

Un punto di vista parziale Da un settore della ricerca industriale italiana

Giovanna Gabetta

Sommario

In questo lavoro ho cercato di analizzare alcuni aspetti della presenza delle donne e del loro ruolo nella ricerca nel campo dell'energia (generazione di potenza e Oil&gas); questo è il campo in cui lavoro ormai da più di trenta anni. Ho raccolto alcuni dati che riguardano i centri di ricerca in cui ho lavorato, e per quanto si possa notare un certo aumento di partecipazione da parte delle donne, non c'è una corrispondente crescita della partecipazione ai ruoli decisionali, che restano di stretta competenza maschile. Il numero delle donne dirigenti nei centri di ricerca che ho potuto esaminare, ad esempio, è diminuito dal 1995 ad oggi, anche se già nel 1998 la presenza femminile era al 30% ad EniTecnologie. Al di là del significato di questi numeri, credo che le aziende, almeno nel campo in cui io lavoro, tendono a dare per scontato o ineluttabile tutta una serie di comportamenti; al contrario, le sfide della globalizzazione e delle nuove tecnologie ci portano alla necessità di utilizzare per il meglio tutte le risorse a disposizione, "inventando" nuove gerarchie e nuovi comportamenti.

1. Introduzione

La dottoressa Adriana Nannicini, nel suo intervento intitolato "Organizzazione del lavoro e differenze di genere nei settori della conoscenza", presentato il 9 Aprile scorso a Trani¹, ha fatto vedere un triangolo con ai vertici tre parole:

- Esserci
- Valere
- Riconoscimento

Pensando ai miei trenta – e più - anni di esperienza di lavoro in un settore della ricerca industriale italiana, vorrei provare in questo intervento a seguire lo stesso schema logico.

Esserci, ci sono stata di sicuro, insieme a un buon numero di altre donne. Dove? In almeno due centri di ricerca industriale, e sempre lavorando nel campo della metallurgia e dello studio del danno – soprattutto dovuto a corrosione - nei componenti di impianto. Prima di tutto vorrei far notare che non si tratta di scienza, diciamo così, pura: si tratta piuttosto di studi per l'ingegneria o, con una parola oggi molto di moda, di tecnologia. Un campo della scienza, forse l'unico, in cui la presenza delle donne è ancora piuttosto minoritaria: quando mi sono laureata a Milano nel '75 eravamo l'uno per cento degli iscritti a ingegneria, tanto che nell'edificio vecchio del Politecnico non esistevano i bagni per le signore.

Quando ho iniziato a lavorare negli anni '70 c'era una atmosfera di novità e di crescita che non è durata a lungo. Ho visto nascere un bellissimo laboratorio di

meccanica della frattura al Cise di Segrate, e tra il 1995 e il 2000 l'ho visto chiudere, mentre tutte le attrezzature venivano svendute o regalate e i capannoni che le avevano ospitate restavano vuoti e abbandonati. L'Enel ha di fatto ridotto il più possibile la sua ricerca, vendendola in parte all'Enea. L'Eni, dove mi ero trasferita a partire dal 1994, ha aspettato il 2006 per chiudere EniRicerche, ma già dal '98 aveva deciso di cambiargli nome in EniTecnologie, perché "ricerca" era diventata una parola da evitare. Nel frattempo, io ero già stata trasferita in una divisione operativa dell'Eni (la Divisione Esplorazione & Produzione, quella che una volta si chiamava Agip). Qui ci si occupa di ricerca, ma soprattutto pagando, impostando e discutendo il lavoro che viene svolto da altri. In particolare per quanto riguarda gli argomenti di cui mi occupo io, che non sono nel cosiddetto "core business" della Divisione, non ci sono strutture di ricerca interne. Oggi si riparla molto dell'importanza della ricerca, a cui nella mia azienda è dedicato un budget ragguardevole, ma è difficile nella pratica recuperare un ruolo a cui si è troppo spesso rinunciato. Far lavorare laboratori esterni ed Università potrebbe essere una buona strategia, ma se non si fanno crescere le conoscenze e le competenze all'interno si rischia di perdere il controllo delle attività che pure si promuovono.

