



ISPRA

Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



ORDINE DEI GEOLOGI DELLA LAZIO



Workshop

IL RUOLO FEMMINILE NELLE SCIENZE DELLA TERRA

Esperienze a confronto e prospettive future



ATTI

Roma, 30 ottobre 2012



ISPRA

Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



ORDINEDEIGELOGIDELLAZIO



Workshop

IL RUOLO FEMMINILE NELLE SCIENZE DELLA TERRA

Esperienze a confronto e prospettive future

ATTI

Roma, 30 ottobre 2012

Informazioni legali

L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) e le persone che agiscono per conto dell'Istituto non sono responsabili per l'uso che può essere fatto delle informazioni contenute in questa pubblicazione.

La Legge 133/2008 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008, ha istituito l'ISPRA - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale. L'ISPRA svolge le funzioni che erano proprie della Agenzia per la Protezione dell'Ambiente e per i servizi Tecnici (ex APAT), dell'Istituto Nazionale per la Fauna Selvatica (ex INFS) e dell'Istituto Centrale per la Ricerca scientifica e tecnologica Applicata al Mare (ex ICRAM).

ISPRA - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale

Via Vitaliano Brancati, 48 - 00144 Roma

www.isprambiente.gov.it

ISPRA, Atti 2013

ISBN **978-88-448-0585-2**

Riproduzione autorizzata citando la fonte

Citazione consigliata: Pichezzi R. M. & Vita L. [a cura di], 2013. Atti del Workshop: Il ruolo femminile nelle Scienze della Terra – esperienze a confronto e prospettive future. Atti ISPRA, Roma. 66 pp.

Elaborazione grafica

ISPRA

Grafica di copertina: Franco Iozzoli

Foto di copertina: Franco Iozzoli

Coordinamento editoriale:

Daria Mazzella

ISPRA – Settore Editoria

Marzo 2013

A cura di

Rita Maria Pichezzi, Letizia Vita

Autori

Valeria Maione (Università degli Studi di Genova); Sonia Cantoni (Vicepresidente Federambiente); Alida Castelli (Consigliera di Parità della Regione Lazio); Isabella Premoli Silva (Università degli Studi di Milano); Maria Tessa Fagioli (Presidente Ordine dei Geologi della Toscana); Ezzoura Errami (President African Association of Women in Geosciences); Amel Barich (YES Network); Isabel Fernandez Fuentes (Direttore Esecutivo European Federation of Geologists); Isabella Raffi (Università degli Studi di Chieti); Marina Fabbri (Segretario e Coordinatrice Comitato Pari Opportunità Ordine dei Geologi del Lazio); Donatella De Rita (Università di RomaTre); Mariangela Ravaioli e Paola Focaccia (ISMAR CNR Bologna); Alessandra Pugnetti (ISMAR CNR Venezia); Rita Maria Pichezzi e Letizia Vita (Dipartimento Difesa del Suolo - ISPRA); Silvia Brini (Dipartimento Stato dell'Ambiente e Metrologia Ambientale - ISPRA); Sveva Corrado (Università di RomaTre).

INDICE

Presentazione	p. 05
Introduzione	p. 06
Parità di genere e Scienza	p. 07
Lavorare per l'ambiente: il valore delle donne	p. 11
L'esperienza della consigliera di parità della Regione Lazio	p. 14
Donne ultime o donne prime???	p. 18
La professione del geologo nel 2000	p. 23
African association of women in geosciences "AAWG" past achievements and future challenges	p. 27
Women in geoscience: the role of the YES network	p. 31
Women in leading positions in Geology	p.37
Un'esperienza nella perforazione scientifica degli oceani come paleontologa, come italiana e come donna	p. 44
L'esperienza dell'Ordine dei Geologi del Lazio sul tema delle pari opportunità	p. 47
Mi assumo le mie responsabilità?	p. 52
A female experience between research and management in the framework of Earth Science	p. 56
Presenza e ruolo delle donne nei Servizi Geologici Europei	p. 59
Chiusura lavori	p. 65

PRESENTAZIONE

Nel Workshop “Il ruolo femminile nelle scienze della Terra: Esperienze a confronto e prospettive future”, organizzato da ISPRA e dall’Ordine dei Geologi del Lazio, si è voluto valorizzare il contributo appassionato offerto dalle donne nell’ambito delle Scienze della Terra. Attraverso una panoramica sulle esperienze e sulle strategie adottate, anche a livello internazionale, è stata richiamata l’attenzione sul ruolo delle donne come soggetto attivo nelle Geoscienze ma anche sui pregiudizi culturali che, ancora troppo spesso, sono alla base di discriminazione verso la professionalità femminile.

Esperte di vari settori, Università, Enti di Ricerca, Servizi Geologici, Ordini Professionali, Associazioni, Istituzioni politiche, hanno condiviso la loro esperienza professionale, ponendo interrogativi sulla scarsa presenza delle donne in un campo così peculiare come quello delle Scienze della Terra ed in modo particolare ai vertici della ricerca e della libera professione. Sono state analizzate le cause del problema e le azioni da intraprendere per il futuro che prevedano la riscrittura delle “regole” tenendo conto di tutti i generi e considerando la diversità come un valore. L’augurio è che tutte le iniziative future possano contribuire a valorizzare la grande potenzialità delle donne nella realtà scientifica italiana ed europea garantendo pari opportunità in tema di formazione professionale, organizzazione e distribuzione del lavoro, progressione di carriera, assunzione di incarichi e responsabilità.

Il Direttore del Dipartimento Difesa del Suolo
Dott. Claudio Campobasso

INTRODUZIONE

Il Workshop organizzato attraverso la stretta collaborazione tra ISPRA e Ordine dei Geologi del Lazio ha rappresentato il primo evento pubblico italiano in tema di pari opportunità riguardante il ruolo della donna nell'ambito delle Scienze della Terra. Una conferenza dal titolo "The role of women in the history of geology" tenutasi a Londra nel novembre del 2005 ha evidenziato per la prima volta il grande contributo fornito dalle donne nella storia e nello sviluppo delle Scienze Geologiche.

In questo nostro incontro/confronto sono state coinvolte non solo donne che svolgono la loro attività lavorativa nei diversi ambiti delle geoscienze, come il mondo universitario, la libera professione, le amministrazioni pubbliche, la ricerca, ma anche esperte di settori molto diversi, in un certo senso "estranee", che ci aiutassero ad introdurre l'argomento della risorsa lavorativa femminile mediante una chiave di lettura socio-economica, culturale e politica.

Si è voluto quindi raccontare l'esperienza di colleghe con una lunga carriera professionale così come quella di giovani colleghe appena affacciate al mondo del lavoro. Lo sguardo è stato allargato alla comunità europea ed internazionale, coinvolgendo nel confronto diverse organizzazioni come i Servizi Geologici Europei (EGS), la Federazione Europea dei Geologi (EFG), l'African Association of Women in Geosciences (AAWG), l'associazione internazionale che raccoglie giovani geologi all'inizio della loro carriera (YES Network).

Ne è risultata una giornata interessante, molto partecipata e ricca di stimoli, non priva di contenuti tecnici, in un contesto apparso finora poco sensibile ai problemi della diversità di genere.

Il sostegno incondizionato alla nostra iniziativa da parte dei vertici "maschili" degli Enti Patrocinanti (Consiglio Nazionale dei Geologi, European Geological Surveys, European Federation of Geologists, Federazione Italiana di Scienze della Terra, Società Geologica Italiana) ci fa ben sperare in un futuro diverso, più consapevole del valore del lavoro al femminile e della necessità di ripensare insieme regole e strategie.

Il Comitato Organizzativo

Silvia Brini, Marina Fabbri, Rita Maria Pichezzi, Letizia Vita

PARITÀ DI GENERE E SCIENZA

di Valeria Maione

Confesso che pratico gli studi di genere da lungo tempo e sono particolarmente soddisfatta di poter affermare che, da quando Maurizio Ferrera pubblica, nel 2008, "*Fattore D*", ci troviamo nella piacevole circostanza di non dover più far riferimento a teorie nate in altri ambiti, di norma quello anglosassone, e che difficilmente si adattano alla nostra realtà, molto distante in concreto da quegli ambiti, ma possiamo disporre di elaborazioni di pensiero e verifiche empiriche strettamente connesse al nostro contesto.

È uscito di recente uno studio di A. Del Boca et al. il cui titolo, "*Valorizzare le donne conviene*" la dice lunga sull'approdo di molte delle nostre elaborazioni, mettendo pure in discussione una serie di stereotipi sulle donne che lavorano che farebbero meno figli, che sarebbero madri peggiori e destinate ad essere infelici. D'altra parte ci troviamo in illustre compagnia visto che Mario Draghi nella sua ultima *Relazione annuale* da Governatore di Bankitalia, ha praticamente fatto analoga affermazione, e nell'ultimo anno molti contributi agli studi di genere provengono dall'Ufficio Studi della stessa Banca.

Malgrado innegabili passi avanti, la strada verso un consistente coinvolgimento delle donne nella vita economica, politica e sociale italiana è ancora molto lunga, e ciò mi induce ad interrogarmi sulle motivazioni del nostro ritardo. Uno dei dubbi che mi si pongono riguarda le parole che abbiamo usato fin qui. Ho l'impressione che opportunità, traduzione italiana dall'inglese o dal francese, abbia nella nostra lingua una connotazione poco riconducibile al merito e alla professionalità che le donne sono in grado di mettere in campo. Probabile dunque che avremmo dovuto chiedere altro, per esempio di avere nella vita sociale e politica quella responsabilità che ci viene ampiamente riconosciuta all'interno delle nostre famiglie.

Vediamo allora brevemente che cosa significhi responsabilità, consultando qualcuno dei dizionari di italiano più diffusi: consapevolezza di un impegno assunto o delle conseguenze di un comportamento, il che comporta e sottende l'accettazione di ogni conseguenza. Condizione dell'uomo che, in pieno possesso delle facoltà mentali capaci di dirigerne la volontà è chiamato a rispondere delle sue azioni di fronte alla propria coscienza o qualche entità superiore (Dio, Stato...). Ovvio che tutto ciò presupponga la libertà del volere, il libero arbitrio e l'integrità mentale dell'agente. Il concetto rimanda dunque alla possibilità umana di fare scelte e essere disponibili ad assumerne le conseguenze.

Per contro la parola opportunità è connessa, nella nostra lingua, alla presenza di circostanze o condizioni appropriate o favorevoli al concretarsi di un'azione, oppure indica e rappresenta da sé una circostanza per lo più fortuita adatta a far conseguire un intento o far attuare un progetto nelle migliori condizioni e con facilità, rimanda ad una occasione favorevole, un momento adatto. Sarei perciò propensa a suggerire una sostituzione tra i due termini purché ciò non comporti, come qualcuno potrebbe obiettare, un ulteriore appesantimento dei compiti in capo alle donne e dunque in definitiva un peggioramento della loro condizione complessiva.

Più difficile la scelta tra eguale e pari, il primo termine dà il senso della misura e della equità, deriva dal latino *aequus*. Vuol anche dire distribuito in maniera equanime e imparziale, che ha i medesimi effetti e la medesima validità. Pari invece significa del tutto simile a un'altra persona per doti, qualità, capacità, rango, condizione, oppure

indica l'essere uno accanto all'altro, sullo stesso piano. In latino *pars* che sta anche per compagno di ceto, commensale. Francamente non saprei quale scegliere.

Resto convinta che ci possa tornare utile il riferimento alla responsabilità sociale, concetto nel quale ho molto creduto avendolo visto praticamente nascere in Italia, come conseguenza della consapevolezza da parte delle imprese che la concorrenza non poteva più basarsi sul prezzo, nel momento in cui si agiva in un contesto globale. Come è noto dalla responsabilità delle imprese l'approccio è passato alla politica, che lo ha fatto proprio avendo intuito che era un mezzo per accreditarsi nei confronti dei propri elettori. In questo ambito si sono collocati gli esercizi sui bilanci di genere, riletture contabili dei bilanci pubblici allo scopo di misurare a posteriori gli impatti delle singole poste su maschi e femmine. Il problema in questo caso è stato che da quella rilettura non si è quasi mai passati ad una modifica concreta, *ex ante* e non *ex post*, dei bilanci stessi sulla base delle informazioni relative agli impatti e comunque non si è giunti al coinvolgimento degli *stakeholders* nella formulazione dei bilanci previsionali (*Gender budgeting vs Gender auditing*).

Il processo/percorso di individuazione dei valori di riferimento e della loro messa al centro, nelle strategie aziendali come in quelle politiche, obiettivamente è rimasto monco anche perché di fatto risulta molto carente il presupposto inesperto, ma non eliminabile, della responsabilità individuale. Occorrerebbe riuscire a corroborare il lavoro già fatto con nuova linfa, mettendo in campo una forte volontà di cambiare le cose, di esserci anche se ciò può comportare disagi e criticità, far tesoro dell'esperienza della responsabilità sociale per arrivare, con un percorso a ritroso, a quella individuale e, perché no, anche femminile.

Sono convinta che il ruolo delle donne in questo campo sia primario e indispensabile. Non affermo che le femmine siano "più ..." dei maschi, ma molti studi sull'argomento mi confortano nel dire che i due sessi hanno caratteristiche diverse e i contesti che sono in grado di utilizzare entrambe, sono più produttivi di quelli che privilegiano gruppi omogenei. Mi rendo conto che la mia affermazione potrebbe contenere una certa dose di stereotipo, dal quale vorrei tenermi lontana. Tuttavia continuo a pensare che le donne, in particolare quelle che praticano la scienza, siano di fatto vicine alla natura e possano avere quella marcia in più necessaria per dare la spinta ad un motore che potrebbe essersi inceppato, ma è sicuramente in grado di riprendersi e portarci al traguardo. Ci vogliono volontà, conoscenza, buone prassi alle quali ispirarsi, saper fare rete per crescere insieme.

Mi ha molto colpita e convinta il riferimento di Sonia Cantoni (questo volume) al senso del limite come elemento fondamentale per affrontare le questioni ambientali. Sono persuasa che la gestione della famiglia dia il senso del limite. Mi domando anche se l'attenzione al proprio corpo, ai segnali che ci da, presupposto per una prevenzione clinica che ci consentirebbe risparmi non indifferenti nei nostri bilanci sanitari, sia innata alle donne o in qualche modo imposta dalla necessità di stare bene per essere in grado di far star bene gli altri. In questa ottica potrebbe essere facile, quasi naturale, convenire che anche l'ambiente sia da curare, preservare, tutelare e agire di conseguenza. La cosa mi piace non poco.

Mi piace pure ricordare con voi alcune caratteristiche femminili che possiamo evidenziare e valorizzare. Madaleine Albright ad esempio parla di "visioni periferiche" che le donne avrebbero acquisito dal gestire insieme molte cose. Studi medici recenti ci rimandano in effetti che gli occhi maschili avrebbero una visione più centrata e circoscritta mentre il *visus* femminile risulterebbe più ampio e omnicomprensivo. Un'altra donna pubblica Viviane Reding ebbe modo nella mia città di farci notare come la "conquista" del potere necessiti di comportamenti e azioni forti, tipicamente maschili, ma, aggiunse, "quando siete arrivate ricordatevi chi siete ed agite di conseguenza".

Punto fondamentale resta rendere più razionali le scelte formative, in particolare quelle delle ragazze. Permettetemi in via preliminare un inciso sul tema. Mi sto occupando, come Responsabile scientifico, del corso "*Donne, politica e istituzioni*" che la mia Università ha inserito nella propria offerta formativa anche quest'anno, e che alla sua quinta edizione. Si tratta di un'esperienza molto piacevole e a tratti esaltante, ma continuo a domandarmi perché le donne sentano la necessità di prepararsi per fare politica mentre tale esigenza sia scarsamente sentita dai maschi. Tuttavia questa è un'altra storia...

In tema di scelte formative delle donne non dovremmo sottovalutare il fatto che molte siano poco spendibili nel mercato del lavoro e difficilmente in grado di restituire, almeno nel breve periodo, l'investimento che la formazione comporta. Trovo importante rammentare che un obiettivo dichiarato della UE è ottimizzare le scelte fornendo incentivi alle donne che intraprendono studi scientifici. Mi risulta che solo la Toscana eroghi *voucher* a studentesse che si iscrivono a ingegneria. L'analisi costi benefici complessiva di tale intervento non può che essere positiva in quanto quelle studentesse guadagneranno di più, spenderanno di più e pagheranno più tasse, ma pare che le nostre istituzioni locali non abbiano ancora recepito questo messaggio.

