

# Genere e invisibilità nella ricerca scientifica italiana: un'analisi delle dinamiche istituzionali e culturali all'interno del CNR

Maria Cristina Antonucci, Ilaria Di Tullio,  
Gabriella D'Ambrosio

WORKING PAPER 150

AGOSTO 2025



CNR – IRPPS

### **Genere e invisibilità nella ricerca scientifica italiana: un'analisi delle dinamiche istituzionali e culturali all'interno del CNR**

*Maria Cristina Antonucci<sup>1</sup>, Ilaria Di Tullio<sup>1</sup>, Gabriella D'Ambrosio<sup>2, \*</sup>*  
2025, p. 18 IRPPS Working papers 150/2025

**Sommario:** Il presente contributo analizza le configurazioni di genere all'interno del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), alla luce del progetto PRIN PNRR 2022 “Le Invisibili – LeI. Women’s Intellectual Invisibility from the Renaissance to Present Day”, interrogando criticamente le forme istituzionali, culturali e simboliche della disuguaglianza di genere nella principale istituzione pubblica di ricerca. Attraverso un’indagine quantitativa rivolta al personale scientifico e tecnologo del CNR il contributo mira a porre in luce la rilevante discrasia tra percezione pubblica delle disuguaglianze di genere e riconoscimento del vissuto discriminatorio. I risultati della ricerca evidenziano la persistenza di barriere strutturali e simboliche – segregazione verticale, stereotipi, micro-aggressioni – che riflettono logiche di naturalizzazione e interiorizzazione delle gerarchie di genere anche all’interno della più grande comunità scientifica nella ricerca pubblica italiana. Alla luce interpretativa del paradigma delle “gendered organizations”, il lavoro legge e problematizza la neutralità presunta delle istituzioni scientifiche rispetto alla dimensione di genere e propone una lettura intersezionale della vulnerabilità femminile, connessa a età, disciplina scientifica e posizione di carriera. Le implicazioni derivanti da questa lettura dei dati suggeriscono la necessità di muoversi ulteriormente nel campo delle politiche trasformative, capaci di agire sui processi valutativi, linguaggi istituzionali e dispositivi culturali, per de-costruire in profondità i meccanismi di riproduzione della disuguaglianza epistemica.

*Parole chiave: donne e scienza, ricerca; sociologia della scienza; disparità di genere; gender bias*

CNR – IRPPS

### **Gender and Invisibility in Italian Scientific Research: An Analysis of Institutional and Cultural Dynamics within the National Research Council (CNR)**

*Maria Cristina Antonucci<sup>1</sup>, Ilaria Di Tullio<sup>1</sup>, Gabriella D'Ambrosio<sup>2, \*</sup>*  
2025, p. 18 IRPPS Working papers 150/2025

**Abstract:** This working paper analyzes gender configurations within the National Research Council (CNR) considering the outcomes of the 2022 PRIN PNRR project “*Le Invisibili – LeI. Women’s Intellectual Invisibility from the Renaissance to Present Day*”. It does so by critically interrogating the institutional, cultural, and symbolic forms of gender inequality within Italy’s leading public research institution.

---

\* Pareri e opinioni nel contributo hanno carattere personale e quanto espresso non rappresenta e non impegna l’Istituto di appartenenza dell’autrice.

Drawing on a quantitative survey conducted with CNR's scientific and technical staff, the study aims to highlight the significant discrepancy between the public perception of gender inequality and the recognition of lived experiences of discrimination. The research findings reveal the persistence of structural and symbolic barriers-including vertical segregation, stereotypes, and microaggressions-which reflect internalized and naturalized logics of gender hierarchy, even within the largest scientific community in Italian public research.

Using the interpretive framework of “gendered organizations”, the study questions and problematizes the presumed neutrality of scientific institutions regarding gender. It proposes an intersectional reading of female vulnerability, considering variables such as age, scientific discipline, and career position. The implications drawn from this analysis point to the urgent need to advance transformative policies-policies that can intervene in evaluative processes, institutional language, and cultural frameworks-to deeply deconstruct the mechanisms reproducing epistemic inequality.

*Keywords: women in science; research; sociology of science; gender gap; gender bias*

Citare questo documento come segue:

**Genere e invisibilità nella ricerca scientifica italiana: un'analisi delle dinamiche istituzionali e culturali all'interno del CNR**

*Maria Cristina Antonucci<sup>1</sup>, Ilaria Di Tullio<sup>1</sup>, Gabriella D'Ambrosio<sup>2</sup>*  
2025, p. 18 IRPPS Working papers 150/2025

<sup>1</sup> Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali (CNR-IRPPS)

<sup>2</sup> ISTAT

---

CNR-IRPPS, e-publishing

Redazione: *Sveva Avveduto, Massimiliano Crisci, Mario Paolucci, Fabrizio Pecoraro, Tiziana Tesauero e Sandro Turcio.*

Editing e composizione: *Cristiana Crescimbene e Laura Sperandio*

IRPPS Working papers - ISSN: 2240-7332

© Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali 2018. Via Palestro, 32 Roma



## Introduzione tematica e quadro teorico di riferimento

La partecipazione femminile alla produzione scientifica costituisce un nodo critico nell’agenda internazionale delle politiche di genere e nella letteratura di sociologia della scienza. Sin dagli anni Ottanta, studiose quali Sandra Harding, Evelyn Fox Keller e Londa Schiebinger (2001) hanno evidenziato l’esistenza di barriere epistemologiche, organizzative e simboliche che hanno storicamente escluso le donne dai luoghi di produzione del sapere. Più recentemente, il concetto di “gendered organizations” proposto da Joan Acker (1990) ha presentato una interpretazione delle istituzioni scientifiche non come spazi professionali neutri, ma come ambienti strutturalmente genderificati, in cui le norme organizzative, i processi valutativi e i criteri di merito incorporano asimmetrie di genere. In questo quadro, la presenza delle donne nella ricerca scientifica, dato rilevato generalmente in aumento nei diversi contesti di misurazione (UNESCO UIS 2019; European Commission, 2024), continua a essere costellata da fenomeni quali segregazione orizzontale e verticale (Meulders *et al.* 2010; Etzkowitz, Kemelgor, Uzzi (2000), il persistere della condizione metaforizzata dal cosiddetto “soffitto di cristallo” (Bendl e Schmidt 2010) e una sistematica sottorappresentazione di personale di genere femminile nei ruoli apicali dei vertici scientifici.

