

**‘Qual è il problema? Culture di genere e per  
genere in Scienza, Ingegneria e Tecnologia (SIT)’**

**Barbara Bagilhole  
Loughborough University  
LE11 3TU  
UK  
[B.M.Bagilhole@lboro.ac.uk](mailto:B.M.Bagilhole@lboro.ac.uk)**

## Introduzione

- 20 anni – numerose iniziative del RU per rimediare alla sottorappresentanza delle donne in SIT
- Impatto limitato
- Modesti aumenti – donne che studiano SIT – nessun aumento equivalente in professionisti di SIT
- La ricerca recente si è spostata dal concentrarsi sull'aumento delle donne all'impatto delle strutture istituzionali, i sistemi e le culture di genere

### Aims & objectives

- Report commissioned by UKRC to:
  - Analyse existing evidence on SET cultures and their impact on the exclusion & under-achievement of women
- Objectives – to review:
  - Cultural indicators – styles, norms, values
  - Elements unique to individual SET occupations
  - Elements similar across SET sectors
  - Barriers to access, acceptance & progress of women
  - Effects of favouring masculine values & attitudes
  - Gender stereotypes

### Culture mono genere

➤ Norme culturali possono rendere difficile alle donne, e agli uomini, accettare opportunità formali come il lavoro flessibile

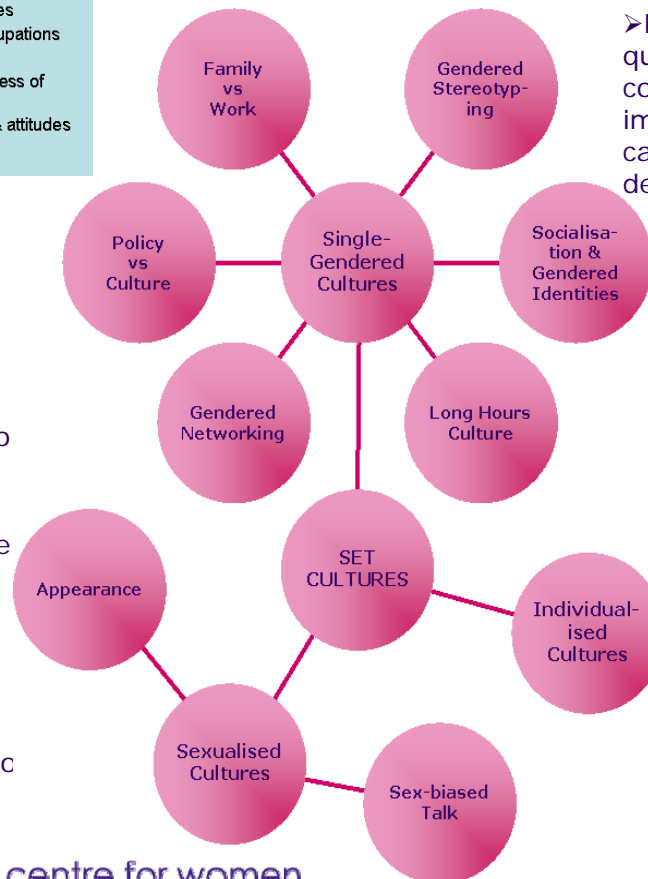
➤ Pretesa disponibilità totale, qualunque cosa inferiore è considerata una mancanza di impegno nei confronti della carriera, della professione e della organizzazione

### Recommendations

- For cultural change:
  - Challenge perceived duality
  - Embed work-life balance
  - Economic benefits of employee well-being
- For future research:
  - Women & diversity
  - Women & networking
  - SET professions, disciplines & sectors
  - Men and masculinities
  - Develop a more sophisticated understanding of gender

### Culture sessualizzate

- Donne percepite prima come donne, poi come professioniste di SIT
- Sessualizzazione evidenziata da linguaggio e umorismo
- Mina lo status professionale delle donne
- Le donne gestiscono il loro aspetto
- Donne contemporaneamente invisibili (come professioniste di successo) e visibili (in minoranza)