Dobbiamo infine confrontarci con la tendenza di molte donne ad auto selezionarsi o escludersi che probabilmente provoca una segregazione in comparti del nostro sistema economico, di fatto marginali e poco remunerativi. Le ricerche in questo campo ci rimandano maschi più orientati agli sbocchi professionali e femmine più attente alle proprie inclinazioni. Sono convinta che un lavoratore soddisfatto sia un lavoratore più produttivo, e anche le imprese intelligenti sono consapevoli di questo assunto, ma non è detto che la soddisfazione comporti come conseguenza una migliore remunerazione del lavoro svolto. Permangono forti differenze salariali tra lavoratori riconducibili al sesso, anche all'interno delle aree disciplinari apparentemente più forti, differenze soltanto in minima parte riconducibili a scelte volontarie dei soggetti considerati o alle loro caratteristiche. Soltanto una minima parte del differenziale salariale e retributivo di genere trova una spiegazione, anche scientifica, proprio dal riferimento alle caratteristiche individuali. Tutto il resto, come dimostrano gli studi recenti, è scientificamente inspiegabile e quindi, probabilmente frutto di discriminazione.

Un ultimo punto mi piace condividere con chi ha avuto la pazienza di seguirmi fin qui: la necessità che reputo indifferibile di guardare oltre la conciliazione, come l'abbiamo ad oggi concepita. Credo sia giunto il tempo di passare da un soggetto che assume su di sé l'onere di più ruoli e più compiti, generalmente una donna che insieme ai figli si occupa degli anziani, i suoi e quelli di suo marito o del suo compagno, a più soggetti che in una società più responsabile si dividono ruoli e compiti. In concreto penso a quella conciliazione condivisa della quale ho sentito di recente discutere Maria Vittoria Ballestrero, Madre nobile della nostra migliore normativa di genere.

In conclusione mi sento di affermare che la nostra *mission*, quella di donne come me che non sono più giovani ma hanno molto sperimentato e discusso, è oggi dare esempi, cercare di unire e non dividere, convincere che soltanto attraverso lo stare insieme possiamo rafforzarci e crescere. Ripeto con voi una battuta che amo fare: per aumentare la partecipazione delle donne alla vita pubblica occorrono donne intelligenti e forti, in grado di comprendere a pieno il senso di quanto ho sopra affermato, e uomini accoglienti che vogliano fare spazio, anche lasciare qualche posto dei pochi disponibili alle donne. Nonostante tutto costituiamo una forza poco contaminata, facciamo valere questa circostanza, diamoci da fare a costituire reti, impariamo ad essere complici e non escludere le altre, cerchiamo di rafforzare il legame con la natura che ci rende più attente al bene comune, all'altro e ai suoi

bisogni, che conosciamo bene in quanto anche nostri. La recente maggiore attenzione per le conseguenze ambientali delle nostre azioni mi fa ben sperare. Concludo davvero con una affermazione frutto di un lavoro nelle scuole genovesi che mi ho molto colpita e vorrei fare mia: ricordiamoci sempre che la differenza non é una sottrazione.

LAVORARE PER L'AMBIENTE: IL VALORE DELLE DONNE

di Sonia Cantoni

In questo mondo delle Scienze della Terra incontro ancora una volta persone, tante donne, con cui ho condiviso momenti importanti del mio percorso lavorativo. Per me, come per molte delle persone che ho accanto, lavorare è sempre stata un'occasione di fare, ma anche di immaginare insieme. E' dunque stato un percorso di vita, oltre che di lavoro, e sono grata a coloro che così mi hanno aiutato a vivere in un modo meno dissociato, a conciliare con meno difficoltà i diversi bisogni (materiali e spirituali, personali e collettivi) che un'esistenza consapevole, attiva e sostenibile ci impone di gestire.

Certo, il fatto di essere donne, di lavorare per l'ambiente e per la pubblica amministrazione ci ha aiutato.

Lavorare per l'ambiente è un impegno per noi, per tanti altri che vivono anche lontano da noi e per coloro che verranno.

E le donne, ne sono convinta, sono particolarmente adatte a questo impegno. Perché?

Propongo alcune considerazioni in ordine sparso che derivano dal mio vissuto, ancora una volta con il piacere di confrontarmi e con la volontà di condividere.

Prima considerazione: il concetto di limite è fondamentale per comprendere e affrontare efficacemente la questione ambientale, e le donne sanno bene di che cosa si tratta. Determinanti economiche e sociali, pressioni comportano impatti sull'ambiente e modificano comunque lo stato delle cose. Fondamentale e strategica è la consapevolezza che oltre un certo limite impatti negativi sull'ambiente possono determinare fenomeni irreversibili, insostenibili per la conservazione delle risorse. Il senso del limite però è un concetto non statico, ma evolutivo, si sposta nello spazio e nel tempo, non basta conoscerlo (il che di per se' è già difficile, con ampi margini di incertezza) e rispettarlo, occorre anche gestirlo.

Ecco, io ritengo che le donne abbiano maturato nei secoli un importante senso del limite. Da sempre è stato affidato a loro il ruolo di gestire con oculatezza le risorse della famiglia: risorse limitate, di natura materiale ed economica, ma anche risorse di relazione - interne e con l'esterno- altrettanto essenziali per l'economia familiare.

Peraltro, il primo ambiente con cui abbiamo a che fare è il nostro corpo. Le donne da sempre manifestano più rispetto per il proprio corpo di quanto non facciano gli uomini, forse perché costrette dai naturali cicli biologici. E dunque più ovvio per le donne andare "oltre", trasferire attitudine e modi di attenzione e cura verso il proprio corpo all'ambiente familiare, e poi ad ambienti di vita progressivamente più ampi.

"Prendersi cura" "I care": anche questo è un aspetto della vita di relazione che ha sempre visto le donne, volenti o nolenti, protagoniste. Chissà se si tratta di una capacità maturata fenotipicamente, oppure ha origini genetiche, ma è un fatto che questa capacità è più delle donne che degli uomini. Non è solo un fatto positivo, di cui possiamo compiacerci. Sappiamo che questa "naturale" vocazione ha condotto anche a distorsioni di ruolo; alle donne (anche e soprattutto in questo momento storico) vengono infatti delegati compiti di assistenza che dovrebbero essere gestiti dalle politiche pubbliche in una più generale ottica di utilità sociale.

Senza prescindere da questo aspetto critico, la mia esperienza mi ha insegnato che una più spiccata attitudine personale ad occuparsi e preoccuparsi delle cose, delle persone, delle relazioni nell'immediato contesto in cui si vive, compongono nelle

persone un'intelligenza esperta ma anche responsabile, affettuosa e solidale, e risultano fattori di successo per chi decide di investire sull'ambiente anche con le proprie capacità professionali.

Mi è più volte capitato che giovani donne mi chiedessero consiglio su come orientarsi negli studi e nella professione. Ovviamente, ho sempre consigliato loro di investire sull'ambiente. Significa lavorare in un settore strategico e appassionante. Ho aggiunto che bisogna mettere nel conto molte difficoltà. Finalmente anche in Italia si parla di attività per l'ambiente in termini di "Green Economy", e quindi di nuova economia e di nuova occupazione, interessi "forti" per la nostra società. Si comprende ormai anche la grande opportunità di valorizzare il ruolo delle donne nel mondo del lavoro. Per molti anni però ambiente e donne sono stati interessi deboli per le istituzioni e le politiche del nostro Paese, anche se di crescente interesse per l'opinione pubblica. Mi permetto di ricordare, a questo proposito, l'esperienza per me molto importante ma anche molto faticosa, di quando - dal 2002 al 2005 - sono stata nominata assessore tecnico all'ambiente e alle pari opportunità a Sesto San Giovanni, un comune di 80.000 abitanti alle porte di Milano. Difficile perché non è stato ovvio guadagnare a queste due cause adeguate risorse economiche e di attenzione (senza risorse le politiche non si fanno, io non disponevo neppure di risorse politiche, perché non avevo un partito di riferimento). Sesto proveniva da una storia di de-industrializzazione, che aveva lasciato eredità pesanti dal punto di vista ambientale, anche se non così immediatamente percepibili. Lo stato di inquinamento dell'aria e il livello di rumore in città erano sicuramente migliorati. Ma si imponevano importanti interventi di bonifica dei suoli, e l'economia della città esigeva al contempo interventi rapidi di sviluppo. Molte donne avevano ruoli, anche apicali, nella società sestese, nati e sviluppati con il lavoro e l'impegno sindacale nelle fabbriche. Tutt'altro che ovvio, dunque, comprendere e assecondare l'importanza di affrontare nuove sfide, e nuove esigenze, per un ambiente migliore e per una valorizzazione più diffusa delle donne. Tuttavia, proprio questa esperienza, il poco e buono che sono riuscita a realizzare per lo sviluppo sostenibile di questa comunità, mi hanno insegnato che riuscire a fare rete è una grande risorsa e una condizione di successo. E che fare rete con le donne è più facile che con gli uomini. Vorrei evitare facili generalizzazioni, ma è sicuramente più frequente riscontrare negli uomini, rispetto alle donne, caratteri di autoreferenzialità, pensiero lineare, attitudine ad un'impostazione gerarchica delle relazioni.

A proposito di "fare rete": in Italia, come dimostrano le statistiche, a tutt'oggi è cosa tutt'altro che ovvia che una donna riesca a guadagnarsi un posto di "potere"; ben vengano le cosiddette e discusse "quote rosa" negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati; confidiamo nella rapida estensione di questo principio regolamentare, sia per l'ambito pubblico che privato. Altrettanto importante e conveniente è però che una donna, lì dove si trovi nelle condizioni di decidere, a parità di condizioni di offerta scelga a sua volta una donna.

Ho avuto questa opportunità quando ero direttore generale di ARPA Toscana ed è stata l'occasione per sperimentare il rigore, ma anche la capacità, l'intelligenza e l'attitudine all'innovazione di una direttrice amministratrice di grande valore. In questo contesto, oltre ad un esemplare CPO, al Piano delle Azioni positive, all'efficacia della rete sviluppata con le donne e gli organismi di parità delle altre Agenzie e di ISPRA, voglio citare un'iniziativa singolare, peraltro mutuata dall'idea di un'altra donna: far emergere, in sede di negoziazione con i fornitori di prodotti e servizi, la rispettiva propensione all'adozione di misure a sostegno della parità di genere, prevedendo la sottoscrizione di una "Carta degli impegni rosa" elaborata da ARPAT che richiama al rispetto delle norme nazionali in materia di PO.

Una sorta di PPP- Pink Public Procurement, da affiancare alle iniziative di GPP-Green Public Procurement, già ampiamente sostenute dall'Agenzia.

"Integrazione" è, o dovrebbe essere, una parola d'ordine nell'agire di tutta la Pubblica Amministrazione. Garantisce, nel tempo, l'efficacia dell'azione amministrativa ed è condizione per il consolidamento di qualsiasi politica innovativa. Attenzione all'ambiente e all'ottica di genere non possono essere compito di alcuni settori, responsabilità di alcuni attori, ma integrarsi - a diverso titolo - negli obiettivi, nei programmi, nei sistemi di gestione, di monitoraggio, valutazione, rendicontazione a tutti i livelli e di tutti i componenti dell'organizzazione.

Nella mia attuale posizione di presidente di AMSA, società che opera nel campo dei servizi ambientali urbani, comprendo quanto l'organizzazione del lavoro - per molti versi obbligata - possa costituire barriera all'ingresso delle donne, anche se gestita con attenzione alle esigenze di conciliazione. I turni di lavoro notturni rappresentano una condizione di disagio, anche di esclusione per il lavoro femminile. Ma una città attenta alle politiche della sicurezza contribuisce a mitigare questa problematica. Il lavoro può risultare fisicamente troppo gravoso, ma in questo aiuta l'innovazione tecnologica e di processo. La promozione di pari opportunità deve costituire ulteriore e più forte occasione di impegno, per le istituzioni e per i *management* aziendali, nel campo della sicurezza, della salute, del benessere dei cittadini e dei lavoratori. Si tratta di problematiche non neutre, ma sensibili rispetto al genere, e come tali vanno declinate.

Come presidente sono anche orgogliosa di dire che due componenti del CDA di AMSA, su cinque, sono donne e che anche il direttore generale è una donna. Rappresentiamo insieme una situazione singolare nella realtà delle aziende del nostro settore.

Da questo nuovo punto di osservazione, che è anche sul mondo delle imprese, riscontro un altro fenomeno interessante: nelle posizioni apicali delle aziende associate in Assolombarda (la Confindustria della Lombardia) si riscontra il 18% di donne. E' una percentuale molto qualificata (analoga percentuale di figure di vertice delle imprese al maschile), merceologicamente rappresentativa (stessa distribuzione e rappresentanza in tutti i comparti economici delle imprese associate). Tuttavia, pochissime sono le donne che partecipano agli organi istituzionali di rappresentanza dell'Associazione. Un fenomeno, anche questo, da indagare per capire meglio quali sono i meccanismi che limitano la potenzialità delle donne di diventare - a tutti i livelli - agenti del cambiamento, per uno sviluppo più sostenibile

L'ESPERIENZA DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA REGIONE LAZIO

di Alida Castelli

Vorrei ringraziare, in primo luogo le organizzatrici, e tutte le presenti ed i presenti per l'opportunità che mi è stata offerta di poter condividere con voi alcune riflessioni, ascoltando nel contempo tante vostre riflessioni ed iniziative su temi che mi stanno molto a cuore, ma affrontati da punti di vista originali ed inediti per me, per certi versi, da donne di scienza come siete tutte voi.

Sono da oltre 7 anni la Consigliera di parità della Regione Lazio, ruolo che mi ha concesso il privilegio di avere un osservatorio molto interessante e ricco di stimoli sul tema che da tanti anni mi sta a cuore, e al quale dedico non solo attenzione professionale ma anche molta passione.

Come dovrebbe essere noto a tutti, le consigliere di parità sono state istituite con una legge nazionale (la 125/91) da oltre vent'anni. All'inizio degli anni 2000 il ruolo e l'intervento delle consigliere è stato ampliato indicando più precisamente le funzioni ed il ruolo: in primo luogo quello di azione antidiscriminatoria nel lavoro per donne e uomini, con la possibilità di agire in via conciliativa extragiudiziaria, (preferibile e più veloce in molti casi) ma anche giudiziaria, sia ad *adiuvandum* delle lavoratrici discriminate ma anche con la possibilità di rappresentare in giudizio le lavoratrici. Un ulteriore compito che ci è stato assegnato è quello di agire per promuovere e diffondere la cultura delle pari opportunità tra uomo e donna nel lavoro.

Un ruolo che offre molte opportunità quindi, anche se, come molte istituzioni che si occupano di queste problematiche, siamo sempre, ed in modi talvolta inediti, a rischio. A rischio su più fronti, da quello più legato alla visione stereotipata delle lotte che le donne hanno fatto nel nostro Paese (e che per fortuna ha prodotto risultati mai sufficientemente riconosciuti ed apprezzati), fronte, che sosterebbe come "ormai le pari opportunità, la parità sono raggiunte", e quindi non occorrerebbero né attenzione all'applicazione delle norme in vigore, né tanto meno altre norme. Spesso anche molte giovani donne sono di questa opinione, salvo poi ricredersi nel momento in cui confrontano la loro carriera professionale con i loro coetanei: hanno infatti concluso prima e più brillantemente dei loro coetanei gli studi, ma al momento di collocarsi nel mondo del lavoro vengono collocate quasi sempre in profili più bassi, percepiscono meno reddito e trovano più difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro.

Per essere più esplicita vorrei affermare, che non solo, a mio parere le pari opportunità non sono pienamente realizzate, ma anzi, in questo momento stiamo vivendo una vera e propria emergenza culturale, di più, siamo in presenza di quello che non esito a definire "attacco rancoroso" alle pari opportunità tra uomo e donna. Mi rendo conto che questa può sembrare un'affermazione forte, quindi vorrei suffragarla da qualche esempio.

La mancanza di una vera e diffusa cultura delle pari opportunità trova immediatamente un suo riscontro, tra gli addetti ai lavori, ma non solo, osservando ad esempio le vicende che riguardano gli organismi di parità sia istituzionali che aziendali. In una delle ultime manovre del governo Monti ad esempio, quello definito della *Spending Review*, nella marea di articoli e commi, vi era contenuto un comma

che aboliva *tout court* il Comitato nazionale di parità presso il Ministero del Lavoro, un' istituzione che pur ormai senza finanziamenti ancora rappresenta un baluardo contro le discriminazioni nel lavoro. E la questione dei finanziamenti per le istituzioni di parità è un argomento spinoso. Lo stesso fondo per le consigliere di parità è stato progressivamente ridotto negli ultimi anni, nel caso del Lazio, che più conosco siamo passati da 500.000 euro in poco più di 5 anni a 80.000 per finanziare le attività delle cinque consigliere provinciali e della regionale.