All’interno di questo quadro di riferimento, il progetto PRIN PNRR 2022 “Le Invisibili – LeI. Women’s Intellectual Invisibility from the Renaissance to Present Day” si inserisce in questo dibattito scientifico, riferito alla condizione del personale di genere femminile nelle comunità scientifiche, realizzando un’indagine empirica sul Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), principale Ente pubblico di ricerca italiano. Il progetto si fonda sull’ipotesi che l’invisibilità scientifica delle donne non sia il risultato di carenze individuali, riferite ai percorsi di educazione e professionalizzazione, ma si ponga come esito di meccanismi sistemici, latenti e stratificati, che operano attraverso pratiche organizzative, rappresentazioni culturali e stereotipi radicati, così ricalcando la specifica visione delle *gendered organizations* proposta da Acker. L’autrice, infatti, avanza una teoria critica delle organizzazioni come strutture intrinsecamente basate su una specifica idea di genere, decostruendo l’idea dominante secondo cui esse sarebbero neutrali rispetto a tale dimensione. Acker sostiene che il genere è profondamente incorporato nei concetti, nelle pratiche e nei meccanismi organizzativi, che si basano sull’assunzione implicita di un lavoratore “universale” – tipicamente un uomo disincarnato e senza obblighi familiari. Questa dimensione organizzativa istituzionalizzata ha soprattutto nelle organizzazioni scientifiche complesse una capacità pervasiva rispetto alla progressiva incorporazione delle donne in questi contesti, lasciando queste ultime ad entrare in contatto con tali categorie di base della teoria organizzativa, intese come strutture astratte e razionali. Allo scopo di sormontare questi vincoli legati ad una cultura organizzativa, Acker propone di pensare le organizzazioni come sistemi di processi genderizzati in cinque dimensioni: a) le divisioni di genere nel lavoro, nella distribuzione del potere, nelle regole e

nelle gerarchie; b) i simboli e le immagini culturali che rafforzano tali antitesi di genere, come l'immaginario del manager maschile come razionale, competitivo e autorevole; c) le interazioni quotidiane tra lavoratori e lavoratrici che riproducono asimmetrie di potere, attraverso comportamenti linguistici, ruoli di supporto, e pratiche di esclusione; d) le identità individuali di genere, costruite e performate all'interno dell'ambiente organizzativo; e) le sottostruttura di genere della logica organizzativa, per cui concetti apparentemente neutri – come “lavoro”, “posizione” o “merito” – sono costruiti attorno a un modello tipicamente maschile di norme e comportamenti standard. Inoltre, un punto cruciale della posizione di Acker riguarda il ricorso al concetto generalizzante di “job”, ovvero il posto di lavoro astratto, definito da mansioni, responsabilità e competenze, indipendentemente dalla persona che lo occupa. Questo concetto implica un lavoratore ideale privo di vincoli esterni, interamente disponibile: una figura storicamente e culturalmente edificata sul modello dell'uomo con una moglie a casa che si occupa della sfera privata. La lavoratrice, con un corpo visibile e responsabilità familiari, è considerata come “non conforme” rispetto a questo ideale professionale e le relative dimensioni di carico familiare – spesso culturalmente determinate da specifici contesti sociali – debbono essere necessariamente espulse (o espunte?) dal discorso organizzativo, costruito attorno al modello implicito di lavoro maschile. Questa cultura organizzativa, implicita quanto introiettata, determina che il ruolo femminile preveda spesso marginalizzazione, soggezione a procedure di controllo improntate a gerarchie tipicamente maschili, esclusione da ruoli apicali.

A distanza di molti anni dal contributo interpretativo di Acker – con una forte connessione tanto con la sociologia delle organizzazioni quanto con la ricostruzione del contesto scientifico, come evidenziato da Chafetz Fox (2006), la ricerca sul campo portata avanti dall'unità sociologica di ricerca del PRIN PNRR “Le Invisibili – LeI” ha inteso rilevare e verificare in quale misura esista una discrasia tra la percezione delle disuguaglianze di genere e l'esperienza diretta delle stesse all'interno della comunità scientifica del CNR,. Tale disarmonia, se adeguatamente rilevata presso il personale di ricerca mediante una indagine quantitativa, indicherebbe un fenomeno di naturalizzazione e interiorizzazione delle asimmetrie, con implicazioni rilevanti per la progettazione di interventi correttivi. L'obiettivo dell'attività di ricerca, portata avanti anche grazie al centrale contributo della GEO, la Gender Equality Officer, del CNR, è stato focalizzato sull'esame della distanza tra rappresentazione e vissuto di genere all'interno di questa comunità scientifica e contesto organizzativo, provando al contempo a raccogliere evidenze empiriche per il disegno operativo di politiche di equità di genere più efficaci, perché più profondamente trasformative della cultura organizzativa illustrata da Acker.

