

Non solo l'8 marzo

# LOTTO TUTT L'ANN8

L'identità di genere nel mondo della ricerca



#lottotuttolanno



adi

Associazione dottorandi  
e dottori di ricerca in Italia

[www.dottorato.it](http://www.dottorato.it)



# Indice

Introduzione.....	5
aprile.....	7
maggio.....	9
giugno.....	13
luglio.....	17
agosto.....	21
settembre.....	23
ottobre.....	25
novembre.....	29
dicembre.....	33
gennaio.....	37
febbraio.....	41
marzo.....	45



# Introduzione

Questo opuscolo raccoglie i dodici testi di #lottotuttolanno, la campagna comunicativa ADI avviata il 9 aprile 2019 e conclusa l'8 marzo 2020. Per concretizzare la necessità di lottare tutto l'anno per la parità di genere, nell'ottavo giorno di ogni mese e per un anno, il Gruppo di lavoro ADI sulle questioni di genere ha pubblicato un testo su uno dei tanti aspetti legati all'identità di genere nel mondo della ricerca. I volontari e le volontarie che hanno contribuito all'elaborazione dei testi vi augurano una buona lettura!



# 8 aprile

*«Niente nella vita va temuto, deve essere solamente compreso. Ora è tempo di comprendere di più, così possiamo temere di meno».*

Marie Skłodowska Curie



**adi**  
Associazione dottorandi  
e dottori di ricerca in Italia

**L(')otto tutto l'anno**

**M**arie Skłodowska Curie, nata nel 1867 a Varsavia, è stata la prima donna a vincere un premio Nobel e l'unica donna ad aver vinto due Nobel in discipline diverse, fisica (1907) e chimica (1911): l'unico altro caso nella storia di Nobel vinto in due discipline diverse è quello di Linus Pauling, titolare di un Nobel per la chimica e uno per la pace. Il risultato è ancora più sorprendente se si considera che a cavallo tra Ottocento e Novecento l'accesso delle donne all'istruzione superiore non era universalmente garantito, e in alcuni casi persino proibito.

Marie è dunque una vera pioniera, non solo negli ambiti scientifici citati che appartengono entrambi alle scienze "dure", in aperto contrasto con la credenza, diffusa ancora oggi, secondo cui le donne non sarebbero affatto portate allo studio di matematica, chimica, fisica etc.

Marie ha affermato con successo il suo diritto di essere umano a studiare e a contribuire alla crescita della conoscenza scientifica senza distinzione di ge-

nera ed è riconosciuta da tutti come una donna eccezionale. E non è affatto l'unica.

Purtroppo, dobbiamo rilevare ancora una volta che il mondo femminile della ricerca subisce ancora oggi quella che potremmo definire “la maledizione dell'eccellenza”: chi non riesce a infrangere il cosiddetto glass ceiling scaraventandogli contro un premio prestigioso resta semplicemente invisibile. Dunque, se da un lato crediamo che Marie Skłodowska Curie sia veramente un modello per tutte quelle giovani che vogliono intraprendere la strada della ricerca, allo stesso tempo vogliamo cogliere l'occasione per celebrare tutte le donne che si impegnano ogni giorno, come tanti uomini, per il progresso scientifico dell'umanità. Crediamo nel loro valore e nell'importanza del loro lavoro per la comunità umana, anche se non hanno un premio da usare come arma contro quella barriera di cristallo che le rende “meno” (importanti, capaci, meritevoli, etc) agli occhi degli altri.

Anche se Marie Skłodowska Curie è un grande modello positivo, vogliamo evidenziare che le donne, soprattutto coloro che scelgono una disciplina “controcorrente” o vogliono dare il massimo nel lavoro di ricerca, non possano contare solo su modelli positivi per insistere nella loro decisione.

Come ADI, crediamo che si debba lavorare sulla realizzazione di misure concrete che rendano sostanziale la parità e la libertà di scelta e autodeterminazione: dalle misure di supporto alla genitorialità che sostengano le donne che vogliono essere madri e scienziate, a un più ampio discorso culturale che trasformi la parità di genere in una realtà quotidiana, e non un problema da minimizzare o, peggio, una stranezza da correggere, come accade invece oggi.

L'ADI è consapevole che il lavoro da fare è enorme, ma si impegna a tenere i riflettori puntati sul glass ceiling, per farlo diventare visibile e fastidioso, e lotta tutto l'anno per chiedere e realizzare vere condizioni di pari opportunità, insieme a migliaia di donne e uomini.

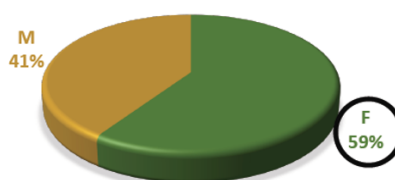


# 8 maggio

«La **precarietà dell'impiego** costituisce una delle cause principali dell'aumento della frequenza del **mobbing**»

*Risoluzione del Parlamento Europeo del 20.9.2001*

**Collaboratori in attività di ricerca nelle università italiane**



Elaborazione ADI su dati USTAT MIUR (tratto dalla VIII Indagine annuale ADI su dottorato e postdoc, oggi al Senato della Repubblica, ore 15)



**L( )otto tutto l'anno**

**M**obbing, precarietà e genere possono essere visti come diversi aspetti di un unico problema complesso, che può essere affrontato soltanto con misure di intervento concrete. Ma di cosa parliamo se diciamo “mobbing”?

Uno dei massimi studiosi di questo fenomeno, Heinz Leymann, lo definisce come “comunicazione ostile e non etica rivolta in maniera sistematica da una o più persone principalmente nei confronti di un individuo singolo”. Tale tipo di comunicazione influisce in modo pesantemente negativo sulle condizioni lavorative della vittima, che vede lesa la propria reputazione, compromesse le proprie condizioni di lavoro e minacciata la propria salute psichica. Si tratta di un fenomeno di non facilissima individuazione soprattutto tra i lavoratori precari. Nell'università, i dottorandi, a cui succede di sperimentare gli effetti del mobbing già nel rapporto con il tutor, sono soltanto il primissimo tassello del precariato universitario esposti ai fenomeni, seguiti da varie ti-

pologie di collaboratori in attività di ricerca.

La Risoluzione del Parlamento Europeo del 20.9.2001, riprendendo studi condotti dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, indica il precariato nel lavoro come una delle cause che più di altre è responsabile per l'incremento dell'incidenza del mobbing. Il precariato aumenta la vulnerabilità delle vittime poiché le scarse tutele lavorative impediscono di denunciare senza temere ripercussioni negative sulla propria carriera. Nell'università, saranno dunque i precari i più esposti a fenomeni mobbing. In Italia, la maggior parte dei collaboratori in attività di ricerca è costituita da donne.

Come ADI, ci siamo già espressi riguardo alle disparità di genere create dall'applicazione discrezionale delle leggi che dovrebbero tutelare la maternità nei diversi atenei d'Italia. Per questo motivo, abbiamo pubblicato l'anno scorso una guida alla maternità, e insistito affinché anche il congedo parentale, di cui sia le madri, sia il secondo genitore, possono usufruire, fosse regolamentato in modo chiaro nei vari regolamenti di ateneo. Senza la certezza delle tutele e dei finanziamenti necessari a garantire la continuità lavorativa delle donne che fanno ricerca in Italia, il precariato e il mobbing continueranno a colpire soprattutto la popolazione femminile.

Per questo motivo, come ADI, abbiamo accolto con favore la recente Direttiva europea sul whistleblowing, ovvero sulla denuncia di illeciti sul luogo di lavoro, che estende anche ai lavoratori con un contratto precario la possibilità di denunciare usufruendo degli strumenti di tutela dell'anonimato previsti per i lavoratori dipendenti. Nell'attesa che la Direttiva UE sia recepita anche in Italia, l'ADI ne sottolinea l'urgenza anche rispetto alle disparità di genere.