Ed ancora, che il maschilismo nel nostro Paese non sia in recessione lo si vede dal femminicidio che con più violenza è esploso in questo periodo.

Rimane allo stesso tempo, da parte di quasi tutti i media, e i vicini di casa puntualmente intervistati, l'abitudine a considerare questi assassini delle persone che fino a quel momento non avevano mai dato segnali preoccupanti: come se picchiare, molestare non fossero già di per sé segni gravi, che spesso le vittime avevano anche denunciato senza conseguenze.

Il tutto per dire infine che si è trattato di un *raptus* imprevedibile e improvviso.

Ma non è così, sicuramente per la maggioranza dei casi.

E, non voglio qui parlare della confusione personale che si fa tra amare e possedere, voglio invece segnalare alcuni segnali che avanzano e che dimostrano che non ci sono solo i casi estremi di femminicidio, ma c'è una cultura di odio e disprezzo verso le donne che si sta in qualche modo "organizzando". La prima è formata da tutto quel terreno scivoloso e pericoloso che sta intorno alla categoria "padri separati". Padri separati che vengono contrapposti non alle speculari madri separate, ma alle "donne separate": nuova categoria di donne arpie pronte a tutto per distruggere l'ex partner, ridurlo sul lastrico e via dicendo. Se ne sono occupati giornalisti, *fiction* televisive e film. Sono nate associazioni ad *hoc*, perché la categoria padri separati si sa muovere bene, nei media e fuori. Penso che sicuramente ci sia anche del vero, ma se vogliamo considerare i grandi numeri non possiamo non vedere la statistica diffusa dalla Caritas, proprio chiamata in causa dai padri separati, che dice come i padri poveri si attestano secondo la loro esperienza sull'11% contro il 35% delle madri povere.

Nello stesso tempo, nessuno dice, che la prassi dell'affidamento condiviso ha ridotto drasticamente per le donne anche disoccupate l'assegno di mantenimento, sostituito da un invito del giudice a trovarsi un lavoro.

Ed i padri separati, hanno trovato un buon veicolo di diffusione puntando anche sui *social network*. Ed è proprio nei *social network*, su *Facebook* in particolare, che si trova la seconda faccia, neanche tanto nascosta della nuova e pericolosa, a mio vedere, campagna contro le donne.

Fioriscono pagine, con profili accattivanti, anche per le donne più sensibili, che si intitolano variamente contro la violenza sulle donne, a favore della libertà delle donne ecc. e che avviando un dibattito su episodi di violenza o simili, trovano poi sempre il modo di far emergere la "colpa" della donna. Sono siti pericolosi, dove se non si è più che attenti si cade facilmente, e si rischia di sostenere campagne che ben poco hanno a che fare con la difesa delle donne.

Ma non voglio dare un'impressione solo di sconfitta e di resa. Sono molto convinta che proprio nei periodi di crisi si aprano, se riusciamo ad essere propositivi ed attenti, nuove strade e nuove opportunità per cambiamenti sociali, organizzativi che siano più equi per tutti.

Si tratta in altre parole di portare nell'elaborazione collettiva le elaborazioni che da tempo le donne hanno prodotto. E, vorrei sottolineare come questi cambiamenti non sono *solo* a favore delle donne. Parlare di una nuova cultura organizzativa nei luoghi di lavoro ad esempio, significa non solo considerare nell'ottica del *diversity management*

le diversità che ognuno di noi porta con sé, ma in particolare, rispetto alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro significa non solo pensare al lavoro di cura femminile ma anche alla valorizzazione del ruolo dei padri. Significa affrontare anche il tema della condivisione all'interno delle famiglie.

La metodologia per affrontare questa opportunità, non va inventata. Abbiamo ottimi esempi, in Italia, ma abbiamo anche una importante elaborazione anche da parte delle istituzioni europee. Mi riferisco ad esempio al concetto di *mainstreaming* di genere, che tradotto operativamente significa analizzare e quindi leggere la realtà in chiave di genere. Significa analizzare e considerare ogni aspetto verificandone le ricadute per uomini e donne. Tale concetto è stato inserito nel 2010 nel codice delle pari opportunità, che ha recepito una direttiva europea dove si afferma all'articolo 1, ad esempio che *l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività*.

Vorrei concludere affrontando brevemente due ultime questioni. La questione delle quote di genere in primo luogo e l'uso non sessista della lingua italiana in secondo.

La questione delle quote è questione aperta e spinosa, ma vorrei anzitutto ribadire che non si tratta di quote "rosa" come vengono in maniera del tutto errata definite, ma appunto di genere.

In Italia abbiamo bisogno di questo strumento come strumento per rendere meno impari la nostra democrazia, in primo luogo rappresentativa. Senza questo strumento, che auspico a termine, quindi transitorio, non ci possiamo illudere che qualcosa possa cambiare. I livelli di rappresentanza delle donne nel parlamento italiano, ad esempio, sono rimasti pressoché uguali dall'Assemblea Costituente del 1946 ad oggi. E per capire meglio la difficoltà dell'inserimento delle donne nei posti decisionali suggerisco di non pensare soltanto a quante donne devono entrare ma piuttosto a quanti uomini dovranno rinunciare al loro potere. E credo che ve ne siano proprio pochi disponibili a lasciare. Né ritengo siano accettabili le argomentazioni che deve valere il merito. Su questo punto mi limito ad un semplice esempio. Nel recente concorso destinato agli insegnanti il Ministero della Pubblica Istruzione ha preparato dei test di verifica. Nella parte riguardante la letteratura italiana, tra gli scrittori definiti assolutamente da conoscere c'è solo una donna Elsa Morante, non vi è nemmeno citata, ad esempio, Grazia Deledda che rappresenta una delle poche persone che hanno ricevuto il premio Nobel per la letteratura in Italia. Quindi come si può capire non si tratta di merito, ma di altro.

Ed infine, sulla questione dell'uso non sessista della lingua italiana, uso che tra l'altro viene richiamato in una direttiva rivolta alla Pubblica Amministrazione del 2007, vorrei solo ricordare come sia da tutti condiviso che la lingua rappresenta la cultura che la produce. Allora vorrei chiedere e chiedermi come mai esistono le forme femminili di tutte le professioni più umili e ne esistono pochissime per professioni e ruoli di rilevanza sociale alta. Declinare al maschile ogni ruolo socialmente elevato, oltre che produrre a volte effetti imbarazzanti dal punto di vista linguistico e grammaticale suggerisce l'idea che il potere stesso, le sue manifestazioni ed il suo esercizio siano esclusivamente maschili. Quindi il mio auspicio, anche a delle scienziate è che sempre di più ci sia attenzione anche al linguaggio, senza aver paura di essere sminuite perché si usa il femminile. Quindi suggerisco di parlare *della* presidente, *della* ministra, anche per non incorrere in frasi del tipo "Il ministro nasce a Brescia. Si è laureata a Milano. Recentemente il ministro ha partorito una figlia."

Qualunque alunno della terza elementare potrebbe affermare che quella ministra fa troppi errori di grammatica, pur essendo, nel nostro esempio, ministra della Pubblica istruzione.

DONNE ULTIME O DONNE PRIME???

di Isabella Premoli Silva

Le Scienze della Terra in Italia hanno avuto un avvio tardivo rispetto ad altre Nazioni europee come Regno Unito, Germania o Francia, per via del fatto che l'Italia prima della unificazione era un insieme di piccoli Stati, che parlavano anche lingue diverse. E' grazie a Quintino Sella, che ha fondato in successione il Club Alpino nel 1863, il Comitato Geologico, l'embrione del futuro Servizio Geologico, nel 1867, e la Società Geologica Italiana nel 1881, che la Geologia come scienza ha cominciato a svilupparsi anche in Italia.

Nel primo Novecento fino alla Seconda Guerra Mondiale le Università in Italia erano ancora poche, con pochi studenti e tra questi le donne erano una minoranza soprattutto nelle Scienze. I corsi di Geologia venivano tenuti nell'ambito del Corso di Laurea in Scienze Naturali fino a quando nel 1942 venne istituito il Corso di Laurea in Scienze Geologiche, attivato presso le Università di Milano, Padova e Roma, oggi "La Sapienza". A quel tempo, però, alcune donne, seppur poche, laureate in Scienze Naturali, erano attive presso varie università soprattutto nel campo della Paleontologia. Tra queste, riconosciute anche a livello internazionale, ricordo: Eugenia Montanaro Gallitelli (Fig. 1a) a Modena, la fondatrice del Bollettino della Società



Fig. 1. a) Eugenia Montanaro Gallitelli [cortesia Museo di Paleontologia, Università di Modena e Reggio Emilia; b) Carla Rossi Ronchetti [cortesia Rivista Italiana di Paleontologia e Stratigrafia - RIPS]; c) Ida Comaschi Caria [cortesia Università di Cagliari].

Paleontologica nel 1961 e fervida promotrice della Paleontologia, Carla Rossi Ronchetti (Fig. 1b) a Milano, Co-editore, indi Direttore, della Rivista Italiana di Paleontologia e Stratigrafia, nonché Ida Comaschi Caria (Fig. 1c) a Cagliari, Rosina Zuffardi Comerci a Torino e Giulia Sacchi Viali a Pavia. Negli altri rami della Geologia le donne erano ancora meno: si possono citare Oplinia Hieke-Merlin (Fig. 2a) a Bari, con Cattedra di Petrografia, nota per il suo importante studio sul vulcano Vulture, e Giovanna Peyronel Pagliani a Milano, Associato di Petrografia. A quei tempi in Italia la geologia di campagna non veniva praticata dalle donne, anche se all'estero importanti studi sono stati condotti da donne. Ricordo, in particolare, Maria Ogilvie Gordon (Fig.

2b e 2c) nelle Dolomiti, C.M. De Koomans Sitter nelle Alpi Centrali e Anne Faure-Mouret (Fig. 2d) nelle Alpi Occidentali (Argentera-Mercantour).



Fig. 1. Maria Ogilvie, an early photo taken around 1900 (Michael Wachtler Archive).



Fig. 4. Maria Ogilvie Gordon with the mountain guide Josef Kostner on a field trip around 1910 (Renata Pizzini Archive, Hotel Cappella).



Fig. 2. a) Oplinia Hieke-Merlin con il marito Michelangelo Merlin, 1994 (da Scienze a Due Voci, Google); b) Maria M. Ogilvie Gordon, ca. 1900 (da Wachtler & Burek, in Burek & Higgs, 2007); c) Maria M. Ogilvie Gordon, 1910 con la Guida Alpina (da Wachtler & Burek, in Burek & Higgs, 2007); d) Anne Faure-Muret (Necrologio in Google).

E' bene ricordare che sicuramente fino agli anni 1930 anche all'estero le donne per lo più venivano considerate non idonee per la geologia di campagna, primo per le convenzioni sociali - una donna doveva sempre avere uno "chaperon" - marito, fratello, figli o la moglie di un professore, secondo per l'abbigliamento, che sempre per le convenzioni, obbligava l'uso di gonne, anche lunghe e poco pratiche, e di cappellini anacronistici (Fig. 3a, b). Le prime fotografie di donne geologhe in pantaloni datano intorno al 1930 in Australia (Fig. 3c).



Fig. 3. Escursioni sul terreno in Australia; a) Inizi 1900 (da Turner in Burek & Higgs, 2007), b) 1912 (da Wood & Crosfield in Burek & Higgs, 2007), c) ca. 1930 (da Turner in Burek & Higgs, 2007).

La prima geologa di campagna e stratigrafa italiana è stata Maria Bianca Cita, laureatasi in Scienze Geologiche nel 1946 all'Università di Milano e 'Libero Docente' in Geologia nel 1955 per la sua tesi sulla "Geologia del lato bresciano del Lago di Garda ed il successivo rilevamento della Val Ferret (Aosta) (Fig. 4a e 4b).



Fig. 4. Maria Bianca Cita, a) International Geological Congress, Oslo 2008; b) escursione INQUA, Punta Piccola, Sicilia 2010.

Negli anni Cinquanta gli studenti di Geologia erano ancora pochi e le donne erano una minoranza: meno di 10 complessivamente a Milano nel 1954. Questo numero è aumentato considerevolmente nei primi anni Sessanta in seguito allo sviluppo delle ricerche di idrocarburi e le donne si sono mosse verso altri campi compresi quelli professionali. Sebbene la Paleontologia e la Micropaleontologia fossero ancora il principale campo di ricerca, gli studi delle donne si orientarono verso la stratigrafia, contribuendo non solo con datazioni accurate delle successioni sedimentarie ma anche alla definizione delle unità litostratigrafiche e alla Guida per la loro Classificazione.

Gli anni Sessanta furono un periodo di grande espansione delle Scienze della Terra, con nuove idee, nuove tecnologie, grandi modelli concettuali innovativi. L'esperienza acquisita dalle stratigrafe italiane è stata fondamentale per accedere al grande progetto internazionale di esplorazione oceanica (BIG SCIENCE), il Deep Sea Drilling Project (DSDP, ODP, ora IODP), iniziato nell'agosto 1968 e tutt'ora vivo dopo oltre quarant'anni!

In questo grandioso progetto non è mai esistita discriminazione sessuale, infatti due scienziate donne, tra cui Maria Bianca Cita, hanno partecipato alla seconda crociera (Leg 2) della nave GLOMAR CHALLENGER nel 1968, contribuendo con le loro datazioni (basate sui microfossili) a convalidare la teoria, ancora controversa, della tettonica a placche.

Nel corso degli anni il progetto è passato dalla prima fase esplorativa ad obiettivi via via più mirati, ed è stato esteso a tutti gli oceani del globo e a diversi mari marginali. Considerato come la migliore scuola di Geologia Marina a livello mondiale, esso ha notevolmente contribuito ad un approccio olistico, multidisciplinare e interdisciplinare alla esplorazione degli oceani, e ha attirato un numero crescente di donne specializzate in vari settori dalla Micropaleontologia alla Sedimentologia e Petrologia, alla Geologia Strutturale. Dal 1968 più di 40 scienziate italiane hanno partecipato alle crociere di esplorazione (in Atlantico, Pacifico, fino all'Antartide) e per quattro volte in qualità di Co-Chief Scientist (l'ultima nel 2011).

Maria Bianca Cita, sulla base dell'esperienza acquisita nelle varie crociere del DSDP, ha contribuito allo sviluppo della Geologia Marina in Italia, di cui ancora una volta è da considerarsi "un pioniere". Inoltre, un buon numero di donne scienziate sono state

nominate Direttori di Rilevamento nell'ambito del Progetto CARG. Un altro sentito tabù!

Negli anni '60 molti stranieri erano veramente scettici sulla possibilità che le donne potessero essere valide geologhe anche solo nel campo stratigrafico. Si sono così ricordati da eleggere delle Geologhe Italiane ben sei volte come Presidenti delle Sottocommissioni Internazionali del Neogene (Cita, Raffi), Paleogene (Premoli Silva, Monechi), Cretacico (Premoli Silva) e della Classificazione Stratigrafica (Cita). Caratteristica peculiare delle Italiane e Italiani era ed è tuttora l'ampio spettro delle conoscenze e non limitato ad uno specifico intervallo tempo come per molti esperti stranieri. La "tuttologia" italiana, che ci viene frequentemente rinfacciata, alla fin fine non è poi così negativa, perché permette di avere una visione più globale di molti superesperti i cui campi sono molto puntuali e più ristretti.

I progressi nella carriera accademica delle donne sono stati molto lenti per decenni e hanno avuto una accelerazione quando finalmente agli inizi degli anni '60 i concorsi a livello nazionale sono stati banditi per discipline. Ciononostante, nelle graduatorie dei vincitori, venivano favoriti i maschi rispetto alle femmine con la giustificazione che "tengono famiglia", indipendentemente dall'effettivo merito.

Ruolo Accademico delle Donne Oggi		
Professori Ordinari	Donne 34 su 204	16,7%
Professori Associati	Donne 95 su 292	32,5%
Ricercatori	Donne 130 su 397	32,7%

Tra i Professori Ordinari le donne sono ben rappresentate in Paleontologia, Sedimentologia, Geomorfologia e Mineralogia, mentre sono assenti nelle discipline più applicate di Geologia e Geofisica.