## ***2. Metodo e contesto dell’indagine***

L’indagine è stata condotta all’interno del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), che rappresenta una delle più significative articolazioni istituzionali della produzione scientifica nazionale. L’iniziativa di ricerca sul campo si inserisce nell’ambito della dimensione sociologica del progetto PRIN PNRR 2022 “Le Invisibili – LeI”, il cui obiettivo è esplorare le forme di invisibilizzazione e le dinamiche di genere all’interno dei contesti della ricerca: particolare attenzione è stata riservata in questa indagine agli aspetti organizzativi, simbolici e relazionali che strutturano l’esperienza lavorativa del personale di ricerca e tecnologo.

La strategia metodologica adottata si è fondata su un impianto di tipo quantitativo, attraverso la costruzione e la somministrazione di un questionario online rivolto all’intera popolazione di personale con profilo di ricerca e tecnologo all’interno dell’Ente. Il questionario è stato articolato in più sezioni, comprendenti: *a*) variabili strutturali (età, genere, settore disciplinare, posizione lavorativa); *b*) indicatori percettivi (agio professionale, esposizione a stereotipi, percezione della discriminazione); e *c*) uno spazio per risposte aperte, finalizzate alla raccolta di narrazioni soggettive e micro-esperienze di esclusione. Lo strumento è stato progettato tra dicembre 2023 e marzo 2024, e la sua somministrazione ha avuto luogo tra novembre e dicembre 2024, garantendo un’adeguata diffusione e promozione interna, con la collaborazione attiva della GEO.

L’indagine ha ottenuto un totale di 951 risposte su una popolazione target di 5.360 unità, corrispondente a un tasso di risposta pari al 17,7%. Sebbene non oggettivamente elevato, tale dato può essere considerato metodologicamente significativo, poiché restituisce una buona rappresentatività della distribuzione disciplinare, anagrafica e di genere del personale coinvolto nell’attività di risposta al questionario. In particolare, il campione si è rivelato eterogeneo e articolato (attraverso le diverse dimensioni sopra esplicitate quali genere, età, ruolo, anzianità di servizio), offrendo così la possibilità di analizzare in maniera approfondita la stratificazione delle disuguaglianze e la loro incidenza differenziale nei vari segmenti dell’organizzazione.

Il contesto istituzionale entro cui si colloca l’indagine risulta particolarmente rilevante ai fini interpretativi. Negli ultimi anni, il CNR ha avviato una serie di azioni volte al riconoscimento e alla valorizzazione delle politiche di genere, tra cui l’adozione del Gender Equality Plan (GEP), la nomina della Gender Equality Officer (GEO) e la costituzione del Gender Equality Team (GET). Questi dispositivi hanno contribuito a creare una cornice normativa e culturale favorevole all’emersione delle problematiche di genere, facilitando la ricezione dell’indagine e stimolando una più ampia partecipazione. In particolare, le attività promosse dalla GEO in ambito formativo, comunicativo e di monitoraggio hanno svolto una funzione catalizzatrice, alimentando una crescente sensibilità interna sui temi dell’inclusione e della giustizia di genere. Tali iniziative sono presentate in Tavola 1, a testimonianza della

diversificazione e varietà delle attività dedicate a creare una trasformazione della cultura organizzativa.

Tavola 1. Le attività istituzionali promosse dal Gender Equality Team del CNR

Obiettivi del Piano-azioni	Misure	Output
A.1 Creazione del Gender Equality Office (GEO)	Costituzione e insediamento del GEO nell'architettura dell'Ente	Istituzione della GEO
A.3 Raccolta sistematica dei dati CNR in ottica di genere	Predisposizione e condivisione di un piano di raccolta dati; creazione del Gender Data Warehouse	Aggiornamento dati bilancio di genere e presentazione del nuovo Bilancio 2023
A.3 Raccolta sistematica dei dati CNR in ottica di genere	Predisposizione del nuovo bilancio di genere 2023	Pubblicazione del nuovo Bilancio di Genere (dicembre 2023 con dati aggiornati a dicembre 2022)
A.3 Raccolta sistematica dei dati CNR in ottica di genere	Predisposizione della nuova infografica 2024	Aggiornamento infografica Bilancio di genere 2024
B.1 Realizzazione e implementazione di un'offerta formativa integrata nel Piano formativo dell'Ente	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Corso di formazione online sulla Gender equality (UFW)
B.1 Realizzazione e implementazione di un'offerta formativa integrata nel Piano formativo dell'Ente	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Workshop formativo <i>I want to break free</i> dedicato alla dirigenza, 21 novembre 2023
B.1 Realizzazione e implementazione di un'offerta formativa integrata nel Piano formativo dell'Ente	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Workshop formativo <i>Se le conosci le eviti</i> a Roma, 20 novembre 2023
B.1 Realizzazione e implementazione di un'offerta formativa integrata nel Piano formativo dell'Ente	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Workshop formativo <i>Se le conosci le eviti</i> a Milano, 21 giugno 2024
B.1 Realizzazione e implementazione di un'offerta formativa integrata nel Piano formativo dell'Ente	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Workshop formativo <i>Se le conosci le eviti</i> a Catania, 29 ottobre 2024
B.3 Condurre azioni di formazione e sensibilizzazione su discriminazioni, molestie e mobbing	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Reading di Virginia Woolf con Licia Maglietta, 13 aprile 2023