E le donne ci sono? Nel corso degli anni ho raccolto un po' di numeri, ricavati dagli elenchi telefonici, dagli ordini di servizio e altri documenti organizzativi, oppure dai rapporti della legge 125 sulle azioni positive. Non sempre sono dati paragonabili tra loro ma possono servire a capire qualcosa. Ad esempio il numero di donne impiegate non è aumentato molto dal 1995 ad oggi, ma va considerata soprattutto la loro distribuzione, abbastanza irregolare nei diversi settori. Se poi si cerca di analizzare la loro partecipazione nei ruoli decisionali, sembra che i progressi quando ci sono, siano molto lenti. Trattandosi di discutere la partecipazione delle donne alla ricerca, ho anche esaminato le liste di partecipazione a congressi specializzati, per vedere se posso ricostruire un andamento dell'"esserci" delle donne. E quando più gli argomenti di studio si avvicinano all'ingegneria, tanto più i numeri della partecipazione e soprattutto quelli della visibilità delle donne diventano piccoli, anche oggi. Non c'è una differenza significativa rispetto a 15 o 20 anni fa.

Per quanto riguarda il valore, il discorso si fa più difficile. Io partirei dall'affermare che il successo delle donne è semplicemente un indicatore di quanto le organizzazioni sono capaci di utilizzare il potenziale umano a loro disposizione. Poi ci sono tutti i ragionamenti possibili e gli studi statistici e psicologici e migliaia di articoli e di libri e di studi di genere, ma i numeri non ci bastano più. Troppo spesso manca il riconoscimento, e questo soprattutto oggi e soprattutto in Italia è vero anche per gli uomini. C'è un problema nei parametri di valutazione che è soprattutto il problema della cooptazione e della appartenenza, ma non quella di genere. Le aziende non sono organizzate in modo da utilizzare tutti i diversi contributi che hanno potenzialmente a disposizione. Mentre, al contrario, le sfide del mondo moderno, con la globalizzazione, la crescita senza controllo delle informazioni, la complessità dei problemi da affrontare, rendono indispensabile utilizzare al meglio tutte le risorse disponibili e possibili. Ma c'è anche un altro punto importante: mi sembra che in Italia comunque per ora, al di là delle

affermazioni di principio, la ricerca sia considerata in un certo senso “di serie B”. Lavorando in una azienda operativa mi sembra di vedere che il ruolo delle donne, soprattutto giovani, lentamente diventa più importante là dove si deve produrre qualcosa. Le donne sono spesso efficienti e preparate, e dare loro maggior valore significa anche sfruttare le loro qualità. Nella ricerca però (che tra l'altro è particolarmente adatta alle donne, perché riescono meglio a scuola, e invece spesso non possono lavorare fino a tardi come viene richiesto nelle aziende produttive), sembra non progrediscono. Ho il sospetto che questo avvenga perché la ricerca è sottovalutata e diventa spesso un modo per dare riconoscimenti senza controllo sui risultati.

2. Dove sono le donne? Qualche dato

In questo paragrafo ho riassunto brevemente alcuni dati sulla partecipazione delle donne che ho raccolto nel corso dei miei trenta anni di lavoro.

Il CISE nel 1995

I dati del Cise² sono ricavati dal rapporto del 1996 che riguarda la legge 125 sulle Azioni Positive³. Si riferiscono quindi a fine di febbraio 1995, e i numeri riguardano soltanto i dipendenti non dirigenti. In più, posso dire che nel 1978, quando ho iniziato a lavorare al CISE, c'erano 4 o 5 donne dirigenti, tutte con ruoli tecnici. Nel 1994, quando ho lasciato il CISE, le donne dirigenti erano 3, due con ruolo tecnico e una responsabile dell'ufficio contratti.