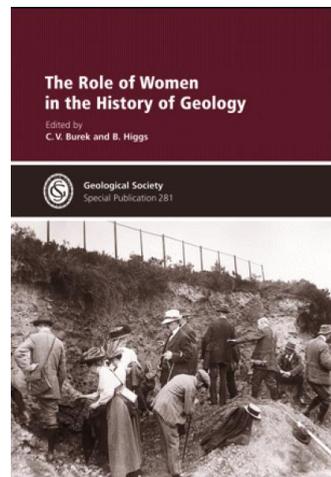
Tra i Professori Associati le donne sono ben rappresentate in Paleontologia, Sedimentologia, Geomorfologia, Mineralogia e Geochimica-Vulcanologia, ma sono comunque presenti in tutte le discipline.

Tra i Ricercatori le donne sono presenti in tutte le discipline.

E le studentesse oggi? A titolo di esempio in questo anno accademico all'Università di Milano le studentesse iscritte a Scienze Geologiche sono il 30% sul totale degli iscritti e, seppur in numero minore dei maschi, sono più motivate e perseveranti.

Bibliografia:

BUREK, C. V. & HIGGS, B. (ed.), 2007. The Role of Women in the History of Geology. Geological Society, London, Special Publications, 281. (Fig. 5)



LA PROFESSIONE DI GEOLOGO NEL 2000

di Maria Teresa Fagioli

Il titolo dell'intervento potrebbe apparire estraneo all'argomento "Il ruolo della donna nelle Scienze della Terra", ma così non è: una delle novità della professione di geologo del XXI secolo è proprio l'ingresso delle donne nell'attività professionale ad elevati livelli decisionali, un ingresso quindi di qualità.

Prima di entrare nel vivo della questione, mi si perdoni una nota generale. La professione di geologo è, a differenza di altre, molto giovane. La geologia è una scienza antica, ma in Italia è solo dal 1963 che si è sentito il bisogno di formalizzare una figura professionale che facesse da tramite fra la conoscenza naturalistica della Terra, dell'ambiente fisico e delle sue dinamiche ed il mondo ingegneristico produttivo, che sulle quelle dinamiche interferisce e da esse è più condizionato di quanto sia disposto ad ammettere.

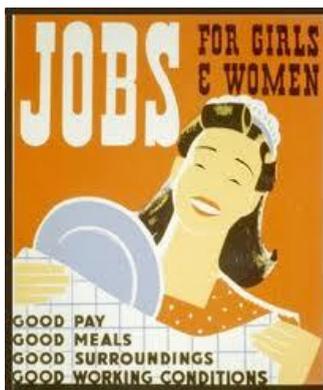
E' del 1963 il disastro del Vajont, che con i suoi oltre duemila morti portò all'attenzione di tutti quanto potesse costare ostinarsi ad ignorare la geologia e di quanto fosse anche necessaria una formalizzazione ufficiale della corrispondente figura professionale.

Dal 1963 ad oggi la professione si è rapidamente evoluta. Dall'interfacciamento eminentemente qualitativo delle attività antropiche con il mondo ipogeo, all'analisi quantitativa e progettazione delle interazioni stesse, alle simulazioni previsionali numeriche di fenomeni geologici complessi. Dall'occasionale supporto alla progettazione di grandi opere, all'analisi sistematica preventiva di tutte le scelte urbanistiche sul territorio nazionale, dal ruolo di scout dell'industria mineraria a quello di progettazione sostenibile dell'uso delle risorse naturali, dall'analisi ex post dei disastri, alla creazione di una rete di prevenzione dei rischi connessi a fenomeni naturali aggressivi.

Parallelamente, con altrettanta velocità, negli ultimi cinquant'anni, il ruolo sociale delle donne si è evoluto: da regine del focolare ad esse incatenate per la vita, a collaboratrici subordinate di attività a dominio maschile, a protagoniste di attività professionale ed imprenditoriale in proprio.

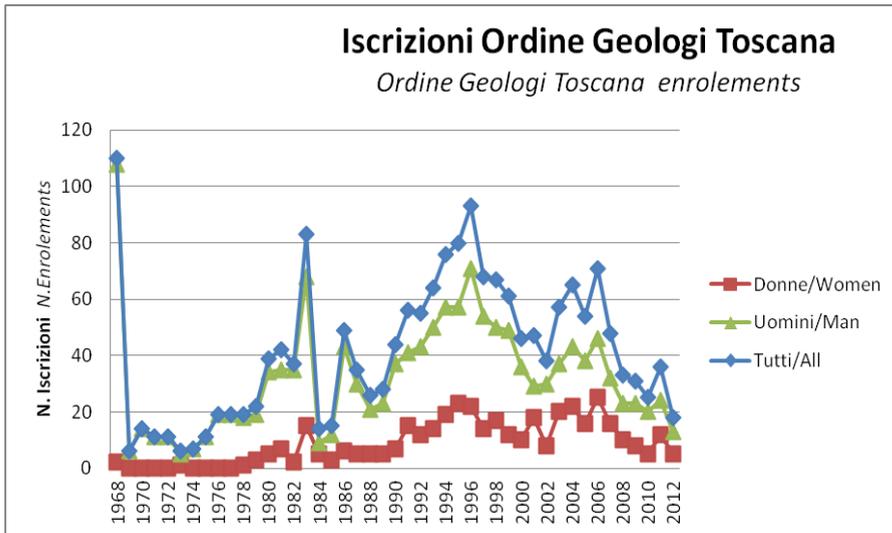
Ancora nel 1960 era ubiquitaria la ripartizione delle attività produttive per genere, addirittura con non pochi passi indietro rispetto al tempo di guerra che, maschi al fronte, aveva visto estendersi il campo delle attività lavorative extra domestiche delle donne.

Indubbiamente le lotte del movimento femminista hanno imposto il cambio di mentalità ma, a differenza di quanto avvenuto in molti altri paesi del mondo, la possibilità di accesso delle donne ad attività prima esclusivamente maschili (e più in generale la diffusione del lavoro femminile remunerato in attività produttive) non è stata quasi per nulla accompagnata dalla creazione di una rete di servizi. Rete in grado di farsi carico di tutte quelle attività di cura, assistenza e gestione domestica, tradizionalmente femminili, che le regine del focolare, una volta da esso allontanatesi, avrebbero dovuto delegare.

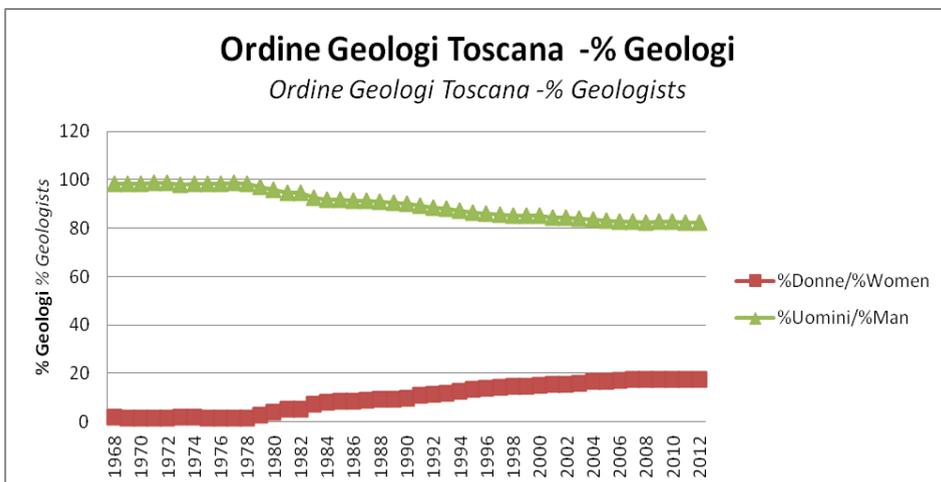


L'assunzione dei nuovi ruoli ha così comportato un aumento esponenziale dei carichi di lavoro; aumento che ovviamente ha fortemente ostacolato l'effettiva possibilità di tutte le donne lavoratrici, ed ancor più delle professioniste operanti in professioni "tipicamente maschili", di concorrere alla pari con i colleghi maschi.

Nella professione di geologo, noi donne facciamo lentamente il nostro ingresso negli anni '60 e '70, ma la nostra presenza diventa numericamente consistente solo negli anni '80.



Limitandomi alla realtà della Regione Toscana, che rappresenta, nel panorama italiano, una realtà culturale non particolarmente dominata da tradizioni maschiliste, la geologia professionale al femminile brilla per la sua assenza fino agli ultimi anni '70, eccezion fatta per due colleghe provenienti dal mondo accademico che si iscrivono fin dall'istituzione dell'Ordine. Il primo picco di iscrizioni, di cui faccio personalmente parte, si ha agli inizi degli anni '80, ed è un picco di iscrizioni anche maschili, il secondo picco lo notiamo alla metà degli anni '90, si ha quindi un rallentamento e nell'ultimo decennio, una stasi. La percentuale di colleghe si è all'incirca stabilizzata, a partire dal 2000, attorno al 20% del totale degli iscritti.



Nella perdurante insufficienza, anche nella civilissima Toscana, dei servizi di supporto alla maternità ed alla cura degli anziani, carenza cui come donne, salvo rare eccezioni, dobbiamo giocoforza ancora supplire, è abbastanza ovvio che la specificità del lavoro del geologo professionista, con orari spesso dipendenti da esigenze non modificabili della committenza, con la necessità di seguire attività necessariamente sul terreno, e con la sempre crescente difficoltà, non di genere ma generalizzata, di ottenere il saldo delle parcelle, tiene lontane molte delle laureate in scienze geologiche dalla libera professione.

La peculiarità interessante della geologia professionale in Toscana è che la maggioranza delle colleghe lavorano da sole, in studi composti esclusivamente da donne o con colleghi maschi in ruoli subordinati: evoluzione di non poco conto in un panorama che vedeva fino agli anni 80 donne geologo quasi esclusivamente nei campi accademico e della ricerca pubblica.

Io stessa, affacciata fresca di laurea, circa trent'anni fa, nel modo del lavoro professionale toscano, preferii accettare incarichi in paesi in via di sviluppo piuttosto che subire una discriminazione di genere che, all'interno dei confini geografici e culturali della mia amata patria, non di rado sconfinava nella paranoia superstiziosa del tipo *"una donna in miniera? Non se ne parla nemmeno, porta sfortuna"*.

Mi ritrovai così circa una decina di anni dopo, con l'esperienza di aver rilevato vulcani africani, anche da sola, e seguito diversi pozzi esplorativi geotermici a migliaia di metri di profondità, dove i signori ingegneri di perforazione chiedevano lumi a noi geologi, a rientrare in Italia ed a combattere spesso con un perforatore che, perfetto *"Alpha male"* di una tribù di babbuini (con tutto il rispetto per i babbuini), si sentiva oltraggiato dal fatto che una femmina ne capisse più di lui sul perché la sua poderosa macchinetta da perforazione non riuscisse a completare un semplice pozzo domestico a trenta metri di profondità (il caprone aveva ovviamente sbagliato scalpello).

Le cose cominciano a cambiare realmente alla fine degli anni '90, grazie anche alla testardaggine e determinazione di tutte quelle colleghe, competenti, preparate e coscienti di esserlo che hanno cominciato a sbaragliare i concorrenti maschi nei concorsi (almeno in quelli non taroccati) degli Enti pubblici. E' anche così che gli impresari, trovandosi sui cantieri e negli uffici, nel ruolo di controllori, delle geologhe, hanno giocoforza dovuto abituarsi al loro rigore e competenza o più semplicemente all'inevitabilità della loro presenza. È forse grazie a ciò, che anche i più ottusi hanno cominciato a considerare una donna geologo un fatto normale.

Al di là del banale concetto dell'intrinseca ed oggettiva negatività della discriminazione di genere (come di ogni forma di discriminazione e razzismo), vale forse la pena di tentare di analizzare quale sia stato e sia il portato specifico positivo delle donne nel mondo della geologia professionale. Questo può esser visto sotto varie angolazioni, almeno due delle quali ritengo particolarmente significative: la capacità di sapersi relazionare con approccio non conflittivo con le realtà circostanti, vuoi istituzionali, vuoi di committenza, vuoi di altre professionalità e un orientamento quasi genetico ad assumersi continuamente responsabilità, privilegiando l'interesse delle generazioni future sulle velleità delle presenti.



E' chiaro che questa sintesi, come ogni generalizzazione, è riduttiva rispetto alla complessità della realtà ma è altrettanto vero che nell'immaginario collettivo il conflitto e la guerra sono visualizzate al maschile. Con rare eccezioni poco significative le divinità della guerra sono maschi, mentre in tutte le culture, senza eccezione, il simbolo della sopravvivenza della specie, per usare termini moderni, del futuro sostenibile, è la Terra, la Dea Madre, ovviamente femmina.

L'attitudine a prevenire le conflittualità e a privilegiare scelte sostenibili per un futuro inteso in senso un po' più ampio del semplice "giorno dopo", sono doti preziose per tutte le professioni, lo sono ancor di più nella professione che, più di ogni altra, ha come suo principale oggetto l'ambiente fisico ed il trasferimento della sua conoscenza al resto del mondo.

Non posso escludere che, avendone avuta l'occasione in passato, non avremmo anche noi geologhe commesso gli stessi errori dei colleghi maschi, ma so di certo che in tutti i grandi o piccoli disastri geologici degli ultimi cinquant'anni, dalle criminali omissioni ed ottusità che produssero la strage di Longarone (Vajont) a quelle prodotte da certa urbanistica suicida così ben rappresentata su tutto il territorio nazionale (Genova, Rio Fereggiano, ad esempio), il ruolo delle donne è stato sempre e soltanto uno: quello di vittime.

Gaia



**Mother Earth:
Meet Pachamama, Peruvian
Earth Goddess**



Earth Goddess In every form of mythology, culture, or religion across the entire planet you will find an earth goddess being represented in one form or the other. In Greek mythology she is known as Gaia, Hinduism it's Diti, in Roman mythology she is known as Terra, The Ashanti people of Ghana, call her "Asase ya" as well as "Ki" in Sumerian mythology. All in all, there is an earth mother that many revere and at times through her crone like ways fear.

AFRICAN ASSOCIATION OF WOMEN IN GEOSCIENCES “AAWG” PAST ACHIEVEMENTS AND FUTURE CHALLENGES

di Ezzoura Errami

During geological meetings, the participation of women geoscientists was noticed and raised as a concern. In order to help to rectify this discrepancy, a decision was taken to form an association in order to encourage women geoscientists to participate in Earth Sciences related conferences and to inform about or become involved in gender issues related to the Earth Sciences. In 1995, the African Association of Women in Geosciences (AAWG, www.aawg.org) was born in Nairobi, Kenya. Since then, AAWG count more than 500 members from 35 countries, 5 national chapters and two affiliate's organizations. AAWG is the only women professional association affiliated to the International Union of Geological Sciences.

The objectives and purposes for which the Association is constituted are to: Promote the advancement of scientific and technological knowledge in the field of geosciences; Disseminate information on scientific and technical research and discoveries and promote public understanding of the role of geosciences in Africa's development; Establish and maintain relations between African scientists and the international scientific community; Provide a forum for discussion and cooperation in geosciences and other related professions in Africa; Assist African governments in the quest for capacity building in geosciences and its applications; Cooperate with relevant African governments in the formulation of policies and program designed to encourage the development and application of geosciences for Africa's development; Publish and distribute a bulletin and/or other publications in the field of geosciences development in Africa; Organize conferences, seminars, symposia, training courses and workshops in various areas of geosciences; Highlight and seek solutions to problems faced specifically by women and grassroots communities in Africa in the area of geosciences; Encourage and mobilize support for education, training and research in order to assist African women in their acquisition of specialized skills for leadership in geosciences; Identify, promote and advise on the importance and preservation of geological sites in Africa.

Building on this, the AAWG decided to hold its first workshop entitled “Gender and environmental concerns among female geoscientists in Africa” in 2000 in Dar Essalam (Tanzania) for the purpose of exchanging ideas, discussing results and encouraging women to present their work at scientific conferences. Consequently, the biannual colloquium of the AAWG was born. Since then, the association is at its sixth conference entitled “Women and Geosciences in the service of Africa” which was held in Cameroon in 2012. In order to focus on the close relationship between sustainable peace, scientific progress and sustainable development on the African continent, the fifth biannual conference was organized in 2010 in Côte d'Ivoire under the title “Women and Geosciences for Peace”. Adding to the scientific sessions numerous activities were organized during that conference such the peace march to pay tribute to Ivorian women who marched for peace in 1949 and to put item on the close relationship between sustainable peace, scientific progress and sustainable development on the African continent (Fig. 1). We also come out from that conference with a peace appeal (See text below).