B.3 Condurre azioni di formazione e sensibilizzazione su discriminazioni, molestie e mobbing	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Donne nella scienza con INFN, GENERARE FUTURI STEM – MAKERS, 29 maggio 2023
B.3 Condurre azioni di formazione e sensibilizzazione su discriminazioni, molestie e mobbing	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Cineforum <i>Il Diritto di contare</i> , 21 giugno 2023
B.3 Condurre azioni di formazione e sensibilizzazione su discriminazioni, molestie e mobbing	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Presentazione Rapporto GETA, 12 ottobre 2023
B.3 Condurre azioni di formazione e sensibilizzazione su discriminazioni, molestie e mobbing	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Corso di formazione Train of Trainers, Roma 10-11 novembre 2022, materiale formativo di sensibilizzazione prodotto e diffuso nella rete scientifica (posters)
B 3.2 Produrre documentazione formativa e di sensibilizzazione da diffondere a tutto il personale mediante i canali ufficiali dell'Ente su discriminazioni, molestie e mobbing	Materiale formativo di sensibilizzazione prodotto e diffuso nella rete scientifica	Presentazione e stampa del Rapporto GETA, 12 ottobre 2023
B.4 Creare sinergie trasversali all'interno dell'ente tra il personale femminile attraverso network informali	Definizione delle linee guida, lancio della call e creazione di un network informale	Creazione della rete Train of Trainers, call per manifestazione di interesse, marzo 2022
A.5 Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing e A.2 Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Considerazione dei fattori bloccanti dell'implementazione della parità di genere e rafforzamento della promozione di <i>role model</i> per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere	Realizzazione del video di sensibilizzazione delle commissioni di concorso <i>Il Rumore di fondo</i>
A.5 Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing	Contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro	Candidatura del video <i>Il Rumore di fondo</i> al contest "PA OK!" – PNRR Italia
A.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca	Analisi della dimensione di inclusività del linguaggio	Redazione e pubblicazione delle <i>Linee guida per il linguaggio inclusivo rispetto al genere</i> (CNR Edizioni, 2024)

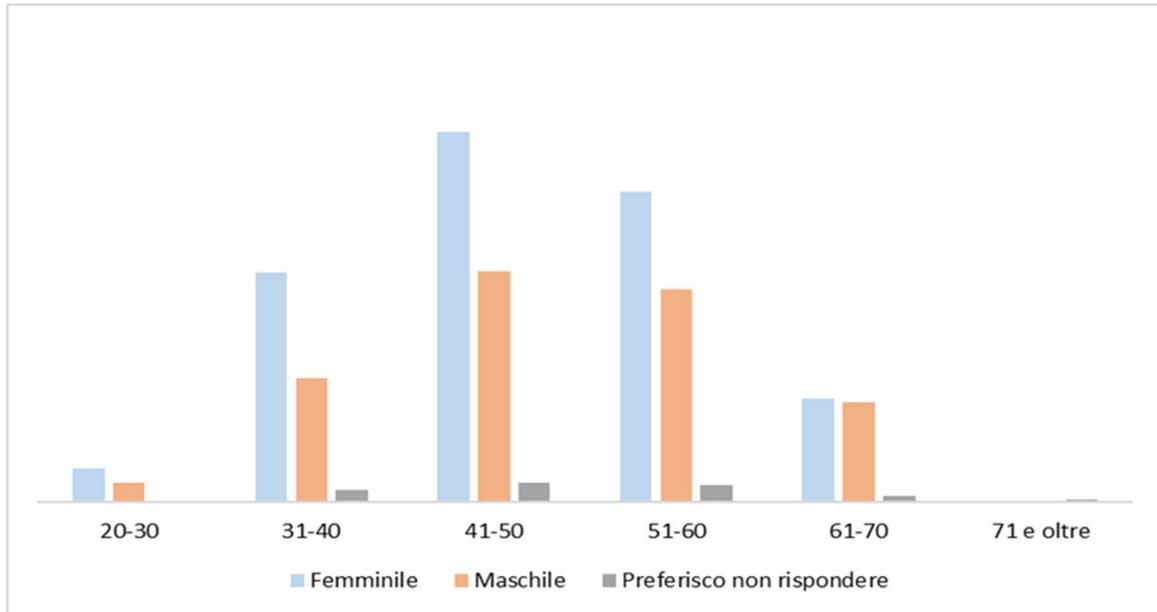
A.5 Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing	Predisposizione di un regolamento e di un modulo di riservatezza tra dipendente e CNR	Avviata procedura all'interno di un Istituto
A.5 Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing	Convegno sulla violenza di genere	Ricerca e intervento contro la violenza di genere: pratiche e relazioni per il cambiamento "Sui passi di Maura Misiti"

In questa prospettiva, l'indagine si inserisce in un quadro istituzionale in progressiva trasformazione culturale e organizzativa del CNR, in cui le spinte verso una maggiore equità di genere nella dimensione organizzativa si intrecciano con resistenze culturali e dispositivi di riproduzione simbolica della disuguaglianza. L'approccio metodologico impiegato nella somministrazione del questionario si muove nella integrazione della prevalente prospettiva quantitativa con una quota di aperture qualitative (grazie alla possibilità di compilazione libera dei campi "altro" del questionario). Tale approccio misto quanti-qualitativo ha permesso di cogliere le dinamiche micro e macro di eventuali bias di genere nella cultura organizzativa del CNR, offrendo una base solida per successive riflessioni teoriche, politiche e organizzative.

### 3. Profilo dei rispondenti e questioni di genere

L'analisi del profilo dei rispondenti evidenzia una composizione eterogenea per genere, fascia d'età, ambito disciplinare e posizione lavorativa, offrendo un quadro articolato della popolazione scientifica coinvolta. La componente femminile costituisce la maggioranza del campione, un dato che può essere interpretato in più direzioni: da un lato, segnala un'elevata sensibilità nei confronti delle disuguaglianze di genere e una maggiore disponibilità a partecipare all'indagine; dall'altro, potrebbe riflettere un'esposizione più diretta a dinamiche discriminatorie, che sollecita una più marcata propensione alla condivisione dell'esperienza. In ogni caso, tale prevalenza costituisce un indicatore significativo della centralità del tema per le soggettività femminili all'interno dei contesti scientifici. Il profilo socio-demografico dei rispondenti al questionario è presentato in Figura 1.