➤ Opportunità di lavoro flessibile considerate carenti, di basso livello e con conseguenze negative per la carriera

➤ Presunta associazione tra mascolinità e tecnologia significa che le donne possono essere relegate in settori più "soft"

➤ L'assimilazione in culture occupazionali può portare le donne a negare l'importanza del genere e a rafforzare le esistenti norme di egemonia maschile

➤ Networking considerato importante per il successo ma le donne sono spesso escluse

### Culture individualizzate

➤ Organizzazioni SIT – sempre più competitive e individualizzate

➤ Argomenti per aumentare le donne basati solo su necessità aziendali con minore riconoscimento della necessità di culture inclusive "Le donne sono forse l'ultima risorsa"

➤ Regola vivere per lavorare – 'solo chi si adatta sopravvive'

- La carta indaga sulla associazione simbolica soggettiva tra mascolinità e femminilità e le norme culturali prevalenti nelle organizzazioni di SIT:
  - Rapporto inconsistente tra politica e cultura
  - Cultura dello straordinario
  - Conflitto tra famiglia e lavoro
  - Stereotipizzazione dei generi
  - Socializzazione e identità
  - Networking e la scala della carriera

## Donne del RU e SIT

- 33% degli studenti in SIT sono donne (media di tutte le materie 57%)
- Solo il 14% delle studentesse di Istruzione Superiore studiano SIT (37% degli studenti)
- Variano molto per disciplina:
  - donne 71% studenti tecnologia medica - solo 9% ingegneria meccanica
- Donne solo 13% dei professionisti di SIT (49% tutte le occupazioni)

## Immagini di SIT

- Storicamente – ingegneria = dura, pesante, sporca associata a macchinari, forte mascolinità
- Carriera in ingegneria percepita come inadatta alle donne – processo ciclico, rinforza la mascolinità
- Capacità tecniche profondamente consolidate nella tradizionale identità maschile, in netta opposizione con la tradizionale femminilità
- Dogma di scienza ‘maschile’ – sottolinea la razionalità, l’obiettività e la neutralità, *‘dura, basata sull’intelletto, complessa, riguardante cose piuttosto che persone’*
- *‘La scienza è potere pertanto la scienza è definita come maschile’*

## Eccezioni?

- Sottosezioni femminilizzate
  - Es. Biologia o farmacia
  
- La “risegregazione” delle donne
  - Relegate in ‘ghetti femminili’
  - Status inferiore e meno posizioni di visibilità, meno opportunità di promozione, retribuzione inferiore

## Definizione di cultura

- *‘L’insieme di credenze, valori e modalità di affrontare le esperienze, acquisite [e che continuano a essere acquisite] nel corso della storia di una organizzazione e che tendono a manifestarsi nella sua organizzazione pratica e nel comportamento dei suoi membri’ (Brown, 1995).*

## Culture occupazionali mono genere

- Concetto utile
- *‘Le donne non sono considerate adatte ai lavori tradizionalmente svolti dagli uomini, non perché non siano tecnicamente capaci di svolgere tali lavori ma perché le donne non rappresentano i simboli, non corrispondono alle immagini di eroi, non partecipano ai rituali né promuovono i valori dominanti nella cultura maschile’ (Hofstede, 2003: 16).*

## Politiche organizzative contro Culture Organizzative

- Impegno formale fermamente asserito contro discriminazione manifestata informalmente
- Esercizio di relazioni pubbliche? Approccio liberale?
- Politiche di equilibrio lavoro-vita contro cultura del luogo di lavoro
  - Incide su avanzamento di carriera
  - Opzioni non sempre opportune
- Una cultura egemonica invisibile e pervasiva domina e indebolisce le iniziative dell'organizzazione per affrontare la disparità della situazione delle donne.

