stabilendo norme in materia di trasparenza retributiva per consentire ai lavoratori di rivendicare il loro diritto alla parità retributiva.

A tale scopo diventa necessario:

- garantire la trasparenza retributiva all'interno delle organizzazioni;
- agevolare l'applicazione dei concetti chiave relativi alla parità retributiva, compresi quelli di "retribuzione" e "lavoro di pari valore";
- rafforzare i meccanismi di applicazione.

La proposta di direttiva chiede:

- Abolizione del segreto salariale.
- Misure sulla parità genere quando il divario retributivo è pari o superiore al 2,5%.
- Spostamento dell'onere della prova. La proposta della Commissione è quella di spostare l'onere della prova sulle questioni legate alla retribuzione al datore di lavoro. Nei casi in cui un lavoratore ritiene che il principio della parità di retribuzione non sia stato applicato e porta il caso in tribunale, la legislazione nazionale dovrebbe obbligare il datore di lavoro a provare che non c'è stata discriminazione, piuttosto che il lavoratore.

In Italia, sulla spinta del dibattito europeo, a novembre 2021 è stata approvata la legge sulla parità salariale, una norma che ha comportato una serie di modifiche e integrazioni al Codice sulle pari opportunità tra uomo e donna, con riferimento all'ambito lavorativo. Si tratta della Legge 5 novembre 2021, n. 162 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11- 2021.

Finanziato con 50 milioni di euro per il 2022, questo intervento normativo cerca di ridurre le differenze di retribuzione tra uomo e donna. Infatti, in Italia, secondo i dati ISTAT la retribuzione oraria è pari a 15,2 euro per le donne e a 16,2 euro per gli uomini. Il differenziale retributivo di genere è più alto tra i dirigenti (27,3%) e i laureati (18%). La legge dunque, prevede una serie d'interventi di sensibilizzazione e premialità per abbassare il "gender pay gap" (ovvero la discrepanza in opportunità, status e attitudini tra i due sessi) che raggiunge picchi anche del 44% in Italia.

La legge sulla parità salariale che modifica l'art. 46 del Codice Pari Opportunità si muove secondo due direttrici.

1) La legge sulla parità salariale introduce l'obbligo per le aziende pubbliche e private con "oltre 50" dipendenti (anziché "100" come prevede la normativa precedente) di redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni. La relazione dovrà riguardare anche gli ambiti della formazione,

della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica. Inoltre, sottolinea le azioni anche su altri fenomeni di mobilità, sull'intervento della Cassa integrazione guadagni, sui licenziamenti, sui prepensionamenti e pensionamenti, sulla retribuzione effettivamente corrisposta. Invece per le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti è prevista la facoltà, su base volontaria, di redigere il rapporto. Il rapporto deve essere inviato entro il 31 dicembre di ogni anno. Le aziende che non rispettano l'invio possono subire sanzioni e verifiche dell'Ispettorato del Lavoro.

2) La seconda (46 bis) prevede una serie di interventi per contrastare il gap retributivo di genere, attraverso la certificazione di genere e misure premiali per le aziende che rimuovono le discriminazioni; prevede inoltre provvedimenti volti a favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

La certificazione di genere attesterà "le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale e parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Per l'anno 2022, alle aziende private che saranno in possesso della certificazione della parità di genere è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.

Inoltre, alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, saranno in possesso della certificazione della parità di genere è riconosciuto un punteggio premiale per partecipare a tutti gli appalti pubblici.

La certificazione di genere, già prevista nel PNRR, è davvero un elemento importante per il passaggio da una visione culturale esclusivamente sanzionatoria nei confronti delle aziende ad una visione premiante che potrebbe stimolare un cambiamento effettivo, autentico e duraturo verso la parità di genere lavorativa e retributiva.

Il primo step verso la definizione di questa certificazione è stata la presentazione ufficiale della Prassi di Riferimento, un documento che contiene tutte le indicazioni tecniche, i criteri e le linee guida relative alla certificazione. Realizzato da UNI, ente italiano di normazione, è il risultato del tavolo di lavoro sulla certificazione di genere coordinato dal Dipartimento delle Pari Opportunità e in cui è presente anche la Consigliera Nazionale di Parità. Nel documento sono state indicate sei aree di valutazione: 1) cultura e strategia, 2) governance, 3) processi HR, 4) opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, 5) equità remunerativa per genere 6) tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Ciascuna di queste aree ha un peso percentuale (il totale è 100) e include degli indicatori di performance qualitativi o quantitativi che in alcuni casi verranno applicati secondo un principio di proporzionalità in base a quanto è grande l'azienda che richiede la certificazione. Il sistema infatti si applica dalle micro-organizzazioni (1-9 dipendenti) fino alle multinazionali.