Nel 1995 quindi, escludendo i dirigenti, ci sono 556 dipendenti di cui 141 donne (25%). I laureati sono il 47% degli uomini e il 43% delle donne. Gli ingegneri sono 126 (23% dei dipendenti), di cui 11 donne (9% degli ingegneri). Per quanto riguarda le altre lauree, tutte scientifiche (a parte una laureata in filosofia), abbiamo il 23% di donne. Una tabella riguarda il personale tecnico assunto negli ultimi 10 anni: le donne sono il 27% dei laureati e solo il 9% dei diplomati; gli ingegneri donna sono sempre il 9% del totale. Se si considera il solo personale tecnico, le donne sono il 16% (sempre sul personale non dirigente), mentre sono il 56% del personale amministrativo. Sul personale tecnico, la percentuale di quadri è del 7% per le donne e del 17% per gli uomini.

Eni Tecnologie nel 2002

I dati che riguardano EniTecnologie (ET) sono ricavati dall'elenco telefonico interno del 2002 che conteneva anche il titolo di studio e l'unità di appartenenza. Il centro di San Donato Milanese aveva allora 245 dipendenti, con il 30% di donne (già nel 1998 le donne erano il 30% dei dipendenti). Nel 2002, i laureati sono il 49% degli uomini e il 45% delle donne. Gli ingegneri sono il 18% dei dipendenti maschi, e il 15% di loro sono donne. Se confrontiamo con il dato del CISE, gli ingegneri sono meno perché ET si occupa maggiormente di chimica e meno di meccanica, però la percentuale di donne tra gli ingegneri è aumentata. Per ET ho anche alcuni dati sui dirigenti, che sono il 7% dei dipendenti, il 14% dei laureati e il 18% degli ingegneri, ma nessuna donna. Se perciò restringiamo il campione ai soli uomini, abbiamo che sono dirigenti il 10% dei dipendenti maschi, il 20% dei

laureati e il 22% degli ingegneri. Non ci sono donne neppure tra i responsabili di unità né tra i responsabili di centro di costo.

In conclusione, sembrerebbe che la percentuale di donne impiegate nei centri di ricerca esaminati fosse già abbastanza alta nel 1995 (25%) e non è aumentata molto: siamo al 30% sia nel 1998 che nel 2002. Il numero di ingegneri è raddoppiato in percentuale; il numero di dirigenti o di responsabili non è aumentato, anzi tende a diminuire.

Centri di ricerca dell'Eni di oggi

L'Eni nel 2006 ha chiuso il suo principale centro di ricerca a San Donato Milanese (ET) Ci sono ancora alcuni centri il cui azionariato è interamente Eni. Uno è il "Centro di Ricerca Energie non Convenzionali" (ex Donegani di Novara). Dall'elenco telefonico risulta che ha 126 dipendenti di cui 38 donne (30%), e un responsabile da cui dipendono altre 7 unità (5 tecniche e 2 più organizzative). Tutti gli 8 responsabili sono uomini.

La Divisione R&M ha al suo interno il "Centro Ricerche di San Donato" che è un po' l'erede, o quello che rimane, di EniRicerche. Ho trovato un elenco telefonico che comprende 183 persone, di cui solo 38 donne (20%). I quattro responsabili di unità e il responsabile del centro sono uomini. Ci sono anche tre sotto-unità con tutti responsabili uomini. In questo centro la percentuale di donne è più bassa che in tutti gli altri gruppi esaminati, anche rispetto al CISE del 1995. Potrebbe essere una conseguenza del fatto che la Divisione Raffinazione è meno aperta alle donne della Divisione E&P. E dove sarebbero finite le donne che nel 2002 erano il 30% di EniTecnologie? Non ho dati precisi, ma pensando alle colleghe che ho conosciuto posso ipotizzare che molte di loro hanno preferito passare ad attività meno "tecniche" (gestione progetti, contratti, brevetti...) presso altre Divisioni o Società del Gruppo.

Un pezzetto di Divisione E&P

L'Eni e la Divisione Esplorazione e Produzione, dove lavoro dal 2004, si occupano in parte di ricerca, soprattutto attraverso la gestione di progetti che vengono svolti all'esterno. I dati riassuntivi sui dipendenti Eni provengono dal Rapporto di Sostenibilità 2008, dal Manuale Organizzativo on-line e ancora una volta dagli elenchi telefonici interni che non contengono il titolo di studio.