Grand Bassam Appeal for Peace by the Women Geoscientists: African Association of Women in Geosciences

Considering that Geosciences are interested in the knowledge and the sustainable management of natural resources and hazards;

Considering that the geological resources in Africa are supposed to be a source of wealth for the African people, but are however, a source of different conflicts;

Considering that instead of our limited number on the continent, women geoscientists are participating through education and scientific research to the socio-economic development of their nations;

Considering that geoscientists have the potential to assist African governments in implementing major projects for sustainable development;

Considering that there is no sustainable development without peace;

We, the participants to the 5th conference of the African Association of Women in Geosciences "AAWG" which was organized from the 11th to the 17th April 2010 at Grand Bassam under the theme « Women and Geosciences for Peace » unanimously:

- Encourage African women to be more involved in Geosciences;
- Agreed on the necessity of a sustainable peace on the continent in general and in Cote d'Ivoire in particular;
- Call the Cote d'Ivoire people and the other African countries to work through their activities and mediation, for the re-establishment of an urgent peace and harmony in a united Côte d'Ivoire, for a rapid socio-economic development.



Fig. 1. Peace march to the Peace Place (Grand Bassam).

The AAWG participated to the promotion of the International Year of Planet Earth "IYPE" by organizing its fourth conference in 2008 in Cairo (Egypt) under the title "Women and the IYPE". The third conference entitled "Women, Geosciences & Development" was held in El Jadida (Morocco), in 2006 (Errami, 2006, Errami et al., 2009). The second colloquium was held in Kampala (Uganda) "Enhancement of Geosciences for Environment Awareness, Poverty Alleviation and Sustainable Development", in 2004. The first colloquium "Women Geoscientists: Past Achievements and Future Challenges" took place in Cape Town (South Africa) in 2002. AAWG is also organizing numerous workshops (Fig. 2), roundtables and meetings on and outside the African continent.



Fig. 2. A group photo of the participants to the workshop on the Education of Earth Sciences in primary and secondary schools and their adequacy with the higher education programs.

To build the capacity of women geoscientists, our conferences are accompanied by field trips (Fig. 3a and 3b) and short courses. An abstract proceeding is published during each conference. To increase our visibility, we are publishing conference reports. To encourage women geoscientists to publish their scientific works, we are trying when it is possible to publish special publication volumes. In order to inform about our activities and also to encourage our members to publish reports about their scientific and social activities, we create an electronic newsletter “Women & Geosciences News”.



Fig. 3a. Post-conference field trip of the fifth AAWG conference.



Fig. 3b. Post-conference field trip of the sixth AAWG conference.

Based on our conviction that creating geoparks in Africa will have more impact on local socio-economical development especially in areas with higher poverty levels and that geoheritage could be used as a tool to enhance human development, we initiated in 2009, the African Geoparks Network (AGN) during the pre-congress meeting of the fifth AAWG conference organized in Abidjan (Cote d'Ivoire) (Errami et al., 2009). We organized, in 2011 in El Jadida (Morocco), the first international conference on African and Arabian Geoparks entitled “Inspiring Geoparks in Africa and in the Arab World” (Errami et al., 2012) (Fig. 4). As a follow up for the conference, the AGN and

the AAWG in collaboration with other stakeholders are organizing many workshops and fieldtrips to promote the geopark concept through the African continent (Fig. 5).



Fig.4 . Visit during the post-conference field trip to a women cooperative in Tazenakht (southern Morocco).



Fig. 5. Post-workshop field trip to the Dakar aspiring geopark (Senegal).

The development of a continent relies on the availability and the commitment of both men and women. Africa is a natural resources rich continent where there is still both a need and an opportunity to learn from past mistakes in the management of these resources in order to improve the living conditions of its peoples. The African Association of Women in Geosciences is convinced that it is now becoming urgent for African countries to involve more women in the management natural resources to fuel sustainable socio-economical development in order to participate to establish a sustainable peace on the continent.

References

- ERRAMI E. (2006) - *Third Conference of the Association of African Women Geoscientists "Women, Geosciences and Development"*. Episodes **29** (4), 293-294.
- ERRAMI E., SEGHEDI A. & STEPHENSON R. (2009) - *Aspects of geological knowledge for sustainable development in Africa: Women in African Geosciences*. Journal of African Earth Sciences, **55**, v-vii.
- ERRAMI E. (2009) - *Pre-congress meeting of the fifth conference of the African Association of Women in Geosciences entitled "Women and Geosciences for Peace"*. Episodes, **32** (3), 210-211.
- ERRAMI E., ANDRIANAIVO L., ENNIH N. & GAULY M. (2012) - *The first international conference on African and Arabian Geoparks – Aspiring Geoparks in Africa and Arab World*. El Jadida, Morocco, 20-28 November 2011. Episodes, **35** (2), 349-351.

WOMEN IN GEOSCIENCE: THE ROLE OF THE YES NETWORK

di Amel Barich

Abstract

The YES Network is an international group of early career geoscientists from universities, geosciences organizations and companies, with over 1300 members located in 82 countries. The YES Network aims to link early-career geoscientists through scientific research and interdisciplinary networking. It aims to provide professional development resources to prepare early-career geoscientists for integration into the workforce and to help prepare them to serve as key leaders and advisors on the intersections between environmental sustainability, geo-resource exploration, and quality of human life issues.

The large cohort of international members provides the YES Network with a unique opportunity to monitor career pathways and key decision points in geoscience careers. To this end the YES Network is currently hosting an international survey aimed at monitoring such decision points. This survey has enabled us to identify factors that influence women geoscientists' choices and decisions during their careers, and offers an opportunity for survey participants to provide feedback and suggestions around such topics as returning to work after career breaks.

Key findings pertaining to women in geosciences sourced from the first 18 months of the Decision Point Survey will be presented during this session along with conclusions from a series of YES Network 'Women in Geoscience' roundtables.

History of the YES Network:

The Concept of the YES Network has been initiated during the 33rd IGC (2008). The idea was to create an interdisciplinary global network of young and early-career geoscientists committed to solving society's challenges. Further, the YES Network has adopted the motto of the International Year of Planet Earth (IYPE) "Earth Sciences for Society".

In 2009, in collaboration with the IYPE and under the patronage of UNESCO, the YES Network organized its first international Congress at the China University of Geosciences in Beijing, China.

The themes discussed focused on climate, environmental and geoscience challenges facing today's society, as well as career and academic pathway challenges faced by early-career geoscientists. More than 300 young geoscientists from across the world attended the conference to present their research and participate in the oral, poster, and roundtable symposia.

The founding team of the YES Network was composed by members of different nationalities and was equally represented by both male and female members:

David Govoni, President (Italy); Luca Micucci, Executive Director (Italy); Elyvin Nkhonjera, General Secretary (Malawi); Wang Meng, V.P. Operations (China); Joanne Venus, V.P. Finance (UK); Leila Gonzales, V.P. Communications (USA); Sarah Gaines, V.P. Scientific Program (France); Claudio Margottini, YES Network Secretariat (Italy).

Leadership and structure:

The YES Network has been evolving since its creation to become a global network for the support of Young and Early-career geoScientists, bridging the age divide and connecting through the latest technologies. The YES Network has chosen to have a

flexible structure in order to allow the involvement of all young and early-career earth scientists around the world and promote the Earth Sciences on a wider scale. The network has been improving since then its structure after two leadership elections (2010 and 2012) in order to answer the needs of the YES membership around the world. The actual structure aims to develop the national and regional bonds to allow the members to communicate with their local geoscience institutions and organizations through national and regional representatives.

Specialized teams for career development, scientific collaborations and communicating science have also been created in the actual structure. The network is supported by a communications team using the latest technologies to connect with the YES members around the world (Fig. 1).

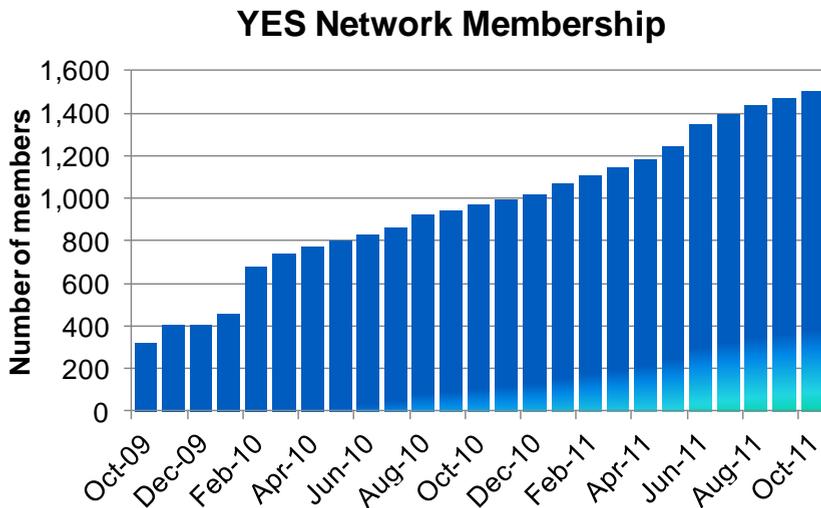


Fig. 1 - Membership of the YES Network from October 2009 to October 2011. Since its creation, the YES Network has grown very fast, and reached more than 3000 members from more than 140 countries.

Since its creation, the YES Network has been collaborating with many societies and national and international organizations through organizational representatives. During the two international YES Congresses, the YES Network has been closely collaborating with the African Association of Women in Geoscience (AAWG); roundtables have been organized to discuss the problematics that are facing the young and early career geoscientists in the continent and worldwide but also to share experiences and develop projects and various collaborations.

Activities and initiatives:

- **YES Africa 2011**

The YES Africa initiative was suggested spontaneously by the leadership team in 2010, considering the high representation and activity of the YES African members in the network. A first edition was then organized through a symposium to bring together young geoscientists from all regions of Africa. The symposium aimed at improving youth' participation in geosciences issues in Africa and discussing how geosciences education in Africa can be promoted to attract more youth to choose a

career in geosciences. This was achieved through organizing the symposium together with the Colloquium of African Geology in Johannesburg, South Africa (8-14 January 2011).

The coordination for this meeting has been done by a team composed of 6 young leaders around the continent, of which three young women have been involved. The first edition of YES Africa has known the participation of many national chapters around the continent that were mainly represented by women. On a total of 23 participants, 12 young women were present in the meeting and 6 were present virtually (the total number of virtual participants was 12). Seven women have given oral presentation versus 5 men.



Fig. 2 - Picture of the YES Africa leaders and some of the participants with Aberra Mogessie, the President of the Geological Society of Africa during the YES Africa 2011, Johannesburg, South Africa.

The YES Africa 2011 roundtables focused on themes like natural hazards in Africa, local and regional professional development resources for YES members, but also raised other questions concerning gender equity in the Earth Sciences field in Africa. The roundtable discussions have exposed many concerns about the perception of women in Geoscience in Africa that seems to still need improvement through human and technical support. Indeed, the potential of YES African women needs to be valorized and involved in the process of sustainable development in the African countries. The presence of all these young women on site and online to talk proudly about their achievements, their passion for Earth Sciences and their vision of a better working environment with their male fellows was more than a proof of their motivation, strength and capacity to lead in their field in their respective countries and internationally.

- **YES Congress 2012: Women in Geoscience roundtable**

The second YES Congress was organized in August 2012 in conjunction with the 34th International Geological Congress in Brisbane, Australia. One of the six roundtables that were organized focused on the theme of “Women in Geoscience”. It was organized in collaboration with the African Association of Women in Geoscience through its leader Dr. Ezzoura Errami. Approximately 25 women (and 1 man)

attended the Women in Geosciences Roundtable in person and 3 were present virtually.



Fig. 3 - Photo from the Women In Geoscience Roundtable during the YES Congress 2012 - Brisbane Australia.

Three main speakers have intervened; Kerstin Lehnert , Director of Integrated Earth Data Applications (Columbia Univ.), Margaret Brocx , one of the key global players in geoheritage and geoconservation in Australia and Joanne Venus, out-going president and co-founder of the YES Network.

After discussion and presentation of the various successful career-paths of the three interveners, many ideas have been proposed as a way forward for the network:

- Mentoring/buddy schemes in order to act as a point of contact for other younger/junior women in Geoscience; YES Network members would receive essential mentoring from 'senior' women in geosciences and the YES Network could grow its membership and international network by offering this type of program. We are currently seeking volunteers for **1)**YES Network Women in Geosciences Mentoring Program Coordinator; **2)** Mentors; and **3)** YES Network members interested in being paired with a mentor.
- YES and child care at conferences;
- Identifying the key issues and points of strength and using them as a tailor forward;
- Linking with other groups on the same focus.

Decision Point Survey:

The geoscience profession is currently facing a substantial workforce gap as approximately half of the current workforce retires over the next 15 years. The current cohort of early career geoscientists is not large enough to replace the retiring cohort, and the small influx of geoscience graduates into the profession will not be large enough to meet the future workforce demand. This issue has been documented and discussed extensively as a prevalent global geoscience issue (Gonzales et al., 2010). Given the attrition rate (e.g. enrolment:degree ratio) in

geoscience university programs, and the small percentage of geoscience graduates who enter the core profession, there is a pressing need to encourage the uptake and retention of early-career geoscientists.

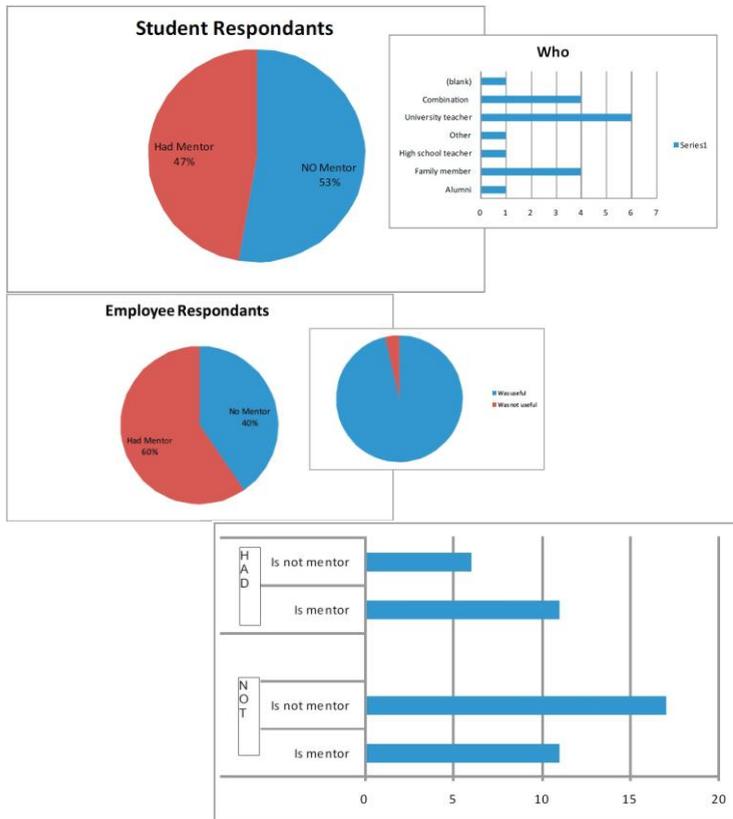


Fig. 4 - Primary results of the Decision Point Survey concerning the role of the mentors in Geoscience (Venus et al., 2012).

This project aims to determine the key inflection and decision points in the career pathways for early-career geoscientists, from university through to 10 years postgraduation. This study will not only identify the factors contributing to individual decisions, but also will monitor their career choices over a ten year period. The results will provide direct insight, both positive and negative, into the causal factors for decisions pertaining to enrolment and retention in geoscience university programs, as well as decisions about career pathway choices.

Conclusion:

The YES Network could, during the 3 years since its creation, attract many young and early career geoscientists around the world to form young leaders, capable of facing the actual challenges concerning Earth Sciences, and of innovating in their own fields by linking their knowledge and experience to the needs of the Society. The role of women as a part of the Geoscience community and workforce is crucial. Therefore, investing in it like an inseparable part of the community will surely create the balance needed for serving better the needs of the Society.

Acknowledgements:

I would like to thank all the organizations that have supported the YES Network since its beginning and that are still believing and encouraging the YES around the world to take the lead and to believe in their capacities for a better and stronger Geoscience Community and Workforce.

References

GONZALES L. & KANE C. (2010) - *The YES Network: IYPE's Motto 'Earth Sciences for Society*. EGU General Assembly 2010, held 2-7 May, 2010 in Vienna, Austria, p.2552

NKHONJERA E., MUKOSI C., BARICH A., DESALEGN Y., NYAGONDE S. & DDAMBA I. (2011) - YES Africa 2011 Report.

VENUS H.J., HOULTON H., MUKOSI N.C. NKHONJERA E. & ARORA T. (2012) - *Improving communication between geoscientists and nonscientists: A YES Network perspective*. 34th International Geological Congress 2012, held 5-10 August, 2012 in Brisbane, Australia.