Il sistema di certificazione con l'individuazione degli Enti certificatori sarà attuato da ACCREDIA, Ente Unico Nazionale di accreditamento designato dal governo italiano.

L'obiettivo posto dal governo italiano con il PNRR è di avere entro il 2026 almeno 800 imprese certificate con il documento UNI.

L'Italia ha un grande problema: le discriminazioni contro le donne, la più massiccia e sistematica violazione dei diritti umani che la storia della civiltà abbia mai conosciuto.

Ancora oggi, in questo terzo millennio, viviamo in una società intrisa di sessismo e continuiamo a vedere la grave assenza di uguaglianza (accesso alla salute, istruzione, lavoro, salario...) tra donne e uomini.

È giunto, davvero, il momento di voltare pagina, di valorizzare talenti e leadership femminili, diffondere la parità di genere nei settori della scienza e della tecnologia, perché solo la diversità ha il potere di guidare il cambiamento. Il Paese non si può permettere un'economia dallo sviluppo zoppo.

Time is now! Ci sono i fondi, ci sono norme avanzate e c'è la consapevolezza di tante donne.

Indice degli autori

MARIA CRISTINA ANTONUCCI è ricercatrice presso IRRPS - CNR.

GIANNA AVELLIS è presidente di ITWIIN (ITalian Women Innovators and Inventors Networks).

SVEVA AVVEDUTO è ricercatrice emerita del CNR, già dirigente di ricerca presso IRPPS e Direttrice Scientifica del Progetto GETA.

MARIA CAROLINA BRANDI è ricercatrice associata IRPPS

MARIA GIROLAMA CARUSO è tecnologa IRPPS - CNR.

MARCO CELLINI è assegnista di ricerca IRPPS - CNR.

LOREDANA CERBARA è ricercatrice IRPPS - CNR.

CRISTIANA CRESCIMBENE è collaboratrice tecnica IRPPS – CNR.

ILARIA DI TULLIO è ricercatrice IRRPS - CNR.

BARBARA LEDA KENNY, Fondazione Brodolini, InGenere, Roma.

DANIELA LUZI è ricercatrice associata IRRPS - CNR.

NICOLÒ MARCHESINI è assegnista di ricerca IRPPS - CNR.

SERENELLA MOLENDINI è Consigliera Nazionale di Parità supplente e Presidente CREIS, Lecce.

FABRIZIO PECORARO è ricercatore IRPPS - CNR.

GIULIANA RUBBIA è prima tecnologa Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia INGV.

SERENA TAGLIACOZZO è assegnista di ricerca IRPPS - CNR.

Elenco sigle e acronimi Rapporto GETA

AAS: American Association for the Advancement of Science

ANS: Anagrafe Nazionale Studenti

ANVUR: Agenzia Nazionale per la Valutazione

PI: Principal Investigator – Ricercatore con primarie responsabilità di una ricerca

BES: Benessere Equo e Sostenibile

CNR: Consiglio Nazionale delle Ricerche

CNRS: Conseil National de la Recherche Scientifique, organizzazione scientifica francese

EIGE: European Institute for Gender Equality Istituto Europeo per la parità di genere

EIRO: European Industrial Relations Observatory, Osservatorio Europeo sulle relazioni industriali

END: Esperto Nazionale Distaccato presso le Istituzioni UE

EPR Enti Pubblici di Ricerca

ERA: European Research Area, area europea della ricerca.

EUROSTAT: Ufficio Statistico dell'Unione Europea.

GEP: Gender Equality Plan. Piani per l'uguaglianza di genere.

ICT: Information and Communication Technologies, Tecnologie per l'Informazione e la Comunicazione.

IDAB: Industrial Development Advisory Board

INPS: Istituto Nazionale di Previdenza Sociale

IRPPS: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali del Consiglio Nazionale delle Ricerche.

ISCED: International Standard Classification of Education, Standard internazionale per la classificazione dei percorsi di istruzione.

ISTAT: Istituto Nazionale di Statistica

MIUR: Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca.

MPG: Max Planck Gesellschaft, organizzazione scientifica tedesca

OA: Open Access, accesso aperto, modalità di pubblicazione dei materiali della ricerca che consente accesso libero e senza restrizione ai lavori prodotti.

