

Quali sono gli ostacoli alla parità di genere nella ricerca scientifica?

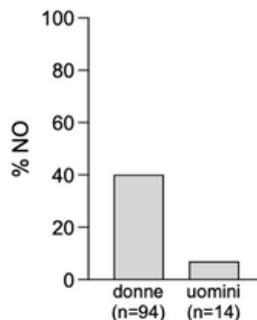
- alcune risposte in un sondaggio nella comunità SIICA -

di Silvia Piconese

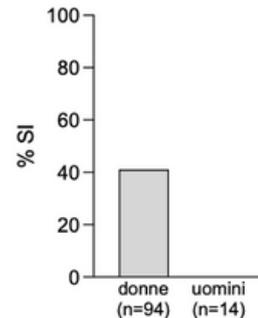
Di donne nella ricerca si parla molto, sui mezzi di comunicazione di massa, sui social media, e sulle riviste scientifiche e di settore. Eppure, questa discussione sembra non trasformarsi in azioni concrete per trovare soluzioni. Una ragione potrebbe essere la percezione che questo problema non sia rilevante nella nostra comunità; un'altra ragione, la difficoltà nel raggiungere le istituzioni. Per cercare di riempire questi due vuoti, la nostra Commissione ha deciso di lanciare un sondaggio, in occasione della Giornata Internazionale della Donna, l'8 marzo 2022.

Il sondaggio era indirizzato principalmente ai soci e alle socie SIICA ma aperto anche a esterni, e le domande riguardavano la percezione delle opportunità nella propria carriera e nel proprio ente e l'opinione sulla genitorialità. In circa 10 giorni, abbiamo collezionato 110 risposte, di cui 94 donne e 14 uomini (2 hanno preferito non rispondere sul proprio genere). Tra gli uomini che hanno risposto, vi è un'alta percentuale di padri, forse a indicare una maggiore sensibilità al tema da parte degli uomini che si sono confrontati con la genitorialità. Il report completo è disponibile sul sito SIICA. Il 35% dei rispondenti pensa di non essere collocato nel livello lavorativo che corrisponde agli studi e alle aspirazioni, e tra le principali ragioni compaiono non solo la mancanza di fondi per la ricerca ma anche l'aver avuto dei figli. Circa il 30-40% delle donne, contro lo 0-7% degli uomini, ha sperimentato un pregiudizio di genere che ha influenzato la sua carriera

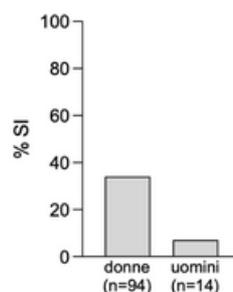
Ritieni di essere collocato/a nel livello lavorativo che corrisponde ai tuoi studi e alle tue aspirazioni?



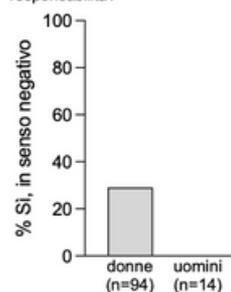
Hai mai sperimentato direttamente un pregiudizio di genere nel corso della tua carriera?



Pensi che i pregiudizi di genere abbiano influenzato la tua carriera?



Hai mai pensato che il tuo genere abbia influito nel non ottenere un aumento di stipendio, una promozione, un ruolo di responsabilità?



Abbiamo chiesto di descrivere alcuni esempi di pregiudizi di genere e come questi abbiano influenzato la carriera: la grande maggioranza dei commenti si riferisce alla difficoltà di conciliare la carriera scientifica con la maternità, e alcuni raggiungono il livello di vere e proprie denunce. Solo alcuni esempi:

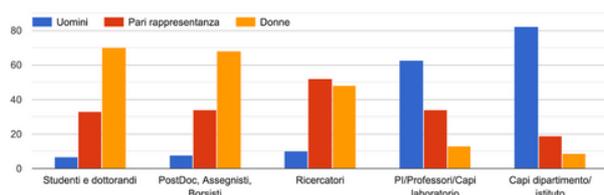
- "mi è stato chiesto di non fare figli"
- "non ricevere rinnovo contratto perché in gravidanza"
- "durante il periodo da contrattista le mie tre gravidanze sono state riportate sulla mia scheda personale come criticità"
- "battute sessiste per sminuire il ruolo e autorità"
- "anni fa il mio collega pari grado (entrambi assunti da fondazione privata) aveva uno stipendio più alto"

- “le donne possono accontentarsi perché hanno tante altre cose da fare in famiglia”
- “hai fatto la scelta di procreare per cui vai in coda nella progressione di carriera”
- “l’idea che avere un figlio non fosse compatibile con la carriera accademica mi ha portato a dedicarmi totalmente alla carriera e non aver (ancora) avuto figli”
- “insicurezza e senso di inadeguatezza spesso ingiustificato”
- “nessun supporto dell’istituzione, dei colleghi, dell’ambiente (maschile nella gestione del potere)”

Questi commenti rivelano una grande sofferenza sommersa nella nostra comunità, che non viene intercettata dalle istituzioni. Quando abbiamo chiesto quali potessero essere le soluzioni, più che le cosiddette “quote rosa” oppure finanziamenti dedicati a donne/mamme, quello che ha riscontrato il massimo consenso è l’introduzione di politiche di supporto alla gestione familiare, nell’accesso agli asili nido e nel congedo parentale.

