



Donne, Ricerca e Guerra. 8 Marzo: una riflessione sulla condizione di lavoro delle donne nella Ricerca Pubblica Italiana



Nazionale, 09/03/2026

Spesso è pensiero comune che la scienza sia neutra e che quindi anche le università e gli enti pubblici di ricerca siano portatori sani di neutralità, obiettività e correttezza. Dato questo assunto, tutti i lavoratori della ricerca, sia uomini che donne, hanno le stesse opportunità di autonomia, libertà, crescita lavorativa e realizzazione personale.

Il dibattito sulla neutralità e sui fondamenti della scienza e sul rapporto tra scienza e donna è iniziato tardi, solo a metà degli anni Ottanta. La svolta decisiva avvenne subito dopo il disastro di Cernobyl del 26 aprile 1986, il più grave incidente mai verificatosi in una centrale nucleare. Il cambio di rotta ebbe luogo perché quel disastro venne riconosciuto come la manifestazione di uno squilibrio da affrontare nelle sue origini profonde. Fondamentale fu il lavoro del "Movimento per la salute e per la medicina delle donne" portato avanti nei consultori e nei gruppi di self-help del movimento femminista.

Prima del 1986, si riteneva che la ricerca fosse di per sé buona e neutrale, mentre invece potessero diventare cattive le sue applicazioni. La critica del movimento femminista apportò una vera e propria rivoluzione, perché mise in discussione proprio la presunta neutralità della ricerca, rivendicando la presenza dell'elemento soggettivo e sessuato anche nel processo di produzione di conoscenza.

Dal 1986 in poi furono pubblicate molte opere su questo tema, in particolare, le opere di

Evelyn Fox-Keller, fisica, biologa e filosofa, considerata l'esponente di maggior spicco dell'epistemologia femminista, mostrò le conseguenze operative e scientifiche dei presupposti culturali e di genere di cui gli scienziati sono portatori, presupposti che emergono nelle metafore e nei termini che vengono utilizzati. Secondo Fox-Keller, "le donne non fanno scienza in modo diverso dagli uomini, ma si fa scienza diversamente solo se la consapevolezza di genere agisce in chi fa ricerca".

Già all'inizio del Novecento, Virginia Woolf, scrittrice e punto di riferimento per il femminismo, nelle *Tre Ghinee*, un libro contro la guerra, affermava che: «*Science, it would seem, is not sexless; she is a man, a father and infected too*» (Woolf 1975, p. 159). Non è un disfattismo luddista e antiscientifico, ma è una presa d'atto delle tendenze che si sono affermate nella produzione di conoscenza e nelle pratiche che originano da quella conoscenza.

Il disastro di Chernobyl e il dibattito che ne è scaturito ha cambiato il rapporto delle donne con la scienza che è certamente migliorato da allora, ma molti problemi rimangono ancora aperti e vanno indagati.

La crisi economica e l'economia di guerra degli ultimi anni ci mostrano come le donne sistematicamente relegate al ruolo di anello debole, finendo per pagarne il prezzo più elevato.

Stessa situazione si riscontra nelle università e negli enti pubblici di ricerca dove le scelte economiche dell'Europa e del nostro governo colpiscono le donne che rimangono l'anello vulnerabile.

Negli ultimi 40 anni, in Italia, il numero di studenti, soprattutto donne, che hanno avuto accesso all'istruzione universitaria è aumentato in misura significativa ed ha messo in evidenza il divario di genere nella scelta degli ambiti di studio e nell'opportunità di accedere alla carriera universitaria, di crescere professionalmente e sentirsi realizzate.

Teoricamente le possibilità sono uguali per uomini e donne ma le opportunità, cioè la presenza di condizioni favorevoli al concretizzarsi dell'obiettivo che la persona si pone, ci raccontano un'altra storia. Il "diagramma a forbice" nelle università mostra come, a fronte di una parità o superiorità femminile tra gli studenti, la presenza delle donne diminuisca drasticamente nei ruoli apicali (professore ordinario/ rettore). La drastica diminuzione si vede già nell'accesso a contratti di lavoro che tutelino il lavoratore.

Nei ruoli decisionali le donne hanno un ruolo assolutamente non prioritario rimanendo relegate alla posizione di componente fragile, perché non tutelata, e subendo le decisioni e le azioni di una maggioranza che non le riconosce.

Nei concorsi a tempo indeterminato, le donne sono svantaggiate perché le commissioni sono dominate da una dirigenza fatta di uomini con una mentalità baronale e patriarcale,

nonostante ci siano le quote rose obbligatorie nelle commissioni di concorso.

La narrazione si rafforza ulteriormente se guardiamo alla composizione dei Nuclei di Valutazione delle università: anche qui si registra una componente maschile maggiore rispetto a quella femminile (63,5% contro 36,5%).

All' Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF), come in altri Enti pubblici di Ricerca, all'interno del personale precariato non si riscontra un gender gap tra coloro che hanno contratti atipici e non tutelati (borse, Assegni di Ricerca e cococo) ma il gender gap diventa importante nell'accesso ai contratti di lavoro a tempo determinato subordinato, tutelati dal CCNL, dove solo il 30 % delle ricercatrici lo ottiene contro il 70% degli uomini.

In Italia, le donne nella ricerca subiscono un elevato turnover, con tassi di dimissioni che colpiscono duramente dopo la maternità: circa 3 su 10 lasciano la carriera scientifica. Nel biennio 2023-2024, il 70% delle dimissioni volontarie (specialmente per cura dei figli) è femminile, e studi indicano che, entro 20 anni, le ricercatrici hanno il 40% di probabilità in più di lasciare rispetto ai colleghi maschi. L'ambiente iper-competitivo, la precarietà post-dottorato e la bassa retribuzione spingono le donne a lasciare l'accademia.

La mancanza di aiuti al welfare, tagliati da questa economia di guerra, non permette alle ricercatrici madri -single di conciliare lavoro e vita familiare. Devono rinunciare a parti del salario perché sono costrette a chiedere il part-time o perché non riescono a completare le ore di lavoro settimanali nonostante lo smart-working o il lavoro da remoto che dovrebbero agevolare la vita quotidiana delle donne ma che, all'interno dei luoghi di lavoro, sono regolamentati da coloro che non possono comprendere le problematiche di una donna-madre-single. Questo ovviamente incide anche nella carriera che si arresta per mancanza di aiuti e sostegno nella gestione familiare come asili a costo calmierato o aiuti economici strutturali e costanti nel tempo.

Durante il COVID le donne hanno pubblicato su riviste scientifiche molto meno degli uomini. Il calo di produttività riscontrato solo dalle ricercatrici riflettere sicuramente una distribuzione sbilanciata del carico di lavoro non retribuito a casa, e rappresenta un ulteriore ostacolo nella parità di genere e nelle opportunità di crescita professionale e umana.

La fragilità e il precariato costante porta le donne ad essere più esposte anche a molestie, discriminazioni, vessazioni e mobbing. Sfortunatamente non c'è un'indagine completa su tali fenomeni per le Università e per gli Enti Pubblici di Ricerca, ma ci sono solo dati di singoli CUG e/o indagini di singole Università che, comunque, evidenziano che il fenomeno della discriminazione è ogni anno in aumento e che gran parte degli studenti o del personale non conosce gli organi o le figure che possono tutelarli.

Negli ambienti della Ricerca Italiana rimane comunque un ottuso e colpevole ostruzionismo sul voler veramente risolvere il problema e aiutare veramente le donne ad essere libere e ad autodeterminarsi nel lavoro e nella loro vita quotidiana.

Come sindacato del settore ricerca la nostra priorità è mettere al centro il ruolo che il nostro lavoro di ricerca e noi lavoratrici e lavoratori, insieme, possiamo svolgere per non essere complici di questo meccanismo infernale e per superare questo oscurantismo che limita la libertà delle donne.

USB PI Ricerca

Riferimenti bibliografici

<https://www.impagine.it/cultura/scienza-e-femminismo-in-italia-dopocernoby/?print=print>

<https://www.machina-deriveapprodi.com/post/prospettive-di-critica-femminista-della-scienza-e-di-ecologia-radicale>

<https://www.anvur.it/sites/default/files/2024-12/Focus-equilibrio-di-genere-2023.pdf>

Inno, L., Rotundi, A., and Piccialli, A.: COVID-19 lockdown effects on gender inequality: the case of the Italian Astronomy & Astrophysics Community, EGU General Assembly 2021, online, 19–30 Apr 2021, EGU21-3231, doi.org/10.5194/egusphere-egu21-3231, 2021.

Anagrafica INAF (<https://servizi.ced.inaf.it/login.html?page=astro1>)

“Donne nella scienza, 3 su 10 lasciano dopo la

maternità” https://alleyoop.ilsole24ore.com/2023/02/11/donne-nella-scienza-tre-su-10-lasciano-dopo-la-maternita/#:~:text=Alley%20Oop%20*%20Home.%20*%20Stem.

<https://www.infodata.ilsole24ore.com/2023/12/16/una-donna-su-tre-ha-dichiarato-che-dopo-essere-diventata-mamma-le-sue-competenze-sono-state-messe-in-discussione-sul-luogo-di-lavoro/>

<https://fondazioneadecco.org/i-nostri-progetti/dialoghi-sulla-dei/motherhood-penalty/#:~:text=Quando%20si%20parla%20di%20motherhood%20penalty%2C%20o%20child%20penalty%20gap,rettributive%2C%20subite%20dalle%20madri%20lavoratrici>