OCSE: Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico

ONU: Organizzazione delle Nazioni Unite

OS: Open Science, scienza aperta, approccio culturale rivolto a rendere aperto ogni passo della ricerca scientifica.

PIL: Prodotto Interno Lordo

R&I: Ricerca e Innovazione

RRI: Ricerca e Innovazione Responsabile

RS: Royal Society, organizzazione scientifica britannica

R&S: Ricerca e Sviluppo

STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics – Discipline quali Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica

STM: Short term mobility, percorso di mobilità di breve durata

UE: Unione Europea

UNESCO: Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Educazione, la Scienza e la Cultura

WLB: Work/Life Balance, la capacità di conciliazione vita/lavoro

WoS: Web of Science, servizio di indicizzazione di citazioni scientifiche

La mia esperienza di smart working in InnovaPuglia

Istituzioni internazionali: link su tematiche connesse alle questioni di genere

- Oecd
- UN Women
- European Commission's work on Gender Equality
- Council of Europe - Gender equality
- CoE(2017), Balanced Participation of Women and Men in Decision-Making: Analytical Report
- European Institute for Gender Equality (EIGE)
- The World Bank: Gender and Development
- Knowledge Gateway for Women's Economic Empowerment
- APEC Policy Partnership on Women and the Economy (PPWE)
- UNESCO: Gender Equality in Education
- ILO Gender (Bureau for Gender Equality)
- International Finance Corporation (IFC) Women in Business Program
- The World Economic Forum: Global Agenda Council on Gender Parity
- UNDP: Women's Empowerment
- Women and the Sustainable Development Goals

Dati e indicatori

- Global Gender Statistics Programme
- EU Database on gender balance in decision-making positions
- The World Bank: Gender Statistics
- UNESCO Institute for Statistics
- UNECE Gender Statistics Database
- GEM: Global Entrepreneurship Monitor
- UNDP: Gender Inequality Index
- Women in national parliaments

Composizione del gruppo GETA

AVVEDUTO Sveva – Emerita CNR – Responsabile scientifico del Gruppo GETA

ANTONUCCI Maria Cristina – Ricercatrice IRPPS – CNR

AVELLIS Giovanna – Presidente ITWIIN, Ricercatrice senior InnovaPuglia, Bari.

BRANDI Maria Carolina – Ricercatrice associata IRPPS – CNR

BREZZI Francesca – Professoressa ordinaria filosofia morale Università di Roma Tre, Gender Interuniversity Observatory GIO, Roma, Presidente.

CARUSO Maria Girolama – Tecnologa IRPPS – CNR

CELLINI Marco – Assegnista IRPPS – CNR

CERBARA Loredana – Ricercatrice IRPPS – CNR

CICCONE Stefano – Dipartimento di Studi Letterari, filosofici e di Storia dell'Arte Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" Roma.

CRESCIMBENE Cristiana – Collaboratrice tecnica Enti di Ricerca IRPPS - CNR

DECLICH Giovanna – Ricercatrice senior Conoscenza e Innovazione Scuola di Sociologia e di Ricerca Interdisciplinare, Roma.

DI TULLIO Ilaria – Ricercatrice IRPPS – CNR.

KENNY Barbara Leda – Fondazione Brodolini, InGenere, Roma.

LUZI Daniela – Ricercatrice associata IRPPS – CNR.

MARCHESINI Nicolò – Assegnista IRPPS – CNR.

MOLENDINI Serenella – Consigliera Nazionale di Parità supplente e Presidente CREIS, Lecce.

PECORARO Fabrizio – Ricercatore IRPPS – CNR.

PELLIZZONI Sabina – Tecnologa, presso l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare INFN, Roma.

PISACANE Lucio – Ricercatore IRPPS – CNR.

RICCI Laura – Professoressa ordinaria, Dipartimento pianificazione, design, tecnologia dell'architettura, Sapienza Università di Roma.

RUBBIA Giuliana – Prima tecnologa presso Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia.

TAGLIACOZZO Serena – Assegnista IRPPS – CNR.

Aree scientifiche trasversali

Scienze del Sistema Terra e Tecnologie per l'Ambiente

Ingegneria - ICT e Tecnologia per l'Energia e i Trasporti

Scienze Umane e Sociali - Patrimonio Culturale

Scienze Chimiche e Tecnologie dei Materiali

Scienze Fisiche e Tecnologie della Materia

Scienze Bio-Agroalimentari

Scienze Biomediche