Confermando molte altre statistiche nello stesso ambito, anche nella nostra comunità la forbice tra uomini e donne si divarica all’aumentare del livello di carriera:

Nel tuo Dipartimento/Istituto/Centro le seguenti figure sono in maggioranza uomini o donne?

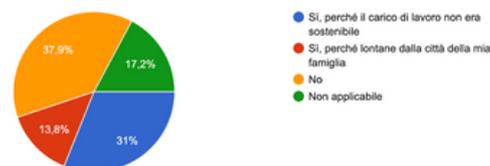


Circa la metà degli intervistati, sia tra gli uomini che tra le donne, pensa che le donne abbiano minori opportunità di carriera nel proprio ente. E’ confortante osservare questa **presa di consapevolezza anche da parte degli uomini intervistati:**

(seppur pochi e particolarmente sensibili all’argomento). Ben il 77% degli intervistati pensa che il proprio ente dovrebbe fare di più per garantire l’uguaglianza di genere nei diversi livelli di carriera, e più del 60% pensa che sia importante avere dei role model, come suggeriscono anche molte ricerche sociali e psicologiche.

La genitorialità si conferma un evento decisivo nella carriera di ricercatori e ricercatrici. Il 45% degli intervistati dichiara di aver dovuto rinunciare a opportunità di lavoro con la maternità o paternità.

Con la maternità/paternità hai dovuto rinunciare ad opportunità di lavoro?
58 risposte



Molti intervistati dichiarano di non aver usufruito del congedo parentale, e la motivazione più frequente era il trovarsi in una posizione contrattuale che non prevedeva il “diritto” al congedo (borse di studio, contratti a termine, ecc).

Abbiamo infine chiesto agli intervistati di suggerire **le strategie che SIICA potrebbe e dovrebbe adottare** per migliorare le disparità di genere nella comunità immunologica italiana. Molte risposte indicano di aumentare la consapevolezza di questo problema, di promuovere finanziamenti dedicati, di garantire la parità di genere negli eventi scientifici. SIICA già da tempo si impegna su tutti questi fronti, come dimostrato dai vari eventi sui social su questo tema e soprattutto dall’iniziativa Ricercata, istituita da Francesca Di Rosa e volta a supportare economicamente ricercatrici e ricercatori di rientro dalla maternità o paternità. Oltre a questi commenti, però, emerge una vera e propria **richiesta di presa in carico della questione delle pari opportunità** da parte della nostra Società

scientifico. Solo alcuni esempi di commenti e suggerimenti:

- *“sensibilizzare i Ministeri preposti”*
- *“istituire un servizio di formazione/mentoring e supporto psicologico solo per donne che lavorano in ambito di ricerca”*
- *“una vera politica attiva di parità di genere (non parole)”*
- *“avere una forma contrattuale che ci riconosca come lavoratori”*
- *“fare pressing presso le istituzioni universitarie”*
- *“parlare ai piani alti come rappresentante di una grande comunità, arrivare a dialogare a livello governativo”*
- *“raccogliere le informazioni e inviarle ai ministeri di competenza”*
- *“SIICA può avere un ruolo di moral suasion nei confronti delle istituzioni universitarie, dei centri di ricerca e del ministero. Dovrebbe farsi valere”*

Questi commenti confermano la sensazione diffusa che questi temi non raggiungano l'attenzione delle istituzioni, e chiedono a SIICA di farsene portavoce. Se una Società scientifica sia davvero il giusto intermediario in questi processi, è una domanda lecita, cui la nostra Commissione cercherà, nei prossimi mesi, di dare una risposta, agendo di conseguenza. Non c'è dubbio che ogni azione umana, inclusa la ricerca scientifica, risenta del contesto sociale e politico in cui essa viene esercitata. Ne consegue che una buona scienza può discendere da una buona politica, e che, una volta in più, scienza e politica possono e devono avanzare fianco a fianco.

S.P.

Componenti	Commissione	Pari
Opportunità SIICA:		
Rita Carsetti (Roma)		
Roberta Castriconi (Genova)		
Maria Rosaria Galdiero (Napoli)		
Silvia Piconese (Roma)		

<https://siica.it/committee-for-equality/>