WOMEN IN LEADING POSITIONS IN GEOLOGY

di Isabel Fernández Fuentes

Introduction

According to the recently released progress report “Women in economic decision-making in the EU”¹, one of the approaches to improve Europe’s competitiveness can be to aim at a more balanced representation of women and men in economic decision-making positions. It can be taken for granted that gender balance in companies can contribute to a more productive and innovative working environment and an overall improved company performance. That is why gender imbalance on corporate boards remains an important challenge for all EU Member States, in January 2012, women occupied on average just 13,7% of board seats of the largest publicly listed companies in EU. The European gender policy is an instrument to provide solutions to the major European gender gap. This presentation is a brief analysis of the European gender gap and the EU gender policy.

This political framework brought us to set up a short analysis on women in leading positions in geology. First of all, we would like to mention the interesting evolution of the presence of women within the EFG Board. Until 2009, the presence of women in the Board of EFG was almost inexistent. In this year, was elected the first female President of the EFG. A little later, in 2010, 2 women were elected Vice President and Secretary General, and, in 2011, another woman was elected to the post of EU Delegate. As a result, 2011-2012, 4 of the 5 Board members were women, what signifies a female representation within the Board of 80%. This situation is even more significant if we take into consideration that the representation of women in the EFG Council amounts to only 18% [the Council of EFG is formed by two delegates per EFG member state].

Apart from this unprecedented evolution in the EFG Board, it can be observed that in the last couple of years the presence of women executing important posts has considerably increased in the traditionally masculine dominated world of geology. This evolution can be observed in several professional geologists associations where recently women acceded to key positions.

The European gender gap

Since Geology is a science career, the presentation begins with an analysis of women in Science activities. Although the feminisation of the student population is one of the most striking aspects of the evolution of research over the last 30 years, in most European countries women’s academic career remains markedly characterised by strong vertical segregation, (Fig. 1). The proportion of women is the smallest at the top of the academic hierarchy, falling back to just 18% of grade A academic staff. The under-representation of women is indeed even more striking in the field of science and engineering, (Fig. 2).

¹ European Commission, Directorate-General for Justice, Women in economic decision-making in the EU: Progress report, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, p.5-9, http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/files/120528/women_on_board_progress_report_en.pdf

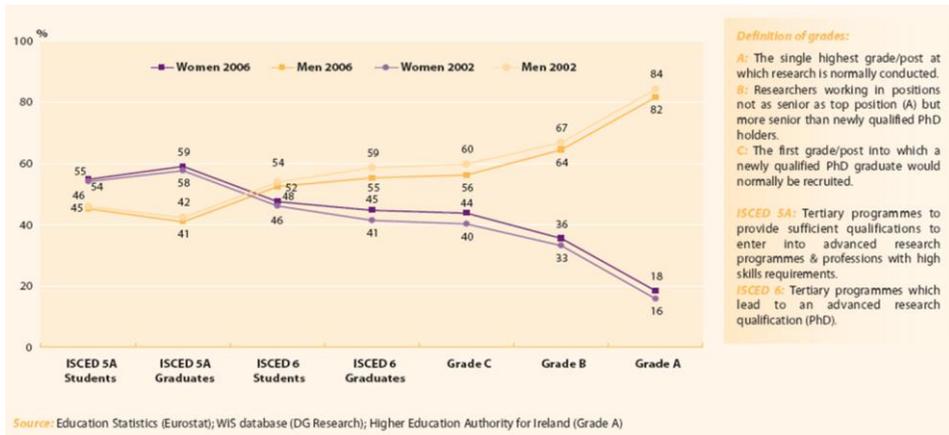


Fig. 1: Proportions of men and women in a typical academic career.

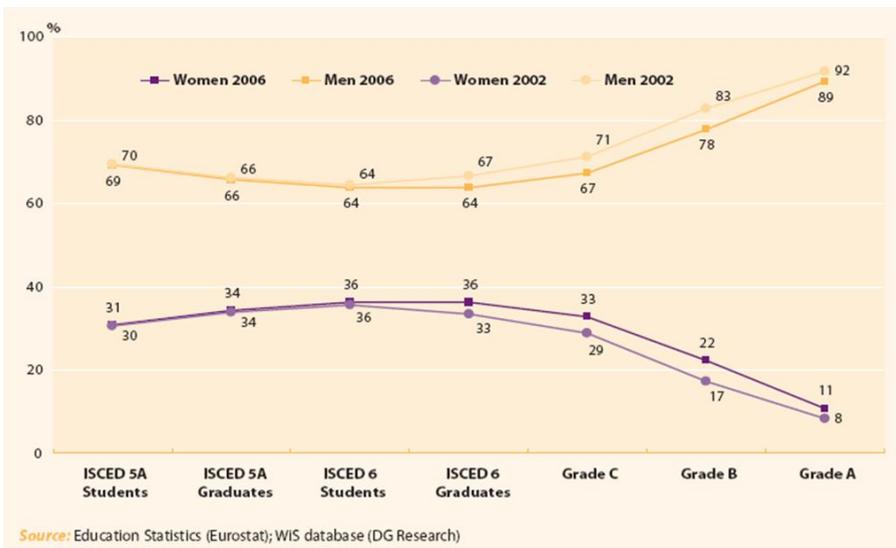


Fig. 2: Proportions of men and women in a typical academic career in science and engineering.

Another European gender gap is the pay gap between women and men. The data in Fig. 3 shows that in a study conducted in 2008, wage differences between men and women varies across countries, with an average value of 17.8% for Europe higher for men than for women.

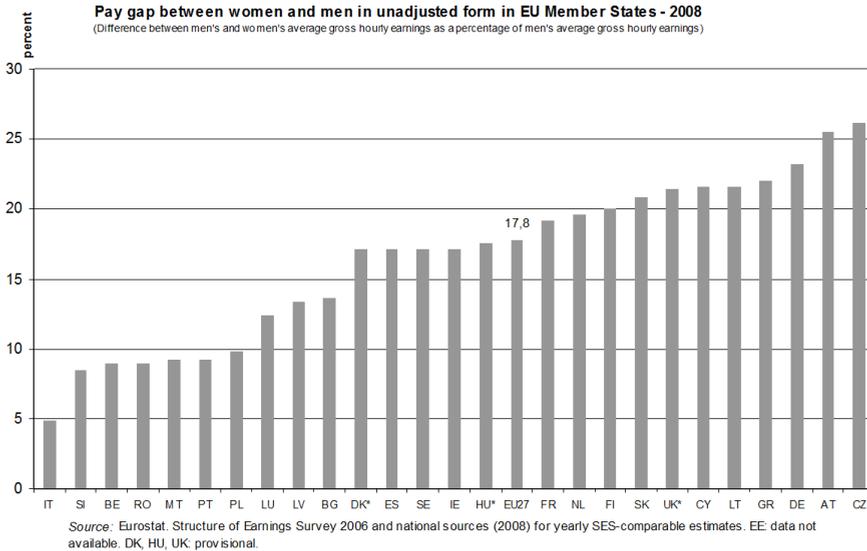
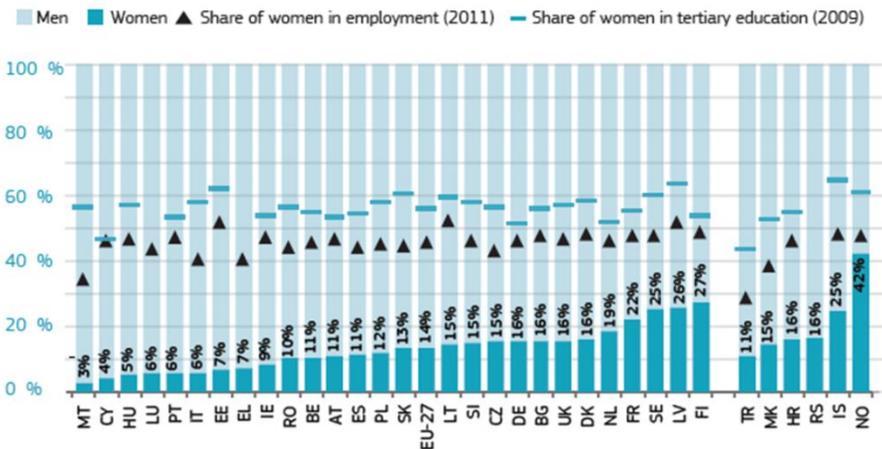


Fig. 3: The gender pay gap.

Women account for around 45 % of the people employed across the European Union¹⁶. Moreover, women accounted for around 56 % of the people in tertiary education, and account for a majority amongst tertiary level graduates for many years (Fig. 4). In that sense, women enter the labour market better equipped than men, but their level of representation declines in senior positions.

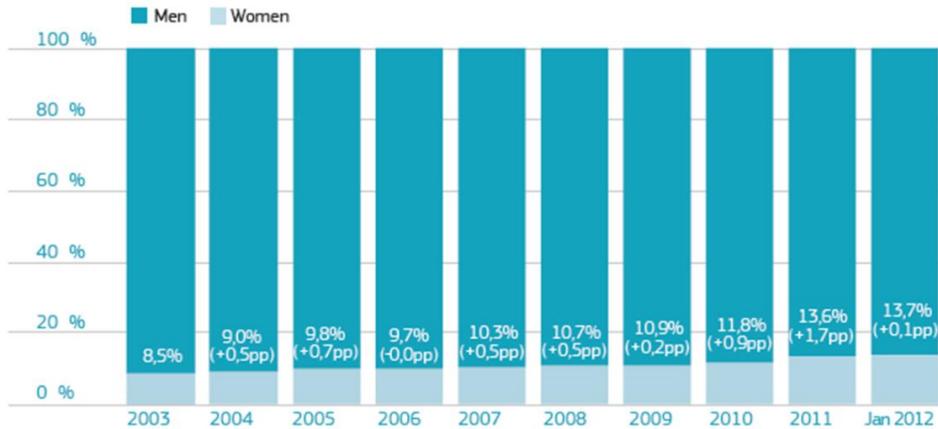


Source: European Commission, Database on women and men in decision-making and Eurostat, Labour Force Survey.
Note: Data on share of employment not available for RS; data on tertiary education not available for LU, EL and RS.

Fig. 4: Gender inequality: education, employment and top positions.

Finally data shows that there is a wide gap between the proportion of employed women and those at board level in all EU Member States. At this slow pace, the

proportion of women is gradually increasing year-by-year (Fig. 5). Since the final quarter of 2003, the share of women on boards has risen from 8,5 % to 13,7 %, an increase of 5,2 percentage points in a little over eight years. This represents a slow average rate of change of around 0,6 percentage points per year.



Source: European Commission, Database on women and men in decision-making.

Note: Data cover all 27 EU Member States except in 2003 when data for CZ, LT, MT & PL are not available.

Small discrepancies between the percentage shown in consecutive years and the change in percentage points derive from rounding. Data are normally collected in the final quarter of the year but the data for 2012 was collected in January, just 3 months after the 2011 data, and should therefore not be treated as part of the annual time series.

Fig. 5: Women and men on corporate boards in the EU, 2003-2012.

1. EU gender policy

There are economic and business benefits from enhancing gender equality. According to a study conducted under the Swedish EU Presidency in 2009, eliminating gender gaps in employment in the EU Member States could lead to a potential 15% - 45% increase in GDP. The inequalities between women and men weigh on the economy and represent a waste of talent. To achieve the objectives of Europe 2020 of smart, sustainable and inclusive growth, women's potential needs to be used more extensively and efficiently. For this reason European Commission presents its new priorities for equality between women and men, Strategy for equality between women and men 2010-2015. This strategy shall contribute to improving the place of women in the labour market, in society and in decision-making positions both in the European Union and the world.

Facilitate access for women to position of responsibility is one of the strategy aims to reduce the gender pay gap. The gender inequality on company boards shows that the 86.5% of board members are men, and 97.5% of board chairs in the EU are men. The European Communication "Women on the Board Pledge for Europe", March 2011, proposes a voluntary commitment by publicly listed companies to increase women's presence on corporate boards to 30% by 2015 and to 40% by 2020.

2. EFG gender experience

The Council of the European Federation of Geologists, EFG, is the governing body. Council comprises: two officially appointed delegates for each of the full members; and officers of the EFG, EFG Board. The EFG Board shall comprise the Officers of the EFG (President, Vice President, Secretary General, Treasurer, and Delegate for

European Union Matters) elected from the officially appointed delegates. The EFG Executive Director is responsible for the management and operation of the EFG. The European Federation of Geologists has not established a specific policy of Equal Opportunities, however in the last period the presence of women has considerably increased in the EFG leader positions. EFG Executive Director is a woman since 2002. Until 2009, the presence of women in the Board of EFG was almost inexistent. In this year, was elected the first female President of the EFG. A little later, in 2010, 2 women were elected Vice President and Secretary General, and, in 2011, another woman was elected to the post of EU Delegate. As a result, 2011-2012, 4 of the 5 Board members were women, what signifies a female representation within the Board of 80%. This situation is even more significant if we take into consideration that the representation of women in the EFG Council amounts to only 18%. The Fig. 6 shows the EFG gender inequality inside the EFG Council members, data from 1990 to 2012.

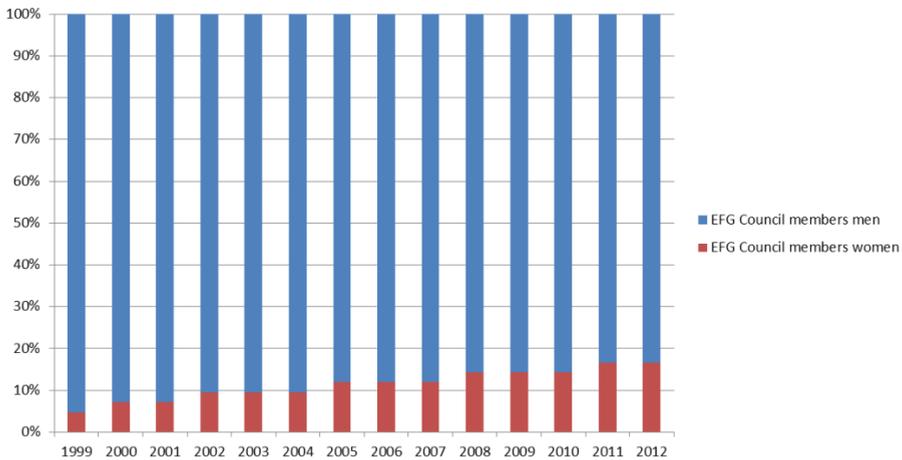


Fig. 6: Gender of EFG Council members.

However, the share of women in the EFG Board has increased significantly since 2009, the year of election for the first woman President for EFG, Ruth Allington, Fig. 7.

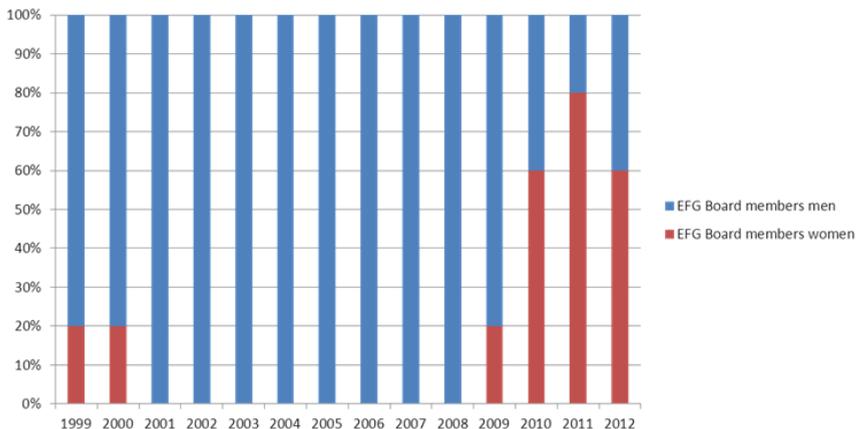


Fig 7: Women participation in the EFG Board

The EFG experience shows that, ideally, gender should not be an issue, however, occasionally leadership example is very effective. The election of the first woman president has affected the future board composition. EFG Board women show that the women have especial capacity for consensus and alliances, the women are more sensitive to regard these positions as a "service" rather than a tool for "power". The EFG women in the Board produce spin-off effects on EFG Council, and national boards and other organizations.