Figura 1. Il profilo demografico dei rispondenti nel grafico



Fonte: elaborazione delle autrici

La distribuzione per area disciplinare mostra una predominanza dei settori afferenti alle scienze fisiche, chimiche, biologiche e ambientali, mentre risultano sottorappresentati gli ambiti delle scienze umane e sociali. Questa asimmetria tende a riflettere la composizione interna degli ambiti disciplinari del CNR (alcuni più ampi e popolati, altri più residuali e meno dotati di personale), ma pone anche interrogativi circa la diversa articolazione dei linguaggi e delle sensibilità rispetto alle questioni di genere nei vari campi del sapere. Inoltre, essa invita a considerare le modalità attraverso cui le epistemologie di riferimento influenzano la percezione e la tematizzazione delle disuguaglianze, con implicazioni rilevanti per le politiche di inclusione.

L'indagine ha, così, permesso di sviluppare un'analisi intersezionale approfondita delle molteplici dimensioni che strutturano la disuguaglianza all'interno di questa organizzazione scientifica, con un focus specifico sui nessi tra genere, età anagrafica, settore disciplinare e posizione gerarchica. I risultati emersi nelle diverse sezioni dedicate alla capacità di sentirsi a proprio agio nel contesto scientifico e organizzativo, nella conoscenza di casi di bias e discriminazione di genere e nella esperienza diretta degli stessi, sembrano confermare che le disuguaglianze di genere non si distribuiscano in modo omogeneo, ma seguano, piuttosto, traiettorie stratificate e differenziate, in cui i rischi di marginalità ed esclusione sono più marcati nei segmenti professionali più giovani e nelle posizioni precarie o intermedie. Tali segmenti risultano infatti maggiormente esposti a forme di vulnerabilità sistemica, amplificate

dalla mancanza di capitale sociale, dalla debolezza delle reti di supporto istituzionale e dalla ridotta visibilità nei processi decisionali. I dati riferiti alle dimensioni indagate dal questionario sono illustrati nelle Tabelle successive (Tabb. 2-4).

Tabella 2. Agio percepito nel proprio settore di specializzazione scientifica (V.A. e val. %)

Modalità di risposta	V.A.	val. %
Per niente	17	1,7
Poco	126	13,3
Abbastanza	508	53,4
Molto	300	31,6
<b>Totale</b>	<b>951</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione delle autrici

Tabella 3. Conoscenza di discriminazioni o stereotipi di genere nel proprio settore di specializzazione scientifica per genere (val. %)

Modalità di risposta	Femmina	Maschio	Preferisco non rispondere	Totale
Sì	60,1	30,1	55,2	48,4
No	39,9	69,9	44,8	51,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b> <b>(557)</b>	<b>100,0</b> <b>(365)</b>	<b>100,0</b> <b>(29)</b>	<b>100,0</b> <b>(951)</b>

Fonte: elaborazione delle autrici

Tabella 4. Esperienze dirette di discriminazione o stereotipi di genere nel proprio settore di specializzazione scientifica per genere (val. %)

Modalità di risposta	Femmina	Maschio	Preferisco non rispondere	Totale
Sì	42,0	7,4	44,8	28,8
No	58,0	92,6	55,2	71,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b> <b>(557)</b>	<b>100,0</b> <b>(365)</b>	<b>100,0</b> <b>(29)</b>	<b>100,0</b> <b>(951)</b>

Fonte: elaborazione delle autrici

La rilevazione di un dato più soggettivo è stata esperita con la specifica domanda relativa alla percezione dell’uguaglianza di genere nelle carriere di ricerca, presentata in Tabella 5.

Al riguardo, l’analisi delle risposte restituisce un quadro articolato: soltanto il 36,4% del campione (346 rispondenti) ritiene che uomini e donne siano equamente rappresentati nel proprio campo. Una quota maggiore, pari al 46,1% (438 rispondenti), percepisce una prevalenza maschile, indicando che gli uomini risultano presenti in misura superiore rispetto alle donne. Una percentuale più contenuta, pari al 17,5% (167 rispondenti), segnala invece una maggiore presenza femminile. Tali dati suggeriscono che, pur in presenza di iniziative volte alla promozione della parità di genere, persiste una percezione diffusa di squilibrio, prevalentemente a favore della componente maschile, nei contesti scientifici specialistici. La rilevazione delle percezioni soggettive appare quindi significativa, in quanto essa riflette sia le condizioni strutturali ancora in atto, sia le modalità con cui tali condizioni vengono interiorizzate e rese operative nei comportamenti e nelle dinamiche organizzative quotidiane.

Tabella 5. Percezione della uguaglianza di genere nelle carriere di ricerca (V.A. e val. %)

Modalità di risposta	V.A.	val. %
No, gli uomini sono presenti in misura maggiore rispetto alle donne	438	46,1
Sì, donne e uomini sono equamente presenti	346	36,4
No, le donne sono presenti in misura maggiore rispetto agli uomini	167	17,5
Totale	951	100,0

Fonte: elaborazione delle autrici

L’analisi statistico-descrittiva dei dati evidenzia quindi come il genere, considerato non in modo isolato ma in relazione ad altri fattori strutturali, rappresenti una variabile indipendente cruciale nel predire differenziali significativi in termini di accesso alle opportunità, disponibilità di risorse e riconoscimento simbolico e professionale. In particolare, le donne risultano sistematicamente sottorappresentate nei ruoli apicali, soprattutto nei settori STEM e nelle aree ad alta intensità competitiva, dove le logiche valutative tendono a riprodurre modelli maschili di eccellenza e a penalizzare percorsi di carriera discontinui o atipici. Questo quadro conferma l’esistenza di barriere sistemiche che agiscono in modo pervasivo e cumulativo lungo l’intero ciclo professionale, accentuando le disuguaglianze nei momenti di transizione tra livelli di carriera.