All'Eni in Italia le donne sono il 18%, ma se non si considerano gli operai (quasi tutti uomini) sono il 23%. Questo dato comprende tutte le attività dell'Eni, tra cui molte sono operative e in sedi disagiate, che tradizionalmente potrebbe essere considerate poco adatte alle donne. Il numero è quindi significativo ed è in aumento negli ultimi anni, come è in aumento il numero delle donne dirigenti. Nel 2007, i dirigenti in Italia sono il 4.4% dei dipendenti (escludendo gli operai), e in particolare sono il 5.3% degli uomini e l'1.3% delle donne. Ma chi dà gli indirizzi per la ricerca? L'Eni ha un Comitato Progetti Strategici di Ricerca e Sviluppo, composto da 8 uomini: è abbastanza scontato, dato che si tratta di dirigenti di alto livello provenienti dalle Divisioni e dalle principali Società del Gruppo.

La Divisione E&P ha in Italia più di 5000 dipendenti. Ho cercato di estrarre un campione che rappresenti chi si occupa di ricerca. Nel manuale organizzativo

della Divisione E&P ho trovato un elenco di 13 unità che si occupano (ma alcune non solo) di ricerca. I responsabili di queste unità sono 9 uomini e 4 donne. Sei degli uomini sono dirigenti, ma nessuna donna lo è. In totale in queste unità abbiamo 281 persone, un numero paragonabile a quelle che ho censito nei centri di ricerca, di cui 94 sono donne (33%). Queste unità fanno capo a 5 unità di livello superiore, e qui i responsabili (tutti dirigenti) sono solo uomini. E' interessante esaminare la distribuzione del numero dei dipendenti. Le donne hanno in media 42 dipendenti a testa, gli uomini (non dirigenti) ne hanno 15 a testa, i dirigenti ne hanno 11.

I saperi di eccellenza

Non è facile distinguere gli uomini e le donne nelle firme degli articoli scientifici e nella partecipazione ai convegni, perché solitamente il nome viene indicato con la sola iniziale. Ho esaminato un totale di 10 casi a partire dal 1996 e ho trovato che la percentuale di donne è sempre inferiore al 10% e in un caso appena superiore, senza che ci sia una tendenza all'aumento della partecipazione in questi 12 anni. Si conferma quanto già denunciato spesso in altre occasioni: le donne pubblicano meno e ci tengono meno alla visibilità. Anche perché pubblicare richiede spesso un impegno extra che le donne non si possono permettere.

All'Eni è molto recente la decisione di nominare i "Knowledge Owner" (K.O.), persone con esperienza e con competenze di eccellenza in settori importanti per l'azienda. Considerando le prime 153 nomine ed analizzandole secondo il genere, si vede che il 7.5 dei K.O. nominati nella Divisione E&P sono donne. I Knowledge Owner devono essere scelti tra i quadri anziani. Nel 2003 nella divisione E&P le donne erano il 17% dei quadri.

Si può dire perciò che nella Divisione E&P la percentuale di uomini che erano quadri nel 2003 e che hanno avuto successo come KO nel 2008 è pari al 7.1%. Per le donne che erano quadro nel 2003, la percentuale di successo come KO è stata del 2.9%. C'è quindi una differenza di genere (gli uomini hanno una probabilità di successo più che doppia rispetto alle donne).

3. Questi sono i numeri. E allora?

Come premesso già nel titolo, i numeri che ho riportato sono un punto di vista parziale. Si riferiscono cioè ad alcune realtà che ho conosciuto personalmente dal di dentro. D'altra parte, non ci dicono molto di nuovo in complesso, cioè confermano che le donne ci sono, ma il loro ruolo resta di secondo piano⁴. Sono poco riconosciute, a meno che non si voglia ammettere che valgono meno!