3. *Leading women in World geology*

In the last couple of years the presence of women executing important posts has considerably increased in the traditionally masculine dominated world of geology. This evolution can be observed in several professional geologists associations where recently women acceded to key positions:

- Marcia Kemper McNutt, Director of the United States Geological Survey and science adviser to the United States Secretary of the Interior
- Suzette M. Kimball, Deputy Director of the United States Geological Survey
- Deborah McCombe, P.Geo., Chair of Committee for Mineral Reserves International Reporting Standards (CRIRSCO) – (CIM Canada); President of the Association of Professional Geoscientists of Ontario (2010-2011); Director of the Prospectors and Developers Association of Canada (1999-2011) and Chair of the PDAC International Affairs Committee; Executive Vice President, Principal Geologist, Roscoe Postle Associates Inc. (RPA)
- Ruth Allington, President of the European Federation of Geologists (EFG), UK
- Barbara Murphy, President of the American Institute of Professional Geologists (AIPG), USA
- Ulrike Mattig, President of the Professional Association of German Geoscientists (BDG), Germany
- Isabelle Cojan, President of the French Geological Society

The presentation finished with the main conclusion from the EFG survey to women geologists in leading positions carry out by EFG, (EGM 33, Women in leading positions in Geology, pag 32):

- Need for positive role models: It is important to know female geologists in leading positions for women in early career phases in this profession to emphasize how different life can be in a society where equal rights for everybody play an essential role.
- Balancing work and family is a challenge.
- Gender is usually not an issue at personal level; however it is necessary to reach a point where gender will simply become irrelevant in the professional career.



Fig. 8: Geologists women during the 4IPGC, Vancouver, 2012.

UN'ESPERIENZA NELLA PERFORAZIONE SCIENTIFICA DEGLI OCEANI COME PALEONTOLOGA, COME ITALIANA E COME DONNA

di Isabella Raffi

Questo contributo è un accenno autobiografico che ha lo scopo di mostrare motivazioni, sfide e realizzazioni della mia carriera scientifica, iniziata e sviluppatasi in un mondo professionale sostanzialmente "maschile". Tutto è iniziato nei primi anni '80, dopo la mia "Laurea" in Scienze Geologiche a Parma (Italia). Studiare Geologia negli anni '70 era una scelta piuttosto insolita per una giovane donna che frequentasse corsi universitari in Italia e in una città di provincia. A quel tempo la presenza delle donne nelle discipline delle Scienze della Terra era relativamente scarsa in Italia, certamente molto minore di quella degli uomini. Per esempio, c'erano solo due donne (un fisico e un chimico) tra i professori del Corso di Scienze Geologiche all'Università di Parma.

Eppure, in quel momento, la Geologia era una scienza in rapido sviluppo in molti campi, nuove discipline stimolavano l'interesse e la ricerca e casualmente, ma fortunatamente, io ne sono stata coinvolta. La mia esperienza è quindi iniziata quando lavorare nel campo delle Scienze della Terra era abbastanza inusuale per una giovane donna, e si è sviluppata in parallelo alla sostanziale trasformazione del ruolo della donna in tutti i campi delle Scienze geologiche. Come le colleghe della mia generazione, sono stata testimone di questo cambiamento.

La scelta di dedicarmi alla Micropaleontologia è stata anche ispirata dal fatto che mio padre Giorgio era stato uno dei primi micropaleontologi italiani e negli anni '50 e '60 faceva ricerca nell'unica, allora, compagnia petrolifera Italiana (la Montecatini).

Il mio non è stato un inizio difficile per varie ragioni: per prima cosa, non mi sono formata in un "ambiente ostile", né mi sono mai sentita discriminata. Il motivo di questo credo dipenda dal fatto che la Micropaleontologia Italiana era, ed è ancora, "dominata" dalla componente femminile. Infatti, negli anni in cui la comunità di "addetti" alle Scienze Geologiche si formava e affermava in Italia, gli anni '50 e '60, una disciplina come la Micropaleontologia prendeva una connotazione "femminile". Forse perché considerata un'attività "sedentaria", è stata per così dire "lasciata alle donne". Perciò mi sono trovata in un certo senso a seguire le orme di donne italiane che erano eccellenti ricercatrici e che sono state e sono tuttora un esempio.

Essendo una micropaleontologa ho sempre avuto uno sguardo e un interesse particolare per i sedimenti dell'oceano profondo. Tutto questo è diventato reale "esperienza di vita e di lavoro" quando ho avuto l'opportunità di partecipare a una crociera scientifica di perforazione oceanica nel 1991, nell'ambito del programma di ricerca internazionale Ocean Drilling Program (ODP). Sono così venuta a far parte del crescente gruppo di "donne-geologo" coinvolte nella perforazione scientifica degli oceani, e questo è stato possibile soprattutto grazie all'incoraggiamento avuto da una donna, Maria Bianca Cita, micropaleontologa e stratigrafa, la prima donna Italiana conosciuta a livello internazionale come paleoceanografa.

La perforazione scientifica degli oceani si è sviluppata a partire dagli anni '60 con il Deep Sea Drilling Project (DSDP); DSDP e ODP sono stati i più importanti programmi scientifici nell'ambito delle Scienze della Terra.

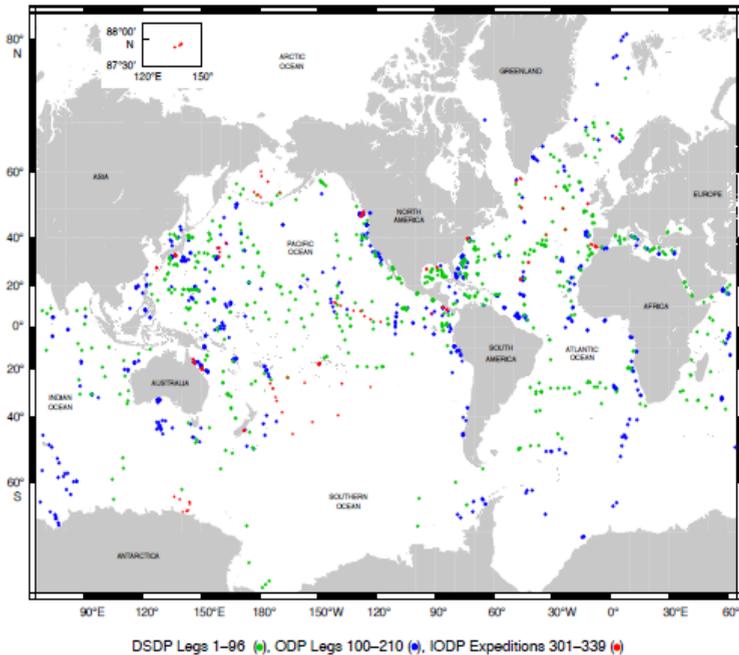


Fig. 1: Più di quarant'anni di scientific drilling degli oceani: mappa dei siti interessati dalle perforazioni nell'ambito dei Programmi DSDP, ODP e IODP.

Da allora i programmi scientifici di perforazione oceanica sono cambiati, sono evoluti tecnicamente e si sono sviluppati (Fig. 1), e contemporaneamente è aumentato il numero di ricercatrici coinvolte. Alle 96 spedizioni del DSDP sulla nave scientifica Glomar Challenger (svolte tra il 1968 e 1983) hanno partecipato circa 1.260 scienziati, ma solo il 12,5 per cento di loro era costituito da donne (solo quattro sono state "co-chief scientist", cioè a capo dei gruppi di ricercatori a bordo). Durante l'ODP (tra il 1985 e 2003) sono state completate 109 spedizioni (ODP Legs, Fig.1), alle quali hanno partecipato circa 2.900 scienziati, di cui il 22,7 per cento erano donne. In sedici spedizioni ODP, donne sono state "co-chief scientist" e hanno condiviso la responsabilità con un collega, mentre in due spedizioni entrambe le "co-chief scientist" erano donne.

A partire dal 1991, io ho partecipato (come paleontologa dei nannofossili calcarei), a cinque spedizioni ODP negli Oceani Atlantico e Pacifico. Questa esperienza ha contribuito in modo significativo a incrementare le mie conoscenze, oltre che ad aiutare la mia carriera scientifica. Inoltre, un aspetto importante di questa esperienza è stato il sentirsi parte di un gruppo senza discriminazioni di genere, in tutti gli aspetti del lavoro e della vita a bordo. Non mi sono mai sentita una principiante con esperienza limitata e limitata padronanza dell'Inglese, e per questo "compatita". Sono stata rispettata come ricercatrice, apprezzata per le mie capacità e costantemente incoraggiata, e questo mi ha aiutato a dare il meglio.

Ho completato questa esperienza nell'ocean drilling, così importante per me, nell'ambito del nuovo Integrated Ocean Drilling Program (IODP), iniziato nel 2004. Infatti, nella primavera del 2009, ero di nuovo, per la sesta volta, sulla nave di ricerca JOIDES Resolution, questa volta invitata nel ruolo di co-chief scientist della Spedizione IODP 321, nel Pacifico equatoriale orientale.

Sono stata onorata di ricevere questo invito e orgogliosa di essere a bordo con quel ruolo come italiana e come donna.

Per quanto riguarda i vantaggi che questa esperienza nella perforazione scientifica degli oceani mi ha procurato, sicuramente posso affermare di aver avuto un consistente incremento qualitativo e quantitativo delle mie conoscenze e, di conseguenza, della mia produzione scientifica. Invece, dal punto di vista dell'ambiente accademico Italiano, non ho avuto alcun beneficio per la mia carriera accademica.

Per concludere, dal punto di vista di "donna nelle Scienze della Terra", posso affermare di non aver mai avuto, né di avere, ostacoli alla mia crescita in campo scientifico, mentre certamente ho incontrato ostacoli negli avanzamenti di carriera, ostacoli che comunque non erano e non sono dovuti a una "questione di genere". Voglio anche aggiungere che, nei momenti critici della mia ricerca e nella mia carriera, ho comunque avuto il supporto di RARI mentori e COLLEGI uomini, autentici amici.

"...Any geologist who looks further than the head of his hammer or the stage of his microscope will also have to take the wide oceans within his circle of view"
(from a review of "No geology without marine geology" by P.H. Kuenen, 2002)



L'ESPERIENZA DELL'ORDINE DEI GEOLOGI DEL LAZIO SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

di Marina Fabbri

Una delle prime iniziative intraprese dall'attuale Consiglio dell'Ordine dei Geologi del Lazio (OGL) è stata l'istituzione, con delibera n. 1 del 2010, della Commissione Pari Opportunità (CPO), composta, oltre a me, dalle Consigliere Tiziana Guida e Manuela Ruisi e dalle colleghe Patrizia Bauco, Daniela Cassoli, Paola Ceoloni, Rosanna Fantucci, Federica Marchetto, Chiara Mizzoni e Paola Serangeli, operanti in tutte le province della Regione Lazio e in settori di attività diversificati.

I principali obiettivi della CPO sono il monitoraggio della condizione e delle esigenze delle donne impegnate nella professione, la promozione di azioni per sensibilizzare il mondo professionale, la valorizzazione ed il sostegno per l'affermazione paritaria delle geologhe, nell'ambito di un contesto professionale prevalentemente e storicamente maschile. Basti pensare che la percentuale di geologhe che si sono iscritte, prima al Consiglio Nazionale e poi con l'istituzione degli Ordini Regionali nel 1992 all'OGL, è stata il 5% circa tra il 1960-1980, il 10% circa tra il 1981 e il 1990 ed è passata solo tra il 1991 e il 2010 al 30% circa. Oggi le geologhe iscritte sono 260 su circa 1200 iscritti, rappresentando quindi il 22%.

La prima iniziativa intrapresa dalla CPO, nel maggio 2011, è stata un'indagine conoscitiva attraverso l'invio di un questionario alle allora 270 iscritte.

Il questionario predisposto, è articolato in quattro sezioni. Nella prima sono state richieste informazioni quali età, stato civile, composizione del nucleo familiare, ecc.

Nella seconda quelle attinenti lo svolgimento della professione (tipologia di contratto, esperienza maturata, settore di attività, ruolo e mansioni nell'ambito di società e/o enti, entità dell'impegno lavorativo, attività di aggiornamento professionale, ecc.).

Nella terza sezione, dedicata nello specifico alle pari opportunità, sono state analizzate eventuali situazioni discriminatorie vissute direttamente e/o indirettamente nell'ambito dello svolgimento dell'attività professionale ed i condizionamenti determinati da tale attività nelle scelte personali. La sezione ha inoltre previsto uno spazio dedicato a proposte di azioni concrete per il miglioramento delle condizioni di pari opportunità (superamento di situazioni discriminatorie, supporto alla maternità, individuazione di settori di attività preferenziali per coniugare esigenze lavorative e familiari).

Nella quarta sezione, infine, è stata effettuata una verifica sulla conoscenza della CPO nell'ambito delle diverse iniziative dell'Ordine e sono stati richiesti suggerimenti e proposte per indirizzare le attività future alle reali esigenze delle iscritte.

Il questionario è stato compilato dal 34% del totale delle iscritte, percentuale rispettabile considerando che questa ha rappresentato la prima iniziativa messa in campo dalla CPO e che comunque ha permesso di delineare una prima un'immagine del mondo femminile appartenente all'Ordine regionale.

I risultati dei 92 questionari pervenuti sono stati analizzati ed elaborati in forma statistica dalle colleghe Paola Ceoloni, Federica Marchetto e dal collega Leonardo di Maggio (e sono oggetto anche di un articolo pubblicato sul n. 30 di Professione Geologo). Va premesso che i dati acquisiti ed elaborati in termini percentuali in molti casi non sono rapportabili alla totalità delle risposte ai 92 questionari (totale pari al 100%) in quanto in alcuni casi sono state fornite risposte multiple (totale % superiore al 100%) e in altri casi non sono state fornite risposte a tutte le domande del

questionario ma solo a parte di esse (totale inferiore al 100%). Di seguito si riporta quanto emerso dall'analisi dei questionari.

Chi siamo

La maggior parte delle iscritte che hanno risposto (46%) ha un'età compresa tra 36 e 45 anni, il 33% tra 46 e 55 anni; oltre il 70 % ha un proprio nucleo familiare (51% coniugate e 22% conviventi). Si riscontra inoltre una sostanziale equivalenza tra chi ha e chi non ha i figli (in massima parte non superiore a 2).

Professione geologa

Il 50% è rappresentato dalle libere professioniste, seguita dal 46% delle geologhe dipendenti (Fig. 1). Nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente, la maggiore parte (39%) dichiara di essere dipendente di enti pubblici (a fronte di una percentuale del 14% dipendente di società private), con contratto prevalentemente a tempo indeterminato. Rispetto alla tipologia di incarico o mansione, il 30% è inquadrata come funzionaria o impiegata con qualifica di laureata (il 7% dichiara di essere qualificata come diplomata); il 13% opera nel mondo della scuola (insegnante). Il 49% del campione dichiara di lavorare da più di sei anni (fino a un massimo di 15 anni di anzianità lavorativa), il 37% da oltre 15 anni (fino a un massimo di 30 anni di anzianità lavorativa) e il 14 % da meno di 5 anni; tali dati rispecchiano le fasce d'età rappresentate, in relazione all'avvio dell'attività lavorativa successivamente al conseguimento della laurea. Le risposte, riguardanti i settori di attività prevalenti, sono state per la quasi totalità, con selezioni multiple a testimonianza sia di un'offerta lavorativa diversificata sia di una significativa versatilità professionale delle geologhe. Risultano nettamente prevalenti le attività legate al settore dell'edilizia pubblica e privata (38%) e alla redazione di cartografie tematiche (28%); il ruolo delle geologhe si afferma pertanto nel settore della progettazione di opere dove la relazione geologica e quella geotecnica rappresentano elaborati che fanno parte integrante del progetto edilizio e, ai sensi della normativa vigente, di specifica competenza del geologo, in forma esclusiva (la relazione geologica) o concorrente (la relazione geotecnica). L'elaborazione di cartografie tematiche, come rappresentazione geografica di dati derivanti da studi e indagini di settore. Significative risultano inoltre le percentuali di attività nei settori degli studi e consulenze ambientali (24%), della difesa del suolo (23%), delle indagini geotecniche (23%) e dell'idrogeologia (23%), della pianificazione territoriale (21%). Tra il 6% e il 16 % risultano compresi altri settori tipici della professione come il rilevamento geologico, le prove in sito e in laboratorio, la geofisica, il rischio geomorfologico e sismico ma anche settori che si sono affermati di recente nell'offerta professionale rivolta ai geologi come la valorizzazione del patrimonio geologico (10%), la geoarcheologia (8%), la geotermia e le energie alternative (7%). A carattere marginale (percentuali inferiori al 3%) risultano rappresentati i settori di attività quali le opere idrauliche, le attività estrattive e minerarie, alcuni rischi naturali (radon, rischio vulcanico). Rispetto al ruolo svolto nei diversi settori di attività, domanda anche questa con risposte in molti casi multiple, prevale il ruolo di consulente (48%) e di collaboratore (35%). L'attività professionale è svolta sia a tempo pieno (47%) sia a tempo parziale (46%); analoga omogeneità si riscontra nella tipologia di conduzione dell'attività, in forma singola (48%) o in associazione con geologi o con altre categorie professionali (50%). Relativamente alla formazione e all'aggiornamento professionale, prevale in maniera significativa la percentuale di geologhe che dichiara di essersi dedicata a tali attività (82%). Il reddito medio degli ultimi tre anni risulta compreso tra 20.000 e 30.000 euro/anno (29%) con una percentuale considerevole (26%) che dichiara un reddito compreso tra 10.000 e 20.000 euro/anno; le fasce di reddito più elevate, tra 30.000 e 40.000

euro/anno ed oltre, si attestano su percentuali inferiori, rispettivamente pari al 20% e al 14%. Come prevedibile, fanno riscontro a redditi inferiori a 30.000 euro/anno in massima parte coloro che dichiarano di lavorare a tempo parziale. Le forme previdenziali infine si attestano per il 60% all'EPAP, per il 58 % all' INPS o ad altri enti previdenziali e solo per il 4 % sono rappresentate da forme di previdenza privata.