In definitiva, l’evidenza empirica raccolta mostra come il fenomeno discriminatorio non sia circoscritto a specifici settori disciplinari o a determinate fasi della carriera di ricerca, ma attraversi trasversalmente l’intero corpo professionale, assumendo configurazioni diverse in base alla combinazione delle variabili osservate. La variabilità dei gradienti di disuguaglianza evidenziata dalle distribuzioni di frequenza, dalle mediane di accesso alle posizioni e dagli

indici di segregazione verticale e orizzontale, problematizza fortemente la narrazione della neutralità e dell'imparzialità delle istituzioni scientifiche. Al contrario, le dinamiche di genere rilevate e analizzate con il questionario pongono in luce la persistenza di logiche organizzative sistemiche, quasi routinarie, che tendono a riprodurre le asimmetrie esistenti attraverso meccanismi impliciti di esclusione e di naturalizzazione del privilegio. L'apparente aderenza a principi meritocratici si scontra infatti con l'operatività di criteri valutativi non sempre univocamente trasparenti e fortemente influenzati da ruoli e norme di genere sedimentati e difficili da disinnescare.

In tale prospettiva, il profilo dei rispondenti all'indagine assume un valore analitico centrale: non solo come base descrittiva utile a rappresentare l'universo osservato, ma come lente attraverso cui leggere le modalità di produzione, riproduzione e consolidamento della disuguaglianza nei contesti organizzativi. La combinazione di variabili strutturali e soggettive, analizzate mediante approcci quantitativi e qualitativi integrati, consente infatti di comprendere meglio come i processi di marginalizzazione non siano esiti accidentali, ma elementi strutturali del funzionamento delle organizzazioni scientifiche contemporanee.

#### **4. Risultati dell'indagine: percezioni, esperienze e stereotipi**

Uno degli aspetti più rilevanti emersi dall'indagine è costituito dalla significativa discrasia tra la percezione diffusa delle disuguaglianze di genere e la loro esplicitazione come esperienza personale. Come rilevato in precedenza (Tabella 3), i dati mostrano che più della metà delle donne (ben il 60,1%) dichiara di essere a conoscenza di episodi discriminatori nell'ambiente lavorativo-scientifico, a fronte del 30,1% degli uomini, ma soltanto il 42,0% delle donne riferisce di essere stata personalmente vittima di tali dinamiche (si veda Tabella 4). Questa asimmetria suggerisce l'esistenza di un processo di interiorizzazione delle gerarchie di genere, che conduce alla normalizzazione delle forme di marginalizzazione e all'occultamento – forse non coscientizzato – delle esperienze soggettive di esclusione. Tale meccanismo può essere interpretato sociologicamente come un effetto della naturalizzazione della disuguaglianza, per cui il carattere strutturale della subordinazione femminile viene assimilato come parte integrante della quotidianità organizzativa, rendendolo meno visibile e, dunque, meno nominabile (Acker 1990). Sul versante dell'agio professionale, la maggior parte dei rispondenti si colloca su livelli medio-alti di comfort all'interno del proprio contesto lavorativo. Tuttavia, una lettura disaggregata dei dati evidenzia come, tra coloro che dichiarano disagio o discriminazione, si manifestino pattern coerenti con fenomeni di segregazione verticale: le donne risultano sovra-rappresentate tra coloro che incontrano ostacoli alla progressione di carriera, hanno minori possibilità di accedere a posizioni di leadership e vengono coinvolte con minore frequenza in progetti di rilevanza strategica. Queste evidenze suggeriscono la persistenza di meccanismi organizzativi che, pur operando in modo implicito, contribuiscono

a limitare la mobilità verticale femminile e a consolidare la divisione sessuata del lavoro scientifico.

Gli stereotipi di genere emersi dal questionario confermano, inoltre, l’ancoraggio culturale di rappresentazioni che vedono le donne come meno adatte alla piena adesione ai modelli di produttività e leadership dominanti. Tra questi, risultano particolarmente frequenti la presunta maggiore inclinazione delle donne alla sfera familiare (indicata dal 56,7% dei rispondenti), la percezione di una loro minore tolleranza allo stress o ai carichi di lavoro (8,8%) e l’idea di un’inadeguatezza nei ruoli di comando (Tabella 6). Tali rappresentazioni contribuiscono alla costruzione simbolica di un ethos professionale implicitamente maschile, fondato su logiche di disponibilità illimitata, autoreferenzialità e competizione, difficilmente conciliabili con modelli di carriera plurali e inclusivi.

Tabella 6. Stereotipi di genere riscontrati dai rispondenti nelle carriere scientifiche<sup>(a)</sup> (V.A. e val. %)

Modalità di risposta	V.A.	val. %
Maggiore attenzione delle donne alle dinamiche di cura e famiglia rispetto alla vocazione al lavoro di ricerca	276	56,7
Minore capacità di adattamento, rispetto agli uomini, alla vita nella ricerca	85	17,5
Minore sopportazione, rispetto agli uomini, ai carichi di lavoro	42	8,8
Altro	83	17,0
<b>Totale</b>	<b>486</b>	<b>100,0</b>

<sup>(a)</sup> Il totale non corrisponde a 951, poiché la domanda era rivolta solo a chi affermava di aver individuato stereotipi di genere nelle carriere scientifiche

Fonte: elaborazione delle autrici

Le risposte aperte del questionario arricchiscono ulteriormente il quadro, documentando episodi di sessismo sottile, micro-aggressioni, esclusione dalle reti decisionali e pratiche di delegittimazione informale. Si evidenzia così la presenza diffusa di discriminazioni “latenti”, non immediatamente visibili o formalizzabili, ma strutturalmente incorporate nelle pratiche quotidiane, nei linguaggi e nelle aspettative culturali che regolano l’accesso al riconoscimento e alla valorizzazione. Le narrazioni raccolte mostrano come l’esperienza della discriminazione si collochi spesso in uno spazio liminale tra il dicibile e l’indicibile, tra l’esplicito e il simbolico, e ciò ne rende difficile la tematizzazione individuale e la contestazione collettiva.