Con questa premessa, mi sento di dire che:

- la percentuale di donne che lavorano in questo settore della ricerca industriale è superiore al 20% già da una quindicina di anni e spesso è dell'ordine del 30%;
- il successo delle donne, inteso come progresso nella carriera e assunzione di responsabilità, è scarso; sembra addirittura in diminuzione nei centri di ricerca, mentre la situazione sembra migliore nelle posizioni più operative;

- si conferma anche la scarsa partecipazione delle donne ai “saperi di eccellenza” e in genere la loro scarsa visibilità.

Eppure, le donne che lavorano nel mio settore della ricerca industriale sono contente; i risultati della mia inchiesta del 2000⁵ lo confermano, e anche la sensazione che provo “nei corridoi” della mia azienda. Le persone con mansioni di tipo tecnico che sono scoraggiate, vedono tutto nero e perdono tempo in chiacchiere sono più spesso uomini che donne (non ho dati su questo, solo impressioni personali). In generale si tende a negare la discriminazione, da parte degli uomini come delle donne. Per le giovani è un modo di credere nel futuro, ma si potrebbe anche trattare di scelte condizionate dalla sopravvivenza, a causa delle mutate condizioni del mercato del lavoro.

Il problema non è nostro, ma delle aziende. La partecipazione delle donne ai processi decisionali passa attraverso una migliore condivisione dei ruoli – mettere in comune le attività di cura così come le responsabilità “pubbliche”, - ma richiede anche una valorizzazione delle modalità femminili. Forse le aziende si muoveranno in questa direzione se si accorgeranno che possono averne un vantaggio. Sta anche alle donne trovare un equilibrio individuale tra la partecipazione, il lasciarsi “sfruttare” e l’agire per il cambiamento.

4. Le nuove sfide

Cerchiamo quindi di vedere cosa sta cambiando per un’organizzazione industriale. Per quanto la società civile stia accettando il nuovo ruolo delle donne, le strutture organizzative restano rigide e spesso si riproducono sempre uguali. In effetti, il cervello degli esseri umani si evolve con tempi lentissimi, perciò non siamo pronti ad accettare i cambiamenti e trarne vantaggio. Ad esempio:

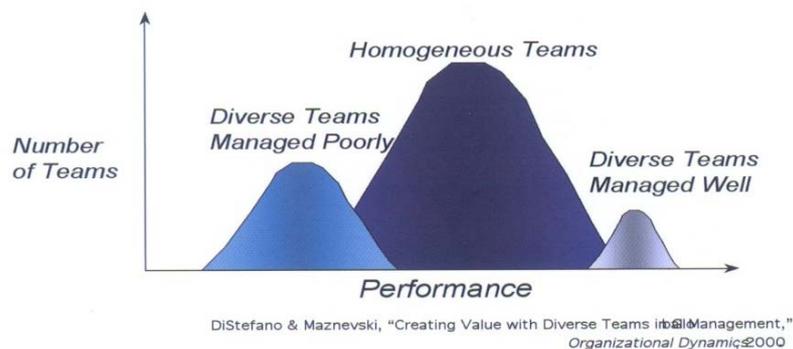
- Con l’aumento – qualitativo e quantitativo - degli strumenti informatici a disposizione, e delle possibilità di comunicazione attraverso la rete, la quantità di informazioni a disposizione sta crescendo a velocità impensabile fino a pochi anni fa. In presenza di questa enorme quantità di informazioni, è necessario sapere come scegliere in tempi ragionevoli, e come distinguere quello che serve dalla grande mole di documenti inutili o sovrabbondanti.
- E’ cresciuto moltissimo il numero delle persone che studiano; ai tempi di mio padre, per ogni ingegnere in una azienda si contavano alcune centinaia di operai. Oggi, molte aziende hanno il 50% o più di impiegati laureati. Visto che la gerarchia tende a rimanere rigida, i posti di responsabilità a disposizione sono pochi per tanti pretendenti, che potrebbero dare – ciascuno a suo modo – dei contributi preziosi. E’ la gerarchia che deve cambiare!
- D’altra parte, i problemi che ci troviamo ad affrontare sono sempre più complessi, fuori dalla portata di un cervello da solo. La figura dello scienziato che risolve il suo problema con un’idea geniale mi sembra sempre meno attuale.