Pari opportunità?

Il 55% delle donne ha affermato di non aver subito discriminazioni nell'esercizio della professione: una situazione quindi non del tutto ottimale rispetto alle condizioni di effettiva parità dei diritti nell'ambito dello svolgimento della professione. I colleghi (geologi) e i committenti (23% per i primi e 21% per i secondi) sono i principali soggetti "accusati" degli atteggiamenti discriminatori; per il 23% sono stati individuati altri soggetti quali gli interlocutori istituzionali (11%) ed altre figure professionali con cui si interagisce nell'attività professionale (complessivamente pari al 12%, con alcune segnalazioni relative alle figure di livello dirigenziale, sia in ambito pubblico che privato). Ma in che cosa è consistita la discriminazione subita? Prevalentemente in atteggiamenti discriminatori dettati per lo più da pregiudizi culturali (32%) piuttosto che da concrete e motivate convinzioni, nella disparità di "potere" nelle fasi decisionali (18%), nell'attribuzione di mansioni non adeguate alle reali capacità professionali (10%) che comporta anche una minore retribuzione a parità di mansioni svolte (Fig. 2). Il campione esaminato afferma con decisione (79%) che non esistono ambiti nella nostra professione più "adatti" alle donne, affermando quindi che una professione riconosciuta come tipicamente maschile non avrebbe motivi oggettivi per non essere totalmente coniugabile al femminile.

E' opportuno tuttavia segnalare che tra coloro che invece hanno indicato che esistono tipologie di attività più adatte alle donne (13%) è stato frequentemente indicato come più idonei alla realtà femminile il lavoro dipendente con orario fisso in quanto, rispetto alla libera professione, consente sia una migliore gestione del tempo per gli impegni familiari che maggiori garanzie rispetto ad eventi importanti come la maternità. Abbiamo poi cercato di comprendere quanto ed in che modo l'esercizio della professione risulta condizionante rispetto alle scelte personali: anche per questo aspetto è stata riscontrata una situazione di sostanziale equilibrio. Approfondendo le principali "rinunce" hanno riguardato la sfera personale afferente agli interessi culturali ed hobby (38%), alla maternità (16%), alle esperienze professionali in determinati contesti. Volendo poi verificare se la maternità sia condizionante nell'esercizio della professione, la risposta prevalente è stata affermativa; i principali condizionamenti segnalati hanno riguardato la difficoltà a seguire corsi di aggiornamento professionale, convegni, eventi, ecc. (24%), l'impossibilità a svolgere determinate attività professionali (22%) l'impossibilità a protrarre il lavoro oltre il normale orario anche in caso di necessità (21%), la riduzione dell'attività professionale (16%). A fronte di tali difficoltà, la maggior parte delle risposte segnala, come conseguenza, la rinuncia alla specializzazione ed in generale alla crescita professionale.

Conseguentemente, la quasi totalità del campione (89%) è interessata all'adozione di azioni a favore della maternità in ambito professionale.

Nel caso di situazioni di forte discriminazione, sono state individuate come azioni da intraprendere per riequilibrarla, la segnalazione alla CPO dell'Ordine (74%), la messa in atto di strategie personali (28%), la segnalazione o denuncia ad altri soggetti quali autorità competenti, sindacati, vertici aziendali, avvocati (9%) (Fig. 3).

E' importante evidenziare il segnale di fiducia riscontrato nei confronti della CPO, riconosciuta come organismo preposto alla funzione di tutela e promozione, nelle opportune sedi, della parità dei diritti delle geologhe; tale strategia è risultata infatti

nettamente prevalente rispetto ad azioni condotte in autonomia le quali, ad avviso di chi scrive, possono non risultare efficaci in termini costi/benefici, soprattutto ai fini della tutela "collettiva" delle geologhe, piuttosto che nei confronti della singola realtà personale.

E per il futuro?

Nei questionari compilati sono state formulate proposte concrete, le quali rappresentano una traccia importante per la futura programmazione di azioni condivise e realmente rispondenti alle esigenze delle geologhe; vengono riassunte nel seguito le più significative e ricorrenti:

- sensibilizzazione e scambi con altre realtà territoriali e professionali a livello regionale, nazionale ed internazionale;
- monitoraggio continuo delle condizioni professionali (sia al femminile che al maschile) per conoscere eventuali situazioni di criticità ed effettuare opportune azioni; in tale senso lo strumento del questionario viene riconosciuto come valida iniziativa da ripetere nel tempo anche per monitorare l'evoluzione di determinate situazioni;
- promozione di spazi di socializzazione e conoscenza reciproca sia virtuali (newsletter via mail, forum) o reali (incontri periodici a livello provinciale, articoli sulla rivista dell'Ordine) per maturare una maggiore consapevolezza sugli ambiti di crescita delle opportunità professionali e per discutere eventuali problematiche;
- interventi, anche a livello disciplinare se necessario, in situazioni di forte discriminazione accertata;
- adoperarsi affinché, soprattutto nelle pubbliche istituzioni, sia garantita un'equa e reale condizione di pari opportunità imponendo il rispetto delle "quote rosa", segnalando ed intervenendo, ove necessario, in situazioni potenzialmente o realmente discriminatorie (es. concorsi, bandi di gara, commissioni, ecc.);
- promozione della professionalità delle geologhe proponendone la partecipazione a convegni in qualità di relatrici e come portavoce della categoria;
- attivazione di convenzioni con strutture a sostegno della maternità (asili, ecc.) e con agevolazioni per il conseguimento dei crediti APC.

Crede quindi che la seconda iniziativa intrapresa dalla CPO, quella di organizzare con le colleghe dell'ISPRRA il workshop appena concluso, vada senz'altro nella direzione indicata nei questionari.

Per quanto riguarda la richiesta di intervenire, anche a livello disciplinare, laddove si manifestino forti discriminazioni, l'OGL ha un proprio legale a disposizione degli iscritti un paio di volte al mese, in relazione a tutte le problematiche connesse con l'esercizio della professione.

Infine nei miei compiti di Segretario di un Ordine professionale c'è quello di designare nominativi di professionisti per Commissioni di vario tipo (edilizie, esami di stato ecc.); il mio impegno è quello di far sì che la componente femminile sia sempre rappresentata, ovviamente non a scapito della professionalità. Ma non è questo il punto: ci sono tante geologhe bravissime che si nascondono un po', che hanno bisogno di essere "scovate" e incoraggiate.

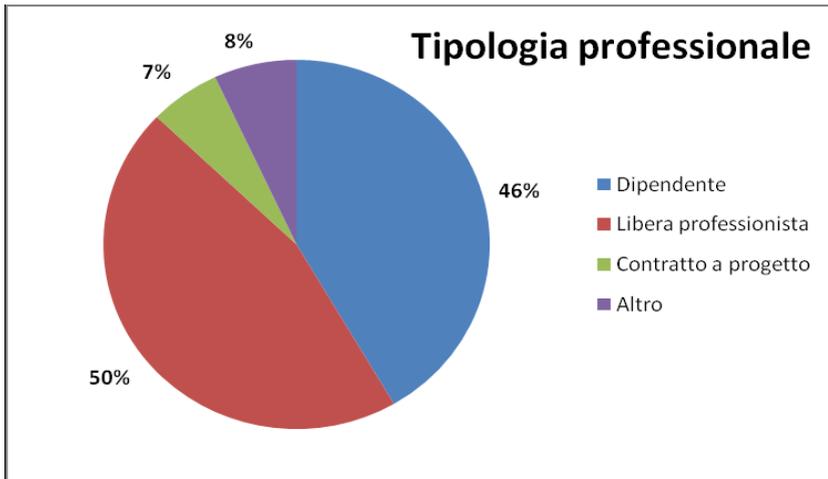


Fig. 1 – Tipologia Professionale.

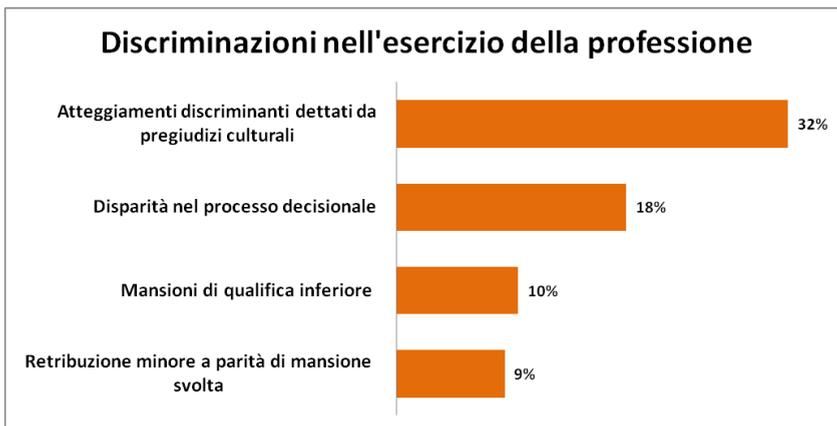


Fig. 2 Discriminazioni nell'esercizio della professione.

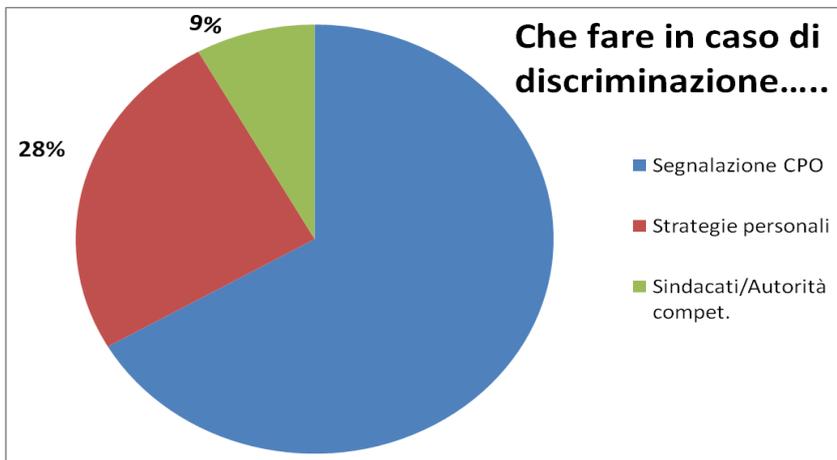


Fig. 3 Azioni da intraprendere in caso di discriminazioni.

MI ASSUMO LE MIE RESPONSABILITÀ?

di Donatella De Rita

Questo titolo vuole soprattutto essere un invito alla riflessione sugli atteggiamenti che noi donne spesso assumiamo sul posto di lavoro. Infatti, in ogni situazione della vita, i ruoli vengono assegnati e si assumono in un reciproco di azioni e risposte; sono spesso le nostre azioni a determinare il ruolo che la società ci assegna. Bisogna imparare ad essere protagoniste della propria vita anche quando questa sembra oggettivamente penalizzarci. Auto-relegarci nel ruolo di vittima significa auto-condannarci alla passività, in attesa che una soluzione ci arrivi dall'esterno.

Molti segnali ci suggeriscono che le cose anche se molto lentamente stanno cambiando. Oggi la donna è sempre più protagonista della realtà sociale, culturale ed economica del paese. Questo lungo processo, iniziato dal dopoguerra, ha determinato un profondo mutamento del ruolo femminile nella vita familiare e sociale: le donne hanno maggiore opportunità di studio, investono di più in cultura e riescono meglio negli studi rispetto agli uomini; sono, inoltre, adeguatamente preparate ad affrontare il mondo competitivo del lavoro. Via, via sta anche maturando la coscienza che la donna rappresenta un enorme potenziale per lo sviluppo socio-economico dell'Italia.

Eppure, le statistiche rivelano senza ombra di dubbio che esistono ancora molti ostacoli alla partecipazione delle donne ai ruoli chiave della professione; esiste ancora discriminazione, divario salariale, ostruzione ai livelli dirigenziali. Tutto questo a danno della stessa società che opera la discriminazione perché rende possibile lo spreco di competenze e di professionalità. Per fare un esempio concreto, riferito alla mia esperienza professionale di docente universitario, mi è capitato più di una volta di preparare studentesse che mostravano predisposizione per la carriera accademica e che hanno declinato la mia offerta di accompagnarle in un simile percorso. Queste studentesse prima ancora di arrivare alla laurea già pensavano ad un ruolo di madri e mogli con l'idea che questi ruoli fossero incompatibili con un impegno di carriera. Erano cioè assolutamente non consapevoli delle loro potenzialità o spaventate dall'idea della competitività e dello sforzo necessario per coniugare nella nostra società un ruolo professionale con quello di moglie e madre. Alcune di queste donne hanno preferito optare per l'insegnamento nella scuola secondaria che è pure un impegno importante e gratificante ma a me è rimasta la sensazione che il mondo accademico abbia perso più di una possibilità. Le statistiche riescono bene a mettere in evidenza questo fenomeno; indicano, infatti che, sebbene le iscrizioni delle donne nel mondo accademico siano in aumento con alcune Facoltà che vedono la decisa predominanza femminile nelle lauree, già a cinque anni da questa agognata meta, la distanza tra uomo e donna supera i 9 punti percentuali: lavorano 86 uomini su cento contro 77 donne (su cento). Non solo, i maschi guadagnano più delle loro colleghe. Dopo i 50 anni, la prevalenza maschile nei ruoli chiave è evidente. La presenza femminile è scarsa in tutti i ruoli politici e sociali importanti: nel mondo politico (10% le rappresentanti alla Camera e Senato; nel Parlamento siedono solo 191 donne su 945 rappresentanti e nei comuni tra i 118 mila amministratori comunali, le donne rappresentano il 18,2% del totale, gli uomini l'81.1%), nella comunicazione (2% di direttrici di quotidiani, 9% nelle emittenti televisive e il 15% negli uffici stampa degli enti pubblici), in campo finanziario (4% nei consigli di amministrazione di società quotate e meno del 2% in quelli di banche quotate), nelle Università (2 Rettori donna su 83 Università, solo il 15% impegnato nella docenza) nelle ASL (13% di direttrici

generali su 191 ASL) e nelle Aziende ospedaliere (3% direttrici generali su 98 Aziende).

Per tornare al mondo Accademico, un'indagine condotta dai Ricercatori della Federico II di Napoli mirata a disegnare il mondo scientifico, evidenzia che il flusso di ingresso nei ruoli dei ricercatori, professori associati e ordinari si vede all'inizio una situazione di quasi parità, poi registra una biforcazione che diviene molto sensibile al vertice. Da questo possiamo concludere: le donne si iscrivono all'Università più degli uomini, si laureano prima e con voti più brillanti. Poche però decidono di provare la carriera, meno ancora riescono ad accedere ad una carriera gratificante, rare sono quelle che raggiungono posizioni importanti.

Perché? Cosa accade alle donne che danno per scontata la necessità ed il piacere dello studio, che riescono anche brillantemente e poi rinunciano? Cosa le induce alla rinuncia? Cosa le decima?

La risposta più ovvia sembra essere sempre la stessa: la mancanza dei necessari servizi sociali di supporto alla donna costretta di conseguenza a dividersi tra lavoro, maternità e famiglia. Sicuramente, però, ci sono anche altri motivi, in parte connessi ai retaggi culturali che la donna si porta dietro da secoli e che oggi determinano spesso atteggiamenti autolesionisti. In un libro dedicato alla maternità mi ha colpito questa riflessione: "Le donne non solo si definiscono nel contesto dei rapporti umani, ma si giudicano, anche, in base alla propria capacità di prendersi cura delle cose e delle persone. Il posto della