Così i risultati offrono uno spaccato complesso di un’organizzazione scientifica attraversata da dinamiche di genere stratificate e strutturalizzate, in cui il riconoscimento delle disuguaglianze convive con un deficit di esplicitazione soggettiva. Questo dualismo, lungi dall’essere una semplice contraddizione, appare come una manifestazione tipica delle forme contemporanee di riproduzione simbolica della disuguaglianza, e consente di comprendere la resilienza dei meccanismi escludenti nei contesti di ricerca.

## 5. Implicazioni teoriche e politiche

I risultati emersi dall'indagine confermano la necessità di leggere le istituzioni scientifiche come contesti strutturalmente modellati da rapporti di genere, in linea con l'approccio teorico delle "gendered organizations" sviluppato da Joan Acker. Le disuguaglianze rilevate non si configurano come anomalie episodiche o eccezioni marginali, bensì come prodotti sistemici della cultura organizzativa, dei dispositivi valutativi e delle forme di legittimazione del sapere che strutturano la vita istituzionale della scienza. L'emergere di discriminazioni non immediatamente esplicite, ma riconoscibili nella loro ricorsività, testimonia l'azione pervasiva del genere quale principio ordinatore implicito dei percorsi professionali, delle relazioni lavorative e dei meccanismi di attribuzione di valore simbolico e risorse materiali. Tale configurazione riflette la sedimentazione di pratiche storiche e narrative istituzionali che continuano a riprodurre assetti gerarchici anche in contesti formalmente inclusivi.

La discrepanza rilevata tra la percezione generalizzata delle disuguaglianze e la loro tematizzazione come esperienza personale è riconducibile a un processo di invisibilità interiorizzata. Molte donne, pur essendo consapevoli della presenza di stereotipi e barriere di genere, esitano a collocarli all'interno della propria traiettoria biografica. Tale rimozione discorsiva si configura come un effetto del "clima organizzativo di genere" (Benschop e Doorewaard 1998), secondo cui le istituzioni tendono a naturalizzare e a rendere opache le gerarchie preesistenti, ostacolando l'attivazione di forme di consapevolezza critica, agency individuale e mobilitazione collettiva. Questa difficoltà di tematizzazione personale si accompagna spesso a strategie adattive di silenziosa accettazione, che pur garantendo forme di sopravvivenza professionale, rischiano di consolidare ulteriormente le asimmetrie simboliche esistenti.

Alla luce di questa complessità strutturale, le politiche di equità di genere non possono ridursi a dispositivi normativi o a meri interventi di riequilibrio quantitativo. È invece necessario immaginare un approccio multilivello, che agisca simultaneamente sulla trasparenza dei processi decisionali e valutativi, sulla valorizzazione delle traiettorie femminili attraverso pratiche strutturate di *mentoring* e *networking*, e sulla ridefinizione dei criteri di merito e produttività, includendo dimensioni spesso sottovalutate come le competenze relazionali, educative e di impatto sociale. Risulta altresì imprescindibile promuovere una revisione critica del linguaggio istituzionale e dei codici comunicativi impliciti, che spesso veicolano rappresentazioni sessuate della competenza scientifica e contribuiscono a perpetuare modelli esclusivi di autorità epistemica. Tali interventi dovrebbero essere affiancati da percorsi di formazione sistematica sul sessismo implicito e sulle dinamiche escludenti, rivolti in particolare a figure apicali e responsabili di unità organizzative, con l'obiettivo di produrre un cambiamento culturale diffuso e duraturo.

Infine, l’integrazione della dimensione di genere nella progettazione, conduzione e valutazione della ricerca scientifica rappresenta una leva epistemica cruciale per una scienza maggiormente responsabile, inclusiva e orientata alla giustizia sociale, come sottolineato nell’approccio delle *gendered innovations* (Schiebinger *et al.* 2013). Una tale integrazione non si limita a introdurre correttivi procedurali, ma implica una trasformazione delle matrici conoscitive e dei paradigmi interpretativi su cui si fonda la produzione scientifica. L’efficacia trasformativa di tali politiche, tuttavia, dipende dalla capacità della governance degli enti di esercitare un impegno autentico, non solo regolativo ma anche simbolico, affinché le misure adottate non si traducano in forme di adempimento formale, bensì in veri e propri dispositivi di ristrutturazione culturale e istituzionale. Solo un orientamento strategico che combini visione politica, coraggio istituzionale e riflessività collettiva potrà realmente incidere sulle dinamiche strutturali che ancora oggi ostacolano la piena partecipazione delle donne alla vita scientifica.

## 6. Conclusioni

L’indagine condotta presso il Consiglio Nazionale delle Ricerche, nel quadro del progetto PRIN PNRR 2022 “Le Invisibili – LeI. Women’s Intellectual Invisibility from the Renaissance to Present Day”, ha offerto l’opportunità di riflettere in maniera teoricamente fondata sulle persistenti e stratificate asimmetrie di genere all’interno delle istituzioni scientifiche italiane. Come delineato nella sezione introduttiva, il fulcro analitico dell’indagine risiede nell’esplorazione della discrasia tra la percezione diffusa delle disuguaglianze di genere e la loro effettiva sperimentazione individuale. Tale disallineamento, emerso con coerenza dalle evidenze empiriche raccolte, costituisce un elemento interpretativo cruciale per indagare le logiche di invisibilizzazione e normalizzazione che attraversano i contesti organizzativi della ricerca.