Già adesso l’efficienza di un’azienda è basata su network individuali ed informali, attraverso i quali gli individui si aiutano l’un l’altro nella quotidiana soluzione di problemi operativi, by-passando la gerarchia che resta confinata alla parte più burocratica delle decisioni. Per rendere evidenti i network informali ed individuali, e

per organizzarli in modo tale che il flusso di informazioni, conoscenza ed esperienza possa diventare un beneficio per tutta l'azienda, si diffonde l'uso dei sistemi di gestione della conoscenza, più noti con il nome inglese di "Knowledge Management System" (KMS). Si riconosce da più parti che gestire al meglio la conoscenza è essenziale per la competizione in campo industriale⁶. Più specificamente le attività di KM aiutano la soluzione dei problemi, l'apprendimento dinamico, la pianificazione strategica: in ultima analisi supportano il processo decisionale, ampliando la partecipazione e favorendo la soluzione dei problemi complessi⁷. Dalla gestione della conoscenza discende la necessità di gestire al meglio la diversità, e non solo la diversità di genere.

E' vero che la diversità è un vantaggio per il business? A quanto risulta, la risposta non è così immediata. Considerando che i gruppi omogenei abbiano un certo livello di prestazioni, ci sono gruppi eterogenei che mostrano risultati migliori, e altri che mostrano risultati peggiori: tutto dipende dall'organizzazione (vedi la Figura che segue). L'accettazione della diversità di solito è facile solo fino a quando non si richiede un reale cambiamento della cultura aziendale; mentre dovrebbe essere vero il contrario, cioè si dovrebbe favorire e accettare il cambiamento della cultura aziendale come conseguenza dell'influenza positiva della diversità⁸. Per la scienza e la ricerca, questo significa sviluppare un nuovo approccio, che porterebbe automaticamente alla valorizzazione delle donne e delle altre diversità⁹.

In teams and leadership situations, diversity provides potential.



Nel settore industriale dell'Oil and Gas, caratterizzato da un alto livello di asset intangibili, la capacità di utilizzare la conoscenza più efficacemente dei concorrenti può dare un vantaggio. Per di più, le attività in questo settore sono nate e si sono sviluppate quasi contemporaneamente nel mondo: quindi un grande numero di tecnici è vicino alla pensione, e il loro patrimonio di conoscenza rischia di essere "espulso" dall'azienda senza essere adeguatamente sostituito.

Per trasformare la diversità in opportunità vincenti, occorre quindi una buona organizzazione. Non si tratta di far lavorare di più le persone, ma di sfruttare al massimo il loro potenziale senza costringerle ad adattarsi ad una struttura troppo rigida. (Dice Bernard Shaw: "Gli uomini ragionevoli si adattano al mondo che li

circonda; gli uomini irragionevoli pretendono che il mondo si adatti a loro. Tutto il progresso deriva dagli uomini irragionevoli¹⁰”).

5. Che cosa fare?

Per le aziende, vengono suggeriti interventi concreti, come per esempio:

- Investire nei processi di cambiamento, rendendone responsabile il management
- Nutrire i talenti, facendo tesoro delle particolarità di ciascuno
- Attuare provvedimenti che aiutino a conciliare lavoro e famiglia, con particolare attenzione alle coppie con doppia carriera
- Fare progetti interni su: modelli di ruolo, supporto ai giovani e alle diverse figure professionali
- Divulgare statistiche delle diversità, Linee guida, Best practice
- Sviluppare strumenti, favorire campagne di informazione e incontri, promuovere azioni positive

Queste azioni non sono di facile applicazione per le aziende italiane, anche perché da noi più spesso che altrove la classe dirigente è selezionata con metodi basati sulla cooptazione e non trasparenti. Invece per cambiare¹¹ sono necessarie trasparenza e regole chiare per le promozioni. Le statistiche sulla partecipazione delle donne ai ruoli decisionali vanno considerate un indicatore dell'efficienza dell'organizzazione aziendale.