Proposte puntuali elaborate da ADI su precarietà e mobbing sono anche contenute nel programma elettorale ADI per le elezioni del CNSU, che si svolgeranno il 14 e 15 maggio prossimi.

In occasione di questo appuntamento elettorale, attraverso il nostro programma abbiamo infatti ribadito la necessità di una riforma del reclutamento universitario che superi l'attuale numerosità di tipologie contrattuali per ricercatori che non fanno altro che incrementare il precariato, nutrendo di fatto una delle cause principali dell'insorgenza del mobbing sui luoghi di lavoro. E per far emergere questi casi di mobbing e salvaguardare chi lavora nelle università da precario, abbiamo sostenuto l'estensione della direttiva europea anche in Italia.

L'ADI si presenta alle elezioni per il CNSU con proposte concrete anche rispet-

to alle questioni di genere. E oggi parlerà di genere anche nell'ambito della presentazione della VIII indagine annuale ADI che si svolgerà al Senato della Repubblica. Per un'accademia sempre più equa e consapevole.





# 8 giugno

*«È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso [...] o l'orientamento sessuale.»*

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Articolo 21)



**adi**  
Associazione dottorandi  
e dottori di ricerca in Italia

**L( )otto tutto l'anno**

**N**ell'Indagine annuale ADI di quest'anno, abbiamo osservato come la componente femminile si restringa man mano che si procede verso posizioni accademiche apicali, caratterizzate da una preponderante componente maschile.

L'Indagine si è basata su dati Cineca e Ustat Miur, fonti molto preziose a cui si dovrebbe fare riferimento più spesso. Fonti che però prevedono una distinzione di genere su base unicamente binaria, M o F. Del resto, lo stesso questionario ADI sul Dottorato, diffuso qualche mese fa, prevedeva una distinzione del tutto analoga, una scelta di fatto "obbligata" da questioni legate al regolamento sulla privacy, per evitare la profilazione di tutte quelle condizioni non rappresentabili sulla base di una distinzione di genere binaria. Ma questa dicotomia è davvero quella più adeguata a rappresentare la realtà in cui viviamo?

Da più parti leggiamo storie di persone per le quali il genere biologico con cui sono nate non corrisponde al genere rispetto al quale sentono di appart-

enere. Si tratta di persone che si sentono più vicini all'altro genere, oppure avvertono una vicinanza parziale con entrambi i generi, oppure si sentono distanti da entrambi. Forse tendiamo a dare troppo per scontata una dotazione genetica che vediamo come deterministica rispetto all'identità alla quale ci si sente di appartenere. Eppure, per diventare ciò che si è, bisogna percepire la libertà di poterlo fare, anche se significa superare le determinazioni biologiche legate al genere.

Sebbene una società etica abbia il dovere di garantire tale libertà, l'ultimo sondaggio su ampia scala realizzato dalla European Union Agency for Fundamental Rights nel 2012 svela l'esistenza di un forte stigma rispetto a questo, che si manifesta in discriminazioni quando si cerca un lavoro, quando si va a scuola o all'università, oppure quando si cerca di accedere a servizi. Emblematica da questo punto di vista la lacunosità dei regolamenti delle università italiane in tema di doppio libretto e carriere "alias" per studenti e studentesse in transizione di genere. Del resto, c'è ancora molta strada da fare se si è dovuto aspettare il 2018 affinché, come riporta il Fundamental Rights Report 2019 della UE, l'Organizzazione Mondiale della Sanità rimuovesse tutte le situazioni di transizione di genere dal capitolo dei disturbi mentali e comportamentali, inserendoli nel capitolo della salute sessuale.

Una società della conoscenza, di cui università e ricerca sono il principale motore, ha il dovere di porsi alcune domande fondanti: quali sono i processi che portano a non sentirsi rappresentati all'interno della dicotomia M/F alla quale siamo abituati? In che modo si può intervenire affinché tutti si sentano inclusi nella società, in adempimento ai diritti inalienabili garantiti a ogni essere umano?

Per rispondere a queste domande, dovremmo innanzitutto chiederci se esiste anche in Italia un settore scientifico disciplinare dedicato al tema, come esiste altrove. Cosa sappiamo di questi fenomeni? Quanto e come vengono studiati? Qual è la considerazione dei cosiddetti gender studies e queer studies nel contesto complessivo della ricerca accademica italiana? Riteniamo queste le domande chiave da porsi, dal momento che solo una conoscenza approfondita, strutturata e continua nel tempo può costituire la premessa ineludibile alla formulazione di proposte concrete.

I mesi di maggio, giugno e luglio sono i mesi del Pride, la festa che celebra non solo la libertà nel vivere relazioni a prescindere dal genere delle persone coinvolte, ma anche la libertà di scegliere a quale genere ci si sente o non ci si sente di appartenere e in che misura, nel più ampio contesto di rivendicazione politica di tali scelte.

Per questo motivo, l'ADI aderisce al Pride e ne promuove l'adesione attiva tra i suoi soci e le sue sedi locali. In questo 2019, in cui ricorre il cinquantenario dei moti di Stonewall, e a 25 anni dal primo Pride svolto in Italia, riteniamo sia ancora più necessario sottolineare l'importanza del tema, affinché il mondo della ricerca sia in prima linea nella promozione dei diritti di tutte le persone, indipendentemente dal loro genere o orientamento sessuale, tanto attraverso la diffusione della conoscenza su queste tematiche, quanto attraverso la loro tutela dentro e fuori dalle università.

Per leggere una sintesi del sondaggio UE del 2012, [clicca qui](#).

Per leggere il Fundamental Rights Report 2019 della UE, [clicca qui](#).

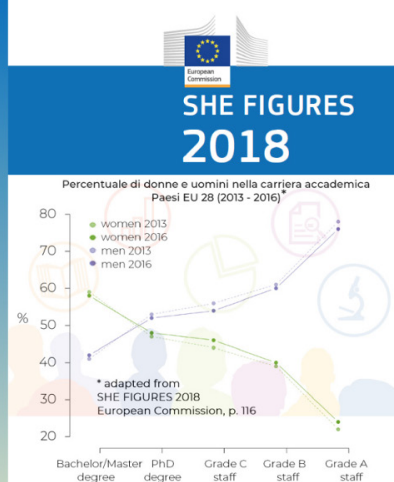




# 8 luglio

«Gender equality is not only a matter of concern for women; it must matter to all of us».

Carlos Moedas  
Commissario europeo per la Ricerca,  
la Scienza e l'Innovazione  
(She Figures 2018, p. 4)



**L(')otto tutto l'anno**

L'analisi dei dati contenuta nella VIII Indagine annuale ADI, presentata lo scorso 8 maggio al Senato della Repubblica, si è soffermata anche sulla distribuzione di genere in rapporto alle numerose tipologie contrattuali esistenti nell'università italiana per ricercatori in fase iniziale di carriera. Contratti di prestazione autonoma per programmi di ricerca, borse di studio e di ricerca per laureati, tecnologi a tempo determinato, partecipanti a progetti/gruppi di ricerca, "altro": sono queste le categorie presenti nei dati USTAT MIUR sulle figure più precarie dell'università, e tra queste, 3 su 5 sono donne.

Con il progredire della carriera accademica verso tipologie contrattuali strutturate e dirigenziali, l'Indagine ADI ha evidenziato che vi è un assottigliamento progressivo della presenza femminile man mano che si avanza verso le posizioni apicali, proprio come accade in altri contesti lavorativi. I titolari di assegno di ricerca, un contratto precario rinnovabile per sei anni, sono

per metà donne e per metà uomini, mentre i professori associati sono per il 62,5% uomini e per il 37,5% donne. Tra i professori ordinari di I fascia, gli uomini rappresentano addirittura il 76,90% , e le donne solo il 23,10%.