## Cultura dello straordinario

- Presenzialismo/straordinari visti positivamente (fine settimana e sere)
- Lavoro a progetto, a incarico – con fattore tempo cruciale
- Orario ‘normale’ : *‘senti che non ce la stai mettendo tutta, che altri soffrono per te, e che ti stai perdendo forse la parte più eccitante e visibile’*
- *Donne* (coinvolgimento familiare) sistematicamente svantaggiate

## Famiglia contro Lavoro

- **Congedo per maternità/ritorno al lavoro particolarmente problematici in SIT**
- **Rapido cambiamento – brevi interruzioni di carriera rischiose?**
- **Contratti Part-time = retrocessione di posizione?**
- **Le responsabilità legate alla cura dei figli minacciano l'impegno verso la carriera?**
  - non-madri = 'rischio' - madri = 'problema'
- **Famiglia = 'distrazione'?**
- **Equilibrio lavoro-vita/politiche di lavoro flessibile = strumento di assunzione, dimenticato in tempi di recessione**
- **Necessita di essere affrontato a livello *culturale* nel settore SIT**

## Stereotipizzazioni dei generi

- **Donne = inadatte per carriere reali, puramente tecniche**
- **Migliori comunicatrici → lato 'soft' delle professioni nel settore SIT (vendite, personale, lavori da scrivania)**
- **Le donne in SIT sono riluttanti a contestare apertamente gli stereotipi?**
- **Nota positiva:**
  - **Donne di successo in SIT – grande senso di orgoglio e status nell'avercela fatta in un 'mondo di uomini' – esperienza piacevole e che dà sensazione di potere**
  - ***Attenzione: status e valore relativo a contesto attribuiti a 'lavoro maschile' contro 'lavoro femminile'!***

## Socializzazione nel lavoro e identità dei generi

- ‘Diventare e appartenere’ come ingegnere
- Assimilazione strategie di sopravvivenza = adattarsi a culture dominanti maschili
- Problemi individuati e attribuiti a fallimenti personali
- ‘Professionalizzazione’ – interiorizzare valori, norme e simboli
- Le donne possono apprendere regole e comportamenti maschili
- Speranza per cambiamenti a lungo termine?
- Donne = ‘uomini onorari’ o ‘donne imperfette’

- **Adattamento culturale include:**
  - Accettare comportamento sessista
  - Lavorare duramente per mostrare solidarietà agli uomini
  - Accettazione acritica delle culture maschili
  - Avere una concezione tradizionalmente stereotipata delle donne
  - Adottare un approccio 'anti-femminile'?
- **'Massa critica' ?**
- Quando le donne raggiungono posizioni di potere formale, diventano *'inculturate'*.

## Networking di genere e scala della carriera

- **Network Informali – attività maschili (sport, bere)**
- **‘Network vecchi amici’ - autopromozione ‘scherzi’, regole non scritte**
- **Donne escluse, fattore tempo, non attraenti, sgradevoli competitive, aggressive, meno che oneste, scoraggianti, discriminanti - “pettegole” e “atteggiate”**
- **Relazioni sociali hanno un ruolo cruciale nell’ottenere “status di insider” per “legittimazione” nella comunità SIT**
- **Networking = assicurare il lavoro, soprattutto livello dirigenziale**

## Conclusione e prospettive

- Cambiamenti positivi in alcune culture di ambiente SIT
  - Incoraggiare dinamiche che favoriscano l'inclusione dei generi
  - Socializzazione fra sessi
  - Evitare o condannare barzellette e linguaggio offensivi

## Principale conclusione

I percorsi di carriera delle donne in SIT continuano ad essere problematici

- Il rapporto consolidato tra SIT e idea base di mascolinità evidenzia delle profonde contraddizioni per le donne in SIT
- I meccanismi per fronteggiare la situazione tendono ad essere strategie individuali
- La gestione del genere è considerata essere nelle mani delle donne
- La misura in cui le culture possono essere consapevolmente manipolate è materia controversa, ma senza un fondamentale cambiamento le professioni in SIT rimarranno certamente delle aree problematiche per le donne