L’analisi combinata di dati quantitativi e qualitativi ha messo in luce come, sebbene le donne siano ampiamente consapevoli della presenza strutturale di disuguaglianze, esse faticano a tematizzare tali dinamiche come parte del proprio vissuto professionale. Questo fenomeno, riconducibile alla nozione di “invisibilità percepita”, riflette un processo di interiorizzazione delle asimmetrie, in cui la subordinazione di genere viene incorporata nelle rappresentazioni individuali e collettive della normalità istituzionale. In tal senso, la letteratura sociologica offre strumenti analitici efficaci: da un lato, il paradigma delle “gendered organizations” (Acker 1990), che consente di leggere le pratiche istituzionali come sessuate nella loro struttura; dall’altro, il concetto di “clima organizzativo di genere” (Benschop e Doorewaard 1998), che evidenzia il ruolo delle norme implicite e delle culture professionali nel riprodurre gerarchie asimmetriche.

L’asimmetria tra percezione e vissuto non deve essere intesa come una distorsione della realtà, ma piuttosto come un indicatore denso e stratificato della coesistenza tra

consapevolezza diffusa e difficoltà di riconoscimento personale. Essa segnala l'esistenza di meccanismi di silenziamento simbolico e di rimozione discorsiva che limitano la possibilità di mobilitazione individuale e collettiva. In questo quadro, la riforma delle istituzioni scientifiche non può limitarsi a strategie di riequilibrio numerico o a dispositivi normativi, ma deve affrontare criticamente le dimensioni culturali e simboliche che sostengono la riproduzione della disuguaglianza.

In prospettiva trasformativa, è necessario articolare politiche di genere che non si esauriscano nella promozione di pari opportunità formali, ma che incidano sulle modalità di produzione, valutazione e legittimazione del sapere. Rendere visibile la discrasia tra rappresentazione e vissuto – come fatto in questo studio – significa disinnescare le retoriche della neutralità e dell'eccellenza meritocratica, aprendo uno spazio critico per una ridefinizione epistemologica e organizzativa del lavoro scientifico. Come rilevato anche nella letteratura sui processi valutativi (Caprile *et al.* 2012; European Commission 2020), l'apparente neutralità dei criteri di eccellenza maschera spesso modelli produttivi, relazionali e cognitivi sessuati, che escludono sistematicamente i contributi femminili o li relegano a margine.

L'emergere di una dissonanza cognitiva – per cui le ricercatrici tendono a riconoscere le discriminazioni prevalentemente nel vissuto altrui, piuttosto che nel proprio – si iscrive in una genealogia storica di invisibilizzazione del lavoro intellettuale femminile, come ampiamente documentato nelle scienze sociali e negli studi di genere. In tale ottica, le politiche istituzionali devono dotarsi non solo di strumenti regolativi, ma anche di dispositivi di riflessività organizzativa, capaci di generare narrazioni alternative, riconoscimento collettivo dell'esperienza e forme condivise di agency trasformativa.

Il contributo principale di questa indagine risiede, dunque, nell'aver reso leggibile e analiticamente interpretabile una frattura strutturale che attraversa il sistema della ricerca italiana. Tale frattura – tra ciò che è noto e ciò che è nominato, tra ciò che è vissuto e ciò che è formalmente riconosciuto – costituisce oggi uno dei principali ostacoli alla costruzione di un ambiente scientifico autenticamente equo, plurale e democratico. Affrontarla significa non solo agire sull'organizzazione del lavoro scientifico, ma ripensare in profondità le condizioni di possibilità della conoscenza, i dispositivi di autorità epistemica e le forme di cittadinanza intellettuale.

## Bibliografia

- Acker J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>.
- Avveduto S., Martinelli L. (Eds.). (2015). *Scienza, genere e società: prospettive di genere in una società che si evolve*. Roma: CNR – Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali.
- Bendl R., & Schmidt A. (2010). From 'Glass Ceilings' to 'Firewalls' – different metaphors for describing discrimination. *Gender, Work & Organization*, 17(5), 612-634.
- Benschop Y., Doorewaard H. (1998). Covered by Equality: The Gender Subtext of Organizations. *Organization Studies*, 19(5), 787-805. <https://doi.org/10.1177/017084069801900504>.
- Caprile M., Addis E., Castaño C. et al. (2012). *Meta-analysis of gender and science research. Synthesis Report*. European Commission. <https://cordis.europa.eu/project/id/244542/reporting>.
- Chafetz, J. S., & Fox, M. F. (2006). Gender, hierarchy, and science. *Handbook of the Sociology of Gender*, 441-457.
- Chien C.L. & Huebler F. (2019). Handbook on measuring equity in education. *FormaMente*, 14(2).
- Etzkowitz H., Kemelgor C., Uzzi B. (2000). *Athena Unbound: The Advancement of Women in Science and Technology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- European Commission (2024). *She Figures 2024*. Brussels: Publications Office of the European Union. [https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2024\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2024_en).
- Longino H. (1990). *Science as Social Knowledge: Values and Objectivity in Scientific Inquiry*. Princeton: Princeton University Press.
- Meulders D., Plasman R., Rigo A. & O'Dorchai S. (2010). Topic report: Horizontal and vertical segregation. *Meta-Analysis of Gender and Science Research. European Union*, 1, 1-53.
- Schiebinger L. (2001). *Has Feminism Changed Science?* Harvard: Harvard University Press.
- Schiebinger L., Klinge I., Sánchez de Madariaga I. et al. (2013). *Gendered Innovations: How Gender Analysis Contributes to Research*. European Commission. [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/gendered\\_innovations.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/gendered_innovations.pdf).