Qualsiasi genere di meccanismo di selezione è sgradevole e spesso ingiusto, soprattutto se le persone con competenza ed esperienza sono molte e i posti sono pochi. Eliminare a priori alcune categorie, come succede con le donne, è forse una delle vie più semplici, mentre introdurre meccanismi di scelta più complessi e più aperti richiede molto lavoro e attenzione in più. Peraltro, un'attenta analisi dei costi e dei benefici dovrebbe far capire che attualmente il risultato è poco efficace e l'organizzazione è esposta a errori e ricatti. In modo particolare, restano efficaci gli “old boys networks”⁹. Che si perpetuano anche perché gli uomini sul lavoro tendono a comunicare tra loro, e scegliersi tra loro, al contrario delle donne¹².

5. E le donne, cosa possono fare?

Abbiamo visto che i numeri non sono a nostro favore soprattutto quando si parla della partecipazione delle donne alla ricerca. Forse, per le giovani che iniziano a lavorare nel campo della ingegneria, i ruoli operativi cominciano ad offrire più prospettive che non quelli scientifici. Potrebbe essere una questione di caratteristiche di genere? Come si legge in un libro degli anni '70¹³:

“È in genere assodato che i maschi di quasi tutte le specie tendono a essere più aggressivi delle femmine. La maggior parte degli uomini e delle donne è d'accordo sul fatto che gli uomini tendono a fantasticare di più delle donne. La combinazione delle due cose, aggressività e fantasia, può essere utile per sviluppare piani ambiziosi e per elaborare sistemi e strutture astratte. ... Quando sono da soli a essere responsabili di fare politica e prendere decisioni, gli uomini tendono a sovraenfaticizzare le componenti fantastiche e aggressive della possibile soluzione dei problemi. ... se le donne prendono sulle proprie spalle la responsabilità di metà della razza umana, ogni genere di bisogno umano potrà essere soddisfatto con minore spreco di energia. L'aggressività maschile, sviluppata in eccesso per mancanza di controreazione, sarà meglio proporzionata ai bisogni del mondo reale. La percezione delle donne sarà realizzata nella sua pienezza, assieme a quella

aggressività biologica maschile che deve rimanere, per creare un buon equilibrio tra i due lati complementari del temperamento umano. Con un maggiore equilibrio della bilancia, la probabilità di uno sviluppo sociale più sano e completo sia per gli uomini che per le donne è enorme, indipendentemente dalle strutture particolari della società¹.

Del resto gli astronomi e gli scienziati del '600 e del '700 avevano una moglie o una sorella a cui affidavano il compito di fare i conti¹⁴, perciò il concetto di sfruttare caratteristiche di persone diverse per un compito complesso non è affatto nuovo! Mi piace pensare che le giovani hanno davanti molte opportunità e molte sfide, ma vorrei consigliare loro di non dimenticare la storia e le esperienze di noi più anziane, che a nostra volta dobbiamo cercare di trasmetterla. Il compito delle associazioni in questo senso è insostituibile, per:

- ricordare che non dobbiamo dare per scontato che la parità sia stata raggiunta perché ci permettono di “essere come loro”;
- rivendicare e difendere la nostra vita e la nostra diversità perché non è di “serie B”
- raccogliere, analizzare e diffondere dati che possano aiutare per il cambiamento.

Il mondo e la storia non vanno in una sola direzione e nulla può essere considerato garantito. Occorre mantenere un “cuore vigile”¹⁵. Uno degli aspetti più tristi di questi ultimi anni è proprio la mancanza di spunti per il movimento delle donne (ma anche i movimenti degli uomini e quelli “misti” non sembrano molto attivi). E' come se pur lamentandoci dell'incertezza del domani, dei problemi ambientali, della situazione economica, non volessimo fare nulla per opporci a certe derive inquietanti della società civile.

Per restare nel mio campo, se da una parte è vero che in Italia la ricerca si trova di fronte a problemi strutturali che interessano tutti i ricercatori senza distinzioni di genere, problemi creati da una ventina d'anni in cui l'innovazione è stata giudicata inutile, da un altro punto di vista ora che sembra si stia risvegliando un certo interesse, occorre promuovere la valorizzazione di caratteristiche “nuove”, in particolare di quelle caratteristiche che sono di solito patrimonio femminile. Se le aziende lo capiranno, potranno averne un vantaggio; intanto, le associazioni hanno il compito di tenere aperto il dibattito.

