

IL GRANDE *gap* VISTO DA *vicino*

Per fare carriera ed essere pagate come gli uomini, le donne italiane sono condannate all'eccellenza. Lo scrive **Camilla Gaiaschi**, autrice di una ricerca sulle disuguaglianze di genere nel mondo dell'università. La prima cosa che possiamo fare? Essere meno severe con noi stesse e le nostre colleghe

di Ilaria Solari



Come si realizza la rivoluzione di genere? Quando la marea lenta e inesorabile del femminismo raggiungerà finalmente il traguardo dell'equità, archiviando secoli di patriarcato? Per capirlo davvero bisogna sciogliere i nodi che ancora viziano e ostacolano il lavoro femminile, che di questo processo è motore e baricentro. È a partire da questa premessa che Camilla Gaiaschi, sociologa e Marie Curie research fellow presso l'Università di Losanna, esperta di disuguaglianze e politiche di genere nel mercato del lavoro, in particolare nel campo della scienza e della ricerca, ha scritto *Doppio Standard* (Carocci), saggio che compendia le teorie prevalenti sul tema con l'accurata ricerca che la studiosa ha condotto nell'ambito delle carriere accademiche

e medico-chirurgiche. «Addentrarsi nel particolare per capire il generale», scrive Gaiaschi, «significa comprendere come ciò che caratterizza le disuguaglianze di genere sia soprattutto una pernicioso invisibilità, la stessa che è all'origine di tanta resistenza nel riconoscerle, da parte di uomini e donne».

Una resistenza che spesso arriva anche da chi si ritiene aperto e illuminato. Come si spiega?

«Per smascherare le dinamiche che producono opportunità asimmetriche, bisogna indossare "le lenti di genere". Significa, anche per noi donne, guardarsi allo specchio e allenarsi a riconoscere bias e stereotipi che ci portano a sottovalutare abilità e competenze nostre e delle colleghe; riflettere sulle pratiche di genere che inconsapevolmente mettiamo in atto».

elle **IDEE**

L'ITALIA HA UN TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE BASSO, MA PIÙ DOCENTI ORDINARIE DELLA GERMANIA

Da dove si comincia?

«La discriminazione è insidiosa perché procede per meccanismi invisibili e risente di condizionamenti inconsci. Esiste un'interessante letteratura sui bias: spiega perché tendiamo a considerare più competenti e meritevoli gli uomini rispetto alle donne. Per capirlo sfiderei tutti a sottoporsi allo *lat test*».

Che cos'è?

«L'esame che valuta le associazioni implicite, è un po' vecchio ma stimolante. Io per esempio sono risultata un po' sessista e omofoba, con una netta preferenza per gli uomini, veda lei. Ma fermarsi ai pregiudizi individuali vuol dire mancare il bersaglio».

Qual è invece?

«Sono le organizzazioni del lavoro, che tendono a riprodurre la propria classe dirigente, la propria prima linea, per abitudine, per preservare lo status quo».

Quali sono gli equivoci più frequenti sul lavoro femminile?

«La prima trappola è enfatizzare, come accade spesso nel dibattito pubblico, la questione della maternità, ora legata anche al tema scottante della fertilità: è un aspetto importante, ma non deve diventare un paravento. Se le madri fanno più fatica ad avanzare nella carriera è perché ci sono ostacoli più profondi di cui siamo responsabili tutti, soprattutto le persone che operano all'interno delle organizzazioni».

E questo il doppio standard?

«È ciò che nelle scienze sociali si chiama discriminazione: uno svantaggio, a parità di competenze. Che condanna le donne all'eccellenza perché a loro, lo dicono gli studi, sono applicati standard più severi: chi raggiunge ruoli apicali è necessariamente più brava. Insomma, l'uguaglianza è una coperta troppo corta».

In che senso?

«I dati ci mostrano che l'Italia presenta un tasso di occupazione femminile basso ma, anche grazie alla legge Golfo Mosca, ha più donne nei Cda, più laureate in Ingegneria di Olanda e Francia, più docenti ordinarie della Germania. Si tratta di Paesi più "egualitari", che hanno puntato sull'occupazione femminile, facendo entrare un gran numero di donne nel mercato del lavoro, ma pagando un prezzo sulla qualità di quest'ultimo: spesso a tempo ridotto, con stipendi

più bassi e scarse chance di carriera. Ciò ci spinge a chiederci: cos'è l'uguaglianza? È l'occupazione femminile uguale a quella maschile? O tante donne manager quanti sono gli uomini? È come se non si riuscisse a tenere insieme le due dimensioni».

È una materia pervasa di paradossi, lei ne analizza diversi.

«Basti pensare alla teoria della "massa critica", le ricerche dicono che un'alta presenza numerica delle donne in determinati settori è una condizione necessaria, ma non sufficiente, per raggiungere un'equità nei percorsi di crescita e nei salari: lo vediamo in discipline scientifiche femminilizzate come la medicina o le scienze biologiche, dove si registra un crollo della rappresentanza femminile mano a mano che si avanza nella carriera».

Il traguardo del calendario della parità per certe professioni rimanda ai prossimi secoli...

«I dati suggeriscono un progressivo miglioramento, ma lento e suscettibile di passi indietro. Quando il gioco si fa duro, quando si chiudono i rubinetti, le prime a pagare sono sempre le donne. La normalità è un lusso che non ci possiamo permettere. Finché non affrontiamo il tema della parità anche all'interno delle nostre case e arriviamo a decostruire i ruoli di genere, lo squilibrio è destinato a restare iniquo».

Cosa insegna Doppio Standard alle lettrici?

«Chi incontra difficoltà sul lavoro finisce spesso col pensare che sia colpa sua, perché non è abbastanza brava. Il libro spiega bene che il problema non siamo noi, ma un sistema che non funziona. Per questa ragione dovremmo provare a essere meno severe con colleghe e "cape". Solo con questa consapevolezza possiamo mettere poi in atto strategie alternative, per sopravvivere. O per rimetterci in gioco: un'opzione, una volta tanto, statisticamente più facile per le donne. Perché bias e stereotipi fanno male anche agli uomini».

E lei cosa ha imparato?

«Parte dei miei studi si concentrano sul mio settore. Ciò che li osservo ogni giorno è che nell'università italiana gli uomini beneficiano di più dei meccanismi di affiliazione e di appartenenza, mentre le donne, che sono meno connesse all'interno delle organizzazioni, hanno network più deboli. Tendiamo a fare rete più con le nostre pari e non con i cosiddetti gatekeeper, cioè chi ci potrebbe aprire i cancelli, questo non ci aiuta. Ci costringe ancora una volta a essere più brave, più competitive, e a dover contare su percorsi in cui la meritocrazia è l'unico parametro. Mi piacerebbe testare questa teoria in maniera più solida, attraverso dei dati: sarà la mia prossima impresa».

Il saggio di Camilla Gaiaschi *Doppio Standard. Donne e carriere scientifiche nell'Italia contemporanea* (Carocci editore). A sinistra. L'autrice, sociologa e Marie Curie research fellow all'Università di Losanna.