Possiamo dunque dire che nell'accademia esiste una distribuzione di genere disomogenea? Se sì, si tratta di una situazione tutta italiana?

Il rapporto "She Figures 2018" pubblicato dalla Commissione europea sembra confermare l'esistenza di una distribuzione di genere particolarmente disomogenea non solo in Italia ma anche nel più ampio contesto europeo. Il rapporto "She Figures", pubblicato regolarmente dal 2003, fornisce elaborazioni di dati tratti in prevalenza da Eurostat. Le elaborazioni riguardano numerosi aspetti della presenza delle donne nel mondo della ricerca, dentro e fuori l'accademia, in relazione ai ruoli ricoperti, ai settori disciplinari di pertinenza, alle loro condizioni lavorative, e alla loro partecipazione ai processi decisionali.

Analizzando il precariato nelle università, i rapporti "She Figures" degli ultimi anni indicano che nella maggior parte dei Paesi membri i contratti universitari precari vengono ricoperti con più probabilità da donne. Andando poi a guardare i dati sulle progressioni di carriera, il rapporto rileva una presenza media del 40% di donne in posizioni da associato, che si riduce fino al 24% per le posizioni da ordinario, dati che sono tristemente in linea con quelli italiani. Rispetto al rapporto pubblicato nel 2015, il miglioramento è di soli 1 o 2 punti percentuali.

Nel testo di apertura dell'ultimo rapporto, il commissario europeo per Ricerca, la Scienza e l'Innovazione, Carlos Moedas, da un lato riconosce un graduale miglioramento della situazione nel tempo, ma dall'altro denuncia anche la lentezza del processo che dovrebbe portare ad una sostanziale parità tra i generi.

Come ADI, e in continuità con il testo pubblicato l'8 giugno, rileviamo che siamo ancora in presenza di una trattazione della questione di genere in ottica binaria, riservando ad altri luoghi, altri documenti e altre analisi il tema del genere non binario. In ogni caso, il rapporto "She Figures" permette di avere un quadro preciso e basato sui dati sulla condizione delle donne nel mondo della ricerca in Europa, dentro e fuori dall'accademia. Un quadro certamente da interpretare e su cui riflettere, ma che in nessun caso può essere negato.

Come in tutte le sue attività, l'ADI si impegna dunque a proseguire un discorso sulla questione di genere che abbia nei dati il suo fondamento, al fine di costruire una narrazione della realtà che parta da una base il più possibile

oggettiva, in grado di condurci all'individuazione delle dinamiche che la determinano e delle proposte concrete per affrontarla.

Per leggere il Rapporto UE "She Figures 2018", [clicca qui](#).





# 8 agosto

«[...] people's behavior is shaped by implicit or unintended biases, stemming from repeated exposure to pervasive cultural stereotypes [...]».

Moss-Racusin et al. 2011. *Science faculty's subtle gender biases favor male students.*

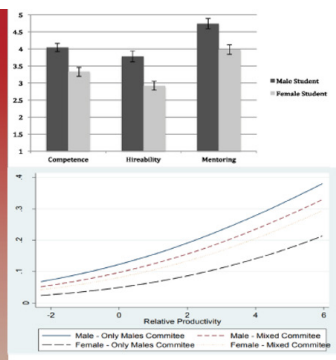


Table 7. Gender composition of committees and probability of women appointments

	Female members (%)		Dependent variable: Log number of successful candidate				
	(1)	(2)	Female	Male	(3)	(4)	
Number of female members in committee	-0.008	-0.003	-0.020**	-0.023	0.013	-0.028	0.014
	(0.001)	(0.001)	(0.010)	(0.010)	(0.022)	(0.003)	(0.011)
At least one woman in committee	-0.041**	-0.027**	-0.208	-0.242	0.141**	0.179**	0.061
	(0.021)	(0.022)	(0.086)	(0.072)	(0.047)	(0.072)	(0.036)
Female majority in committee	-0.022	-0.023	-0.103	-0.107	0.067	0.042	0.046
	(0.023)	(0.023)	(0.062)	(0.062)	(0.112)	(0.068)	(0.068)
Exam duration	296	296	296	296	296	296	296
Adjusted R <sup>2</sup>	0.002	0.002	0.731	0.730	0.732	0.734	0.699
Number of observations	296	296	296	296	296	296	296



**C**osa ci dice la ricerca sul divario di genere in accademia?

Nei nostri post precedenti abbiamo rilevato che le figure professionali precarie nell'accademia sono prevalentemente donne, e proprio per questo sono le più esposte a fenomeni mobbing. Non solo. Sulla base di dati nazionali, tratti dalla VIII Indagine annuale ADI, ed europei, tratti dal rapporto She Figures 2018, abbiamo osservato come la progressione di carriera in accademia verso posizioni strutturate e prestigiose sia particolarmente difficoltosa per le donne, che nelle posizioni apicali rappresentano una ristretta minoranza.

Da ricercatrici e ricercatori, ci viene naturale chiederci se e come la ricerca percepisca sé stessa rispetto a questi temi. Da una ricerca delle pubblicazioni esistenti nel database Scopus con le parole chiave 'gender' + 'bias' + 'academia' emerge un totale di 102 prodotti scientifici dal 1995, con un andamento che vede circa 1 pubblicazione all'anno fino al 2010, quando si

osserva un incremento notevole delle pubblicazioni (5 - 15 per anno), indicativo di una maggiore attenzione al tema. Lo studio italiano del 2015 'Gender discrimination and evaluators' gender: evidence from Italian academia' analizza gli esiti dei concorsi a professore associato e ordinario in relazione alle caratteristiche dei candidati. I risultati dello studio indicano che quando le commissioni sono composte da soli uomini, le donne hanno la metà delle probabilità di essere selezionate rispetto agli uomini, mentre le differenze non sono significative in caso di commissioni miste. Tuttavia, gli autori segnalano che altri studi hanno dato risultati differenti e che la questione va ulteriormente studiata.

Per esempio, la ricerca spagnola 'Can gender parity break the glass ceiling? Evidence from a repeated randomized experiment' ha trovato che anche quando le commissioni sono composte da più donne che uomini c'è un bias di genere nella valutazione e nella selezione. Anche la ricerca americana "Science faculty's subtle gender biases favor male students" ha rilevato che le studentesse hanno meno probabilità di essere assunte dall'Università rispetto ad uno studente con pari abilità, poiché vengono generalmente ritenute meno competenti, anche quando la valutazione viene fatta da una professoressa.

Il restringimento della presenza femminile che si osserva man mano che si procede verso le posizioni accademiche apicali sembrerebbe dunque notevolmente influenzato dalla presenza di uno stereotipo, di un pregiudizio, riguardando alla capacità delle donne. Uno stereotipo e pregiudizio trasversale, nutrito sia da uomini che da donne.

Si tratta forse di uno stereotipo fondato? Le donne sono effettivamente meno adatte a ricoprire ruoli di elevata responsabilità nel campo della ricerca e della gestione delle università? Il genere può davvero essere una misura della competenza? O paghiamo forse le conseguenze di una condizione storico-culturale che si perpetua da molto tempo? Invitiamo chi ci segue a lasciare un commento in risposta a queste domande. Cercheremo di rispondere anche noi in occasione del post di settembre.

Per leggere lo studio 'Gender discrimination and evaluators' gender: evidence from Italian academia', [clicca qui](#).

Per leggere lo studio 'Can gender parity break the glass ceiling? Evidence from a repeated randomized experiment', [clicca qui](#).

Per leggere la studio "Science faculty's subtle gender biases favor male students", [clicca qui](#).



# 8 settembre

«it is still a common gender stereotype to see women as talented teachers (communication, soft skills, an open ear for students...), and men in research (hard thinkers, analytical, more objective...)».

EU Commission, *Mapping the maze: Getting more women into research*, p. 13.

Who's the scientist?



Seventh graders describe scientists before and after a visit to Fermilab: <http://ed.fnal.gov/projects/scientists/amy.html>



**L( )otto tutto l'anno**

**S**e chiedessimo a dei bambini di disegnare l'immagine di uno scienziato, senza che questi bambini abbiano mai visitato un laboratorio, è probabile che disegnerebbero un uomo in camice bianco. Se agli stessi bambini venisse chiesto di disegnare uno scienziato dopo la visita in un laboratorio, è probabile che disegnerebbero l'immagine di una donna. È il risultato dello studio a cui facciamo riferimento nell'immagine di questo mese, che inevitabilmente conferma l'esistenza di stereotipi di genere anche nel mondo della ricerca.

Gli stereotipi possono essere visti come l'esito di un complesso processo cognitivo che permette alle persone di semplificare la complessità della vita e delle relazioni sociali; essi sono costantemente presenti nella nostra vita quotidiana, e sono spesso richiamati attraverso il linguaggio, nelle storie, nelle pubblicità, nei gesti quotidiani.

Il rapporto UE "Mapping the maze: getting more women to the top in research" evidenzia che gli stereotipi di genere hanno una pesante influenza su

processi solo in apparenza neutrali rispetto al genere, come la selezione del personale, le promozioni per l'avanzamento di carriera, l'accesso a fondi di ricerca, la revisione dei lavori scientifici (peer-review).

Tra gli stereotipi indicati dal rapporto, i più delicati sono quelli relativi all'immagine che abbiamo della scienza e degli organi di potere: poiché questi due ambiti sono tendenzialmente legati al genere maschile, tale stereotipo suggerisce implicitamente di preferire un ricercatore a una ricercatrice, soprattutto quando concorrenti per una posizione "di potere", come un fondo di ricerca prestigioso o un contratto da ordinario (cfr. p. 12). Inoltre, la ricerca è spesso immaginata come una missione di vita più che un lavoro, alla quale i ricercatori e le ricercatrici dovrebbero dedicarsi completamente: questo stereotipo si scontra con quello della donna-madre vista come la figura parentale principale, danneggiando la parità di opportunità tra i ricercatori e le ricercatrici (cfr. p. 13).

Tuttavia, poiché gli stereotipi sono così radicati nella nostra cultura e nella nostra "normalità", è difficile per noi vederli e comprendere il loro impatto concreto: non appare casuale dunque che il rapporto "Mapping the maze: getting more women to the top in research" rilevi che uno dei maggiori ostacoli alla risoluzione della disparità di genere in accademia sia la diffusa mancanza di consapevolezza da parte della società nel complesso e dell'accademia in particolare rispetto a questo problema.

Ciò nonostante, dati come quelli che abbiamo pubblicato nei mesi scorsi indicano con chiarezza che le donne possono essere più esposte a fenomeni mobbing, oltreché fortemente penalizzate nelle progressioni di carriera, anche a causa degli stereotipi.

Come ADI, concordiamo con quanto emerso dai vostri commenti in occasione del post di agosto: è necessario pensare a misure concrete per garantire un sistema di pari opportunità reale, che consenta a una donna di affrontare, per esempio, una maternità, senza che questo vada a incidere sulle opportunità legate alla sua progressione di carriera. In che modo è stata finora recepita questa istanza dalle politiche nazionali ed europee? Cosa si sta facendo, concretamente, per affrontare e ridurre il divario di genere nella ricerca scientifica? E che risultati ha prodotto finora?

Per leggere il rapporto UE "Mapping the maze: getting more women to the top in research" del 2008, [clicca qui](#).

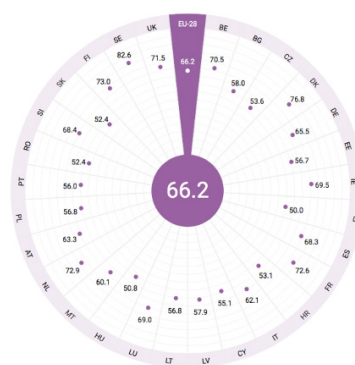


# 8 ottobre

«Measuring progress of gender equality is an integral part of effective policy-making.»

(<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>, ultimo accesso: 7/10/2019)

Gender Equality Index 2017



L(')otto tutto l'anno

**N**el post di settembre, abbiamo affrontato il tema degli stereotipi presenti nel mondo della ricerca scientifica, e abbiamo concluso chiedendoci se e come tale stato di cose fosse stato recepito sul versante delle politiche europee e nazionali. Iniziamo il post di questo mese rispondendo a tale quesito e provando a descrivere le misure concrete che finora sono state elaborate sul piano europeo.

Partiamo dal Trattato di Roma del 1957, che istituì la Comunità economica europea e stabilì la necessità di un'equa retribuzione economica fra lavoratrici e lavoratori (vd. art. 119). Successivamente, una serie di direttive hanno allargato il respiro includendo principi relativi alle condizioni di lavoro, alla sicurezza sociale, all'accesso a beni e servizi, ai diritti legati alla maternità e al congedo parentale. Con l'articolo 2 del Trattato di Lisbona (2009), inoltre, l'UE ha riaffermato il principio dell'uguaglianza come valore cardine.

Tuttavia, pare che la legislazione non sia sempre sufficiente, soprattutto per-

ché in alcuni casi tende a rafforzare l'ambiente culturale che ha prodotto le disuguaglianze. Un esempio interessante è quello dei congedi parentali, cioè dei periodi di assenza da lavoro richiesti per svolgere cure parentali diverse da gravidanza, parto e allattamento, trattato in diversi articoli della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del del 20 giugno 2019. Per come è oggi concepito nella maggior parte dei Paesi europei, il congedo parentale rafforza il ruolo della donna come principale responsabile delle attività di cura e tende a limitare le responsabilità domestiche paterne, privando l'uomo del proprio diritto a prendersi cura dei figli.

In diversi Paesi europei, infatti, i congedi sono riconosciuti solo alle donne, a cui la legislazione delega l'intera responsabilità di cura; in altri, come l'Italia, i congedi sono riconosciuti anche ai padri, ma per un tempo molto inferiore rispetto a quelli goduti dalle madri (2017 Report on equality between women and men in the EU, p. 17), secondo uno schema che riafferma il ruolo della donna come madre in modo più forte rispetto a quanto riconosca il ruolo dell'uomo come padre oltre che come lavoratore (Direttiva UE 2019/1158, art. 11). Inoltre, i congedi parentali sono di norma poco retribuiti (in Italia solo il 30% della retribuzione complessiva) e ciò limita il loro utilizzo soprattutto da parte degli uomini (Direttiva UE 2019/1158, artt. 26, 31, 32): per non intaccare il reddito familiare, li chiede soprattutto il genitore che ha la retribuzione più bassa, che di solito è la donna (cfr. The Global Gender Gap Report 2018).

Da questo schema deriva una sorta di “doppio carico femminile” che determina l'inclinazione delle donne a scegliere soltanto certi tipi di professione, più adatte ad assolvere anche i compiti familiari, la tendenza ad uscire dal mercato del lavoro all'arrivo dei figli, che tende poi a generare difficoltà di reinserimento e aggiornamento e retribuzioni inferiori, dovute anche al carattere intermittente delle carriere femminili.

Per contrastare queste dinamiche, la Commissione Europea ha messo in atto una serie di azioni strategiche di cambiamento strutturale che prendono il nome di Gender Equality Plans (GEPs). In ambito accademico, tali strategie si prefiggono:

- il raggiungimento della parità di genere nella carriera scientifica, eliminando le barriere che tendono a ridurre le probabilità che le donne possano raggiungere posizioni accademiche apicali, o lavorare nelle discipline STEM;
- la promozione della parità di genere negli istituti e nei processi decisionali, eliminando la doppia segregazione, verticale e orizzontale\*, che interessa le donne nelle università e negli istituti di ricerca;

- l'integrazione della dimensione di genere come oggetto di indagine nella ricerca scientifica.

Nel 2010, inoltre, l'Unione Europea si è dotata di un'agenzia specializzata nelle politiche di pari opportunità, l'EIGE (European Institute for Gender Equality), che si occupa di favorire l'attuazione del principio dell'uguaglianza di genere e di monitorarne l'andamento negli Stati membri attraverso report e indicatori, come il Gender Equality Index, in particolare fornendo dati ed elaborazioni di elevata qualità a legislatori e stakeholders che hanno il compito di formulare e attuare misure concrete che siano in grado di ridurre le Idisuguaglianze.

La scelta di mescolare più tipi di strumenti nella costruzione di una strategia ampia e multifattoriale è un passo avanti decisivo. Anche se per raggiungere una vera parità ancora molto resta da fare, crediamo infatti che l'approccio europeo basato su ricerca scientifica, problematizzazione della questione sul piano materiale e culturale e coinvolgimento delle donne nei processi decisionali possa rappresentare la direzione giusta.

Ma in Italia a che punto siamo? Lo vedremo nel post di novembre.

Per leggere l'art. 119 del Trattato di Roma del 1957, clicca qui: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=IT>

Per leggere l'art. 9 del Trattato di Lisbona, [clicca qui](#).

Per consultare il "2017 Report on equality between women and men in the EU", [clicca qui](#).

Per consultare il Gender Equality Index, [clicca qui](#).

\* Per "segregazione verticale" si intende che una categoria non ha accesso ai livelli più alti e prestigiosi della gerarchia. Come avevamo visto in alcune uscite precedenti, in accademia il numero delle donne è alto nelle posizioni precarie e molto basso nelle posizioni da ordinario. L'insieme degli elementi che ostacolano e impediscono l'ascesa delle donne in quanto tali a posizioni di potere è denominato glass ceiling, "soffitto di cristallo".

Per "segregazione orizzontale" si intende invece la concentrazione di un gruppo in un particolare settore. Nel caso dell'accademia, è stato riscontrato che la maggior parte delle donne si dedicano a discipline che hanno a che fare con l'interazione sociale e la cura, mentre gli uomini si concentrano su lavori "tecnici". Come è noto, il numero di donne impegnate nel settore delle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) è bassissimo.



# 8 novembre



«Una Università che garantisce a ciascuno i propri diritti è una Università che consente a tutti di vivere meglio.»

Francesca Caroccia  
Coordinatrice del Gruppo di lavoro CRUI sulle questioni di genere

Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani  
a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere  
Settembre 2019

Fondazione CRUI



**L( )otto tutto l'anno**

Associazione dottorandi e dottori di ricerca in Italia

**I**n occasione dell'ottava uscita di #lottotuttolanno, torniamo all'ambito italiano, con una notizia che ci pare particolarmente degna nota: il 19 settembre scorso, la CRUI ha pubblicato le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani.

Si tratta del punto di arrivo di un lavoro avviato da parte della CRUI da diverso tempo, che ha visto l'istituzione di un tavolo di lavoro apposito presieduto da tre rettrici italiane, le professoressse Paola Inverardi, Maria Cristina Messa e Aurelia Sole, e coordinato dalla prof.ssa Francesca Caroccia dell'Università degli Studi dell'Aquila.

L'elaborazione delle Linee guida si pone l'obiettivo fornire a ciascun ateneo italiano gli strumenti necessari per redigere e pubblicare regolarmente il cosiddetto Bilancio di Genere (BdG), così come previsto dalla Direttiva 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri per le pari opportunità tra uomini



e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.7.2007). Questa raccomanda l'uso del BdG come strumento di governance nelle fasi decisionali riguardanti i diversi aspetti di programmazione, in linea anche con il d.lgs. n.150/2009, recante «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni». Secondo quest'ultimo documento, entro il 30 giugno di ogni anno, gli Atenei sono tenuti a includere anche il BdG nella Relazione sulla performance annuale prevista per tutte le amministrazioni pubbliche.

Il BdG è uno strumento volto a promuovere l'eguaglianza di genere nelle Università e integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo, anche rendendo più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche. Il BdG funziona attraverso un ciclo gestionale:

- raccolta dati sulla segregazione orizzontale e verticale in Ateneo, inclusi gli organi
- di gestione;
- monitoraggio delle azioni dell'Ateneo a favore dell'uguaglianza di genere;
- valutazione dell'impatto di queste azioni e delle politiche dell'Ateneo;
- individuazione di elementi e azioni che devono essere oggetto di futura programmazione.

Le azioni che l'Ateneo può mettere in atto includono quelle relative a:  
**conciliazione vita-lavoro** (asili nido di Ateneo, convenzioni o contributi per centri estivi, doposcuola, lavoro agile, telelavoro, altre misure per il benessere lavorativo e la sensibilizzazione sulle pari opportunità);  
**contrasto della segregazione** (incentivi alla partecipazione femminile in discipline STEM, norme per garantire una presenza paritaria negli organi di ateneo, monitoraggio delle carriere femminili);  
**contrasto di mobbing e molestie** (Consigliere/a di Fiducia, corsi di formazione per il management ed eventi di Ateneo su discriminazioni e mobbing, carriere Alias per studenti e studentesse in transizione di genere);  
**ricerca di genere** (ricerca su gender studies, Osservatori o Centri di Ricerca di Ateneo per promuovere ricerca e formazione in prospettiva di genere).

Ma esattamente in che modo è possibile attuare tali azioni? Le Linee guida della CRUI partono dall'esigenza di disporre di una checklist e di approntare una reportistica delle azioni messe in campo, con relativi indicatori di risultato e di impatto delle stesse, anche in ottica economico-finanziaria.

La prima parte delle Linee guida contiene alcune strategie concrete per avviare il processo di redazione del BdG, che ci pare particolarmente utile per

le università che si accingono a scriverlo per la prima volta. Seguono poi le indicazioni relative a quello che dovrebbe essere il contenuto del BdG, ovvero l'analisi di contesto, le azioni per la parità di genere, e ciclo del BdG rispetto al ciclo del Bilancio di Ateneo. Per ciascuno di questi contenuti vengono forniti, sotto forma di link ipertestuali, non soltanto tutte le fonti ai dati necessari da reperire per elaborare la relazione finale, ma anche fogli di calcolo pre-impostati con un determinato inventario di indicatori. Si tratta di risorse pensate per garantire la comparabilità delle elaborazioni su scala nazionale e internazionale, e anche in prospettiva storica. La terza parte affronta le modalità concrete attraverso le quali il BdG va integrato nella governance degli Atenei.

Come ADI accogliamo con notevole favore l'approccio rigoroso e fondato sui dati con il quale la CRUI intende diffondere non solo consapevolezza, ma strumenti concreti al servizio degli atenei italiani, affinché si possa realizzare un'inversione di rotta concreta e duratura, e garantire pari opportunità nell'accesso ai diversi ambiti della vita universitaria, contribuendo alla rimozione degli ostacoli che ne impediscono, tuttora, l'attuazione.

Per leggere la Direttiva 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri per le pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, [clicca qui](#).

Per leggere le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani elaborate dalla CRUI, [clicca qui](#).

Per leggere le politiche europee e loro declinazioni in Italia per questioni di genere nell'accademia, [clicca qui](#).

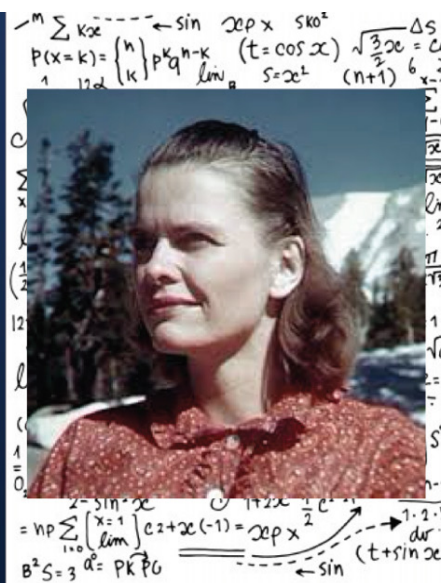




# 8 dicembre

«I have always tried to do everything I could to encourage talented women to become research mathematicians.»

Julia Bowman Robinson



**L(°)otto tutto l'anno**

**E**sattamente cent'anni fa, l'8 dicembre 1919, nasceva Julia Bowman Robinson. Tra le più importanti figure nella matematica del XX secolo, fornì un contributo sostanziale alla risoluzione del cosiddetto "decimo problema di Hilbert", uno dei ventitré problemi irrisolti che il celebre matematico tedesco David Hilbert elencò nel suo discorso di apertura del Congresso Internazionale di Matematica tenutosi a Parigi nel 1900. Grazie a questi risultati, fu la prima donna ad essere ammessa alla National Academy of Sciences americana, e la prima donna eletta presidente della American Mathematical Society.

In questa uscita di #lottotuttolanno, vogliamo rendere omaggio a questa importante scienziata, la cui storia, come vedremo, non è stata priva di diffi-

coltà, anche legate al suo essere donna.

L'infanzia di Julia Robinson venne subito segnata, a soli due anni, dalla morte della madre, che lasciò lei, le sorelle Constance e Billie, e il padre, Ralph Bowman, il quale si tolse la vita nel 1937 a causa di problemi finanziari derivati dalla Grande Depressione. Le travagliate vicende familiari non impedirono però a Julia Robinson di mostrare fin da subito un acuto ingegno matematico, che la portò ad entrare alla San Diego State University a soli 16 anni. Trasferitasi all'Università di Berkeley nel 1939, qui Julia Robinson conobbe Raphael Robinson, matematico noto per il suo lavoro sui teoremi di Gödel e molto apprezzato per le sue capacità didattiche. I due si innamorarono e si sposarono nel 1941.

Durante il dottorato, Robinson lavorò alla risoluzione di un problema che Alfred Tarski, matematico polacco rifugiatosi negli Stati Uniti per fuggire dalla persecuzione nazista, enunciò e discusse durante un seminario. Visto però che, negli anni '40, alle donne non era concesso accedere alla main dining room del faculty club di Berkeley, Julia non poté assistere direttamente all'intervento di Tarski. Fu il marito Raphael a metterla a conoscenza del problema, che poi Julia risolse nella sua tesi dottorale sotto la supervisione di Tarski stesso.

Svolgere la tesi con Tarski fu un trampolino di lancio per Julia Robinson. Dopo il dottorato, ottenuto nel 1948, cominciò infatti a lavorare sul decimo problema di Hilbert, che chiedeva di realizzare una procedura per risolvere le cosiddette equazioni diofantee. Anche grazie al sostanziale contributo di Julia Robinson, il problema fu poi risolto in un modo che Hilbert non avrebbe mai sospettato: una procedura per risolvere equazioni di questo tipo non esiste.

Lavorare a questo problema portò Julia Robinson ad intraprendere una lunga collaborazione con Martin Davis, dell'Università dell'Illinois, e Hilary Putnam, dell'Università di Los Angeles, che si stavano già approcciando al problema in maniera indipendente. Il loro lavoro portò ad una congettura molto più circoscritta che, se dimostrata, avrebbe apposto l'ultima tessera del puzzle. Ad apporre questa tessera nel 1970 fu Yuri Matiyasevich, giovanissimo matematico russo di San Pietroburgo, con cui Julia Robinson intraprese una fittissima corrispondenza epistolare, stringendo un saldo rapporto di collaborazione che continuò negli anni. In piena guerra fredda, questa storia è una bellissima testimonianza della capacità della scienza di superare i confini e i conflitti. Julia Robinson e Matiyasevich si incontrarono una sola volta, a San Pietroburgo, dato che a Yuri non era concesso lasciare l'Unione Sovietica, ma ciò non impedì loro di ottenere uno dei più importanti risultati della matem-

atica del XX secolo.

I fondamentali contributi di Julia Robinson le hanno permesso di farsi strada nella vita accademica dell'epoca, così ostile alle donne. Tanti progressi si sono fatti da allora, e sicuramente nessuna giovane ricercatrice viene oggi esclusa in modi così plateali, come successo al seminario di Tarski. Tuttavia, come abbiamo visto in molte delle nostre precedenti uscite di #lottotuttolano, la discriminazione di genere nella ricerca scientifica continua ad esistere in molte forme: nella segregazione verticale e orizzontale, negli stereotipi, nella contrattualizzazione delle forme lavorative legate all'attività di ricerca.

È di fondamentale importanza, quindi, continuare a riconoscere l'esistenza perdurante di tali disparità, e lavorare affinché queste si assottiglino sempre di più, per infrangere il soffitto di cristallo e assicurarci di non perdere per strada la prossima Julia Robinson.

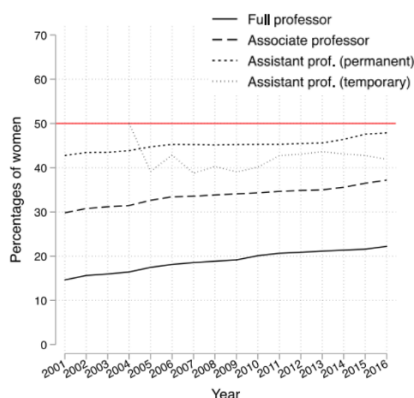


# 8 gennaio

«[...] the lower likelihood that women will be promoted to associate and full professorships in Italian universities cannot be explained by their lower scientific productivity [...], nor by women's reluctance to apply for promotion.»

M. Filandri & S. Pasqua. 2019. *'Being good isn't good enough': gender discrimination in Italian academia*. *Studies in Higher Education*.

Italian academic staff by gender (2001-2016).  
Note: Percentages of women within each year and each academic position. Source: MIUR data. Authors' calculations.



L( )otto tutto l'anno

In occasione dell'uscita dello scorso mese, abbiamo raccontato la storia di Julia Robinson, che quasi per caso riuscì a dare un contributo particolarmente significativo alla ricerca in matematica. Ciò avvenne in un periodo in cui l'accesso alla conoscenza in molti settori era riservato agli uomini e precluso alle donne. Anche se oggi tali esclusioni non si manifestano in modalità così esplicite, assistiamo comunque a un divario considerevole sia sul piano della progressione di carriera (segregazione verticale), sia sul piano dell'accesso alla ricerca in determinate aree disciplinari (segregazione orizzontale).

Ci si potrebbe dunque domandare se garantire la presenza di una quota minima di donne in alcune posizioni accademiche e aree disciplinari potrebbe favorire un'inversione di tendenza.

Quando si parla di cosiddette "quote rosa" si fa solitamente riferimento al solo piano della segregazione verticale. Come abbiamo visto nell'uscita di

luglio, i dati provenienti dallo studio del sistema accademico italiano sono simili a quelli di altri Paesi europei: se le posizioni da postdoc rilevano una distribuzione di genere abbastanza equa, le posizioni da associato/a iniziano a mostrare un primo sbilanciamento (circa 40% di donne sul totale), che si acuisce nelle posizioni da ordinario/a (poco più del 20% di donne sul totale). La proposta di introdurre quote rosa nei meccanismi di reclutamento accademico è motivata da studi sul contesto italiano anche molto recenti, ma può risultare problematica dal punto di vista della sua ricezione, e dar luogo a contronarrazioni che evidenziano la presenza di un più ampio problema culturale sottostante.

Lo studio “ ‘Being good isn’t good enough’: gender discrimination in Italian academia”, pubblicato di recente sulla rivista scientifica “Studies in Higher Education”, esplora le possibili dinamiche legate alle differenze di genere nelle progressioni di carriera all’interno dell’accademia italiana. I dati analizzati considerano sia la progressione tra le posizioni apicali, sia l’ottenimento della ASN (Abilitazione Scientifica Nazionale). Riportiamo alcuni dei dati più significativi:

1. rispetto alle donne, gli uomini hanno probabilità significativamente superiori di ottenere l’ASN in 12 aree disciplinari sul totale di 14, e questo non dipende dalla percentuale di donne già presenti all’interno di ciascuna area.
2. essere una donna diminuisce in modo statisticamente significativo le probabilità di avanzamento di carriera, con un effetto più forte nel passaggio tra associato/a e ordinario/a, e questo non dipende dal grado di produttività scientifica;
3. nelle aree disciplinari con più donne ordinarie, il divario di genere continua a persistere ma non in maniera statisticamente significativa.

In altre parole, una maggiore presenza di donne ha un’influenza sull’assunzione di nuove ordinarie donna, ma non sul conseguimento della ASN. Avendo escluso tutta una serie di fattori come potenzialmente limitativi delle possibilità di progressione di carriera nell’accademia, quali l’indice di produttività o la propensione a richiedere l’ASN, le autrici sostengono l’ipotesi che esista un bias strutturale che di fatto limiterebbe fortemente le opportunità delle donne.

Come proposte per contrastare il fenomeno, le autrici menzionano le fortune alterne attestate in letteratura relative all’introduzione di politiche di bilanciamento vita-lavoro, o di linee guida per monitorare il bilancio di genere negli atenei (cfr. Linee Guida per il Bilancio di Genere della CRUI), così come



la promozione di attività di formazione e “mentoring”, che però risultano più difficili da applicare nelle aree con percentuali più basse di donne. Vista la scarsa efficacia di tali politiche, le autrici indicano l’introduzione delle quote rosa nei meccanismi di reclutamento per posizioni da ordinario/a come lo strumento migliore per aumentare la presenza di donne in questa posizione accademica, tanto in Italia, quanto in Europa.

Lo studio ci pare significativo perché opera un’analisi all’intersezione tra segregazione verticale e segregazione orizzontale, mostrandone i possibili legami. In questo contesto, la proposta delle quote rosa appare come una misura “transitoria” necessaria a rimuovere nella fase della selezione una parte dei bias culturali che penalizzano le donne.

Anche l’ultimo rapporto dell’EIGE pubblicato nel 2019 sottolinea gli effetti positivi che l’introduzione delle quote ha avuto nella realizzazione di una distribuzione di genere più equilibrata all’interno delle posizioni più elevate delle varie realtà lavorative. E del resto, anche l’ultima Legge di Bilancio approvata in Italia contiene una misura volta a portare al 40% la presenza delle donne nei CdA italiani. D’altronde, però, è innegabile che in assenza di un più ampio lavoro culturale, misure di questo tipo sono insufficienti e rischiano persino di rivelarsi problematiche.

L’introduzione di quote obbligatorie in contesti culturali profondamente sessisti ha di fatto permesso la diffusione di quella contronarrazione che interpreta tale misura non come uno strumento di tutela ma come “assistenzialismo”, in virtù del quale si concede un determinato ruolo a una donna anche in assenza delle competenze necessarie per ricoprirlo. In alcuni (per fortuna rari) casi, questa narrazione ha generato dei discorsi ancora più estremi, secondo cui esisterebbe un complotto femminista mirato a opprimere gli uomini proprio attraverso le quote rosa. L’introduzione di quote rosa, se non accompagnate da un serio lavoro culturale, si può facilmente trasformare in un finto riconoscimento del problema, con un’altrettanto finta proposta di soluzione,

Come ADI, dunque, auspichiamo che l’attenzione sul problema culturale sottostante alle quote rosa non venga trascurato, nonostante i risultati positivi a cui l’introduzione di questa misura conduce. E dal momento che per noi rimane un tema aperto, ci piacerebbe discuterne anche voi.

Per leggere l’articolo “ ‘Being good isn’t good enough’: gender discrimination in Italian academia”, pubblicato sulla rivista scientifica “Studies in Higher Education”, [clicca qui](#).

Per leggere il rapporto EIGE 2019, [clicca qui](#).





# 8 febbraio

«Non c'è un luogo immune alla violenza di genere. L'università, come tutti gli altri luoghi, non ne è immune.»

Anna Zucca  
Presidente Centri Antiviolenza  
E.M.M.A. onlus



**adi**  
Associazione dottorandi  
e dottori di ricerca in Italia

**L(')otto tutto l'anno**

**I**l 21 novembre scorso, pochi giorni prima della Giornata internazionale contro la violenza maschile sulle donne, l'ormai ex Ministro del MIUR, Lorenzo Fioramonti, ha presentato un progetto specifico per stimolare le attività di ricerca scientifica in chiave interdisciplinare sul tema della violenza di genere. L'iniziativa, certamente nutrita dalla crescente attenzione ai femminicidi, ha l'obiettivo di porre la ricerca e lo studio al centro di questa problematica, al fine di contrastarla attraverso una sua migliore comprensione.

Eppure, è proprio la violenza di genere, o più in particolare quella violenza che viene esercitata sulle donne proprio in quanto donne, su una molteplicità di piani, che sembra la grande assente dalle varie elaborazioni che l'università fa e in cui riflette su se stessa. Ne sono un esempio le linee guida per il Bilancio di genere degli atenei italiani, pubblicate dalla CRUI lo scorso settembre, e di cui abbiamo già avuto modo di parlare. Nelle linee guida, lo

ricordiamo, si fa riferimento a una serie di fattori ritenuti responsabili per l'esistenza di condizioni che impediscono una piena realizzazione delle pari opportunità all'interno delle università, e si forniscono strumenti ritenuti utili per avviarne un monitoraggio costante. Di violenza, però, non si parla!

Per comprendere in modo appena più articolato cosa si intende con “violenza sulle donne”, si può fare riferimento ai dati diffusi dagli ultimi rapporti diffusi dall'Istat e dai centri antiviolenza del D.i.Re (Donne in Rete contro la violenza).

Se si analizzano le chiamate che arrivano al 1522, il numero verde contro la violenza e lo stalking, le donne denunciano con maggiore frequenza episodi di violenza di natura fisica (49,1%) e psicologica (38,0%). Se invece si prendono come base di riferimento le persone che si rivolgono ai centri antiviolenza, un servizio gratuito garantito da quasi tutte le regioni italiane, la forma di violenza più denunciata risulta essere quella psicologica (73,6%), seguita da quella fisica (62,1%).

In che modo questi dati si inseriscono nel contesto delle università italiane?

Nonostante, ad oggi, una riflessione su questo aspetto sia pressoché assente e pertanto non si abbia una reale stima del fenomeno, non è difficile immaginare come anche l'università possa rappresentare un terreno fertile per episodi di violenza di genere. Come abbiamo visto nella nostra seconda uscita, infatti, sono gli ambienti lavorativi con un alto tasso di precariato, quali il mondo accademico italiano, a generare maggiormente fenomeni di mobbing, sopraffazione e ricatto.

È proprio il caso di dirlo: “Nessun luogo è immune”. Così recita anche un articolo del Fatto Quotidiano in cui si parla di una lodevole iniziativa dell'Università di Torino: affinché tutte le donne che frequentano l'ateneo possano denunciare episodi di violenza, di qualsiasi natura e che si verificano anche all'interno degli spazi dell'università, è stato istituito un centro anti-violenza apposito.

Come ADI, auspichiamo che altri atenei seguano questo esempio e che si inizi a parlare violenza di genere anche in riferimento ai contesti accademici, in particolare per le categorie più colpite dal precariato, ovvero dottorandi e assegnisti, e che purtroppo sono in prevalenza rappresentate da donne.

Se sei vittima di una qualche forma di violenza in un contesto accademico, e vuoi raccontarci la tua storia, scrivi a [sportello.adi@dottorato.it](mailto:sportello.adi@dottorato.it)

Per leggere l'ultimo rapporto Istat sulle chiamate al 1522, [clicca qui](#).

Per leggere l'ultimo rapporto del D.i.R.e, [clicca qui](#).

Per leggere l'articolo del Fatto Quotidiano sull'iniziativa dell'università di Torino, [clicca qui](#).

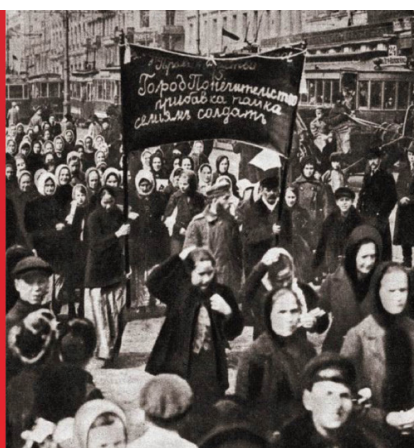




# 8 marzo

«March 8th is, since 1921, the day to remember the social, political and economic struggles of women all around the world.»

EU Parliament  
Directorate-General for Translation



Manifestazione di protesta delle donne  
8 marzo 1917 - S. Pietroburgo, Russia



**adi**  
Associazione dottorandi  
e dottori di ricerca in Italia

**L( )otto tutto l'anno**

**L**a “Giornata delle Donne” dell’8 marzo NON è quel giorno dell’anno in cui omaggiare le donne regalando mimose vendute a ogni angolo di strada, o tingendo di rosa gli edifici di una città, o ancora riservando sconti speciali per ingressi a locali o ristoranti. Lo è certamente diventato, e in alcuni Paesi come l’Italia si è ammantato di tradizioni ancor più forti che in altre, portando questa ricorrenza ad assumere uno sviluppo contrario rispetto al suo vero significato.

L’evoluzione distorta del significato attribuito a questa ricorrenza si lega anche ai molti miti sulla sua origine. Si parla spesso, per esempio, del presunto episodio della fabbrica Cotton avvenuto l’8 marzo 1857, in cui morirono molte donne che avrebbero voluto unirsi a uno sciopero, ma alle quali ciò fu impedito: sarebbero state rinchiusi nella fabbrica, dove sarebbe poi scoppiato un incendio che finì per ucciderle; visto che nell’area della fabbrica crescevano molte mimose, questo fiore sarebbe, per questo motivo, diventato il sim-

bolo dell'8 marzo.

In realtà, un comunicato del Direttorato Generale per la Traduzione del Parlamento Europeo ci ricorda che non esistono fonti storiche che rendano tale racconto attendibile, conferendogli dunque lo status di leggenda. Il comunicato ci indica, invece, la storia reale. La data dell'8 marzo fu scelta, in realtà, nel 1921 dalla seconda Conferenza internazionale delle comuniste, per ricordare l'ampia manifestazione di protesta per chiedere la fine della guerra, guidata dalle donne di S. Pietroburgo l'8 marzo del 1917, che ebbe una notevole importanza per l'avvio della Rivoluzione russa.

Quella che si celebra l'8 marzo, dunque, è una giornata di lotta, dedicata in modo particolare ad affermare i diritti delle donne in quanto parte attiva e integrante della società civile. Come tutte le giornate internazionali indette dall'ONU, questa giornata rappresenta l'occasione per educare e sensibilizzare le persone su problemi sociali di interesse pubblico, che in questo caso riguardano la condizione delle donne, e più ampiamente gli effetti che l'identità di genere produce sulle dinamiche relazionali tra le persone, nella vita privata così come in quella lavorativa e pubblica.

È dunque una giornata simbolica che serve a ricordare quanto sia stato e sia iniquo e ingiusto discriminare gli esseri umani sulla base del genere di appartenenza, assegnando loro precisi ruoli sociali all'interno di un sistema patriarcale che ha di fatto privato la maggior parte degli esseri umani, ovvero le donne, del diritto di autodeterminazione. Lo ha fatto per millenni, e continua a farlo. Quel che cambia sono soltanto le forme attraverso cui tutto ciò avviene.

Storicamente, le istanze affrontate dai movimenti femministi hanno riguardato l'accesso delle donne al potere, la rivendicazione di migliori condizioni di lavoro, la lotta contro gli stereotipi di genere e le violenze, fisiche e psicologiche, subite dalle donne in quanto donne, sia tra le mura domestiche che sul luogo di lavoro, la lotta per diritti civili quali il divorzio e l'aborto. Talvolta, queste istanze sono state in conflitto tra loro, perché se una donna delle classi alte poteva dedicarsi a lottare, per conquistare il voto e altri strumenti di potere, era grazie alla manodopera a basso costo fornita dalla sua "compagna di lotta" delle classi meno abbienti che si faceva carico delle faccende domestiche di entrambe.

Come dottorandi e dottori di ricerca, avvertiamo l'importanza di divulgare una conoscenza affidabile di una ricorrenza come questa. Per quel che concerne le nostre attività, vogliamo ricordare tutte le lotte che come associazione abbiamo cercato di portare avanti negli ultimi anni per favorire l'eliminazione delle disparità di genere nel mondo accademico e nella ricerca scientifica in generale.



Abbiamo prodotto una Guida ADI alla maternità, contenente tutte le informazioni normative relative ai diritti di cui dottorande, assegniste di ricerca e ricercatrici possono usufruire nel corso dei loro contratti di ricerca. Abbiamo supportato le iniziative di sciopero promosse da Non Una Di Meno. Abbiamo, infine, sviluppato un percorso di riflessione sulle diverse intersezioni tra questioni di genere e mondo scientifico, attraverso la campagna social #lottotuttolanno.

Con questo dodicesimo post, #lottotuttolanno giunge alla sua naturale conclusione. Ci auguriamo che chi vi ha partecipato, scrivendo o leggendo, ritrovi una nuova consapevolezza e rinnovate energie per procedere in un percorso di lotta che non si fermi alla tradizionalità di una ricorrenza, ma che si traduca in azioni ed elaborazioni quotidiane.

Per leggere il comunicato del Directorate Generale per la Traduzione del Parlamento Europeo citato, [clicca qui](#).





Questo lavoro rientra nel programma di attività politiche e culturali che l'Associazione ha svolto nel biennio 2019-2020.

Per commentare i testi o per partecipare al gruppo di lavoro dell'ADI sulle questioni di genere, scrivi una mail a sportello. [adi@dottorato.it](mailto:adi@dottorato.it)!



# adi

Associazione dottorandi  
e dottori di ricerca in Italia



SCAN ME

[www.dottorato.it](http://www.dottorato.it)