6. Concludendo...

Ho fatto vedere velocemente un po' di numeri che riguardano un settore della ricerca industriale storicamente non troppo “abitato” dalle donne; questi numeri ci dicono che comunque ci siamo ormai da almeno 15 anni, e che continuiamo ad esserci; forse il nostro valore non è molto riconosciuto, ma va anche detto che il valore stesso della ricerca industriale in questo settore è notevolmente diminuito in questi ultimi 15 anni, e soprattutto in Italia. Forse più di recente si sta cominciando a rendersi conto che occorre recuperare anche qui la capacità d'innovazione, ma a questo punto la strada da fare è molta ed è spesso in salita.

¹ La traduzione è mia

Nel frattempo, le donne sono state lasciate fuori dai ruoli decisionali, anche di più di prima perché non c'era vera necessità di produrre risultati. Forse, si sono anche rese conto che le vere opportunità sono altrove, e infatti le più decise cominciano a farsi strada in ruoli operativi.

Si può sperare che le nuove sfide del mondo globalizzato spingeranno le organizzazioni a trovare soluzioni nuove; ma questo non avverrà spontaneamente. Di sicuro, l'evoluzione del ruolo delle donne nel prossimo futuro sarà un utile indicatore di progresso.

7. Bibliografia

¹ Seminario nazionale FLC CGIL, "Rappresentare i lavoratori della conoscenza" Trani, 9-10 aprile 2008

² Il CISE, Centro Informazioni Studi Esperienze, fondato nel 1946 e chiuso nel 2003, è stato un centro di ricerca importante nel settore energetico. Ho lavorato al CISE dal 1978 al 1994. La storia si può trovare a: <http://www.cise2007.eu/Le%20origini/Origini.htm>

³ Cise, 1995 Rapporto per la legge 125 "Azioni positive"

⁴ "Donne e scienza 2008. L'Italia e il contesto internazionale", rapporto pubblicato da Observa, www.observa.it, 2008

⁵ Giovanna Gabetta "L'Alternativa Negata - La donna, la scienza, il potere" Egea, Milano, ISBN 88

⁶ Riccardo Riccardi, Leonel César Rodrigues, INTELLIGENZA COMPETITIVA Nelle attività negoziali e nelle organizzazioni, Ed. Franco Angeli, 2004

⁷ Luigi Salvador, "La gestione della conoscenza, patrimonio aziendale", Personae (rivista edita da Eni), "Oltre le barriere di spazio e tempo", n° 7/2004 - anno II

⁸ Rapporto finale del progetto Wist (Women in Science and Technology), EUR 22065-

⁹ "Troppi Nobel negati alla presunte streghe" articolo di Nicolas Witkowski su TuttoScienze, la Stampa, 28 maggio 2008

¹⁰ "The reasonable man adapts himself to the world; the unreasonable one persists in trying to adapt the world to himself. Therefore all progress depends on the unreasonable man", G.B.Shaw, *Man and Superman* (1903)

¹¹ *Promuovere l'eccellenza attraverso il flusso principale dell'eguaglianza di genere*, rapporto del Gruppo di lavoro su donne e scienza dell'ETAN (European Technology Assessment Network). È possibile trovarlo sul web all'indirizzo http://www.cordis.m/improving/ste/hp_women.htm

¹² Filippo Capriotti, tesi di laurea specialistica in Scienze di Internet, Università di Bologna, "Social Network Analysis e Knowledge Management", maggio 2007

¹³ Willett R.S., "Working in a Man's World", in V. Gornick (a cura di), *Women in Sexist Society: Studies in Power and Powerlessness*, Basic Books, 1971, p. 511.

¹⁴ Margaret Alic, "Hypatia's heritage", Beacon press, Boston, 1986

¹⁵ Bruno Bettelheim, "The informed hear - Autonomy in a mass age", The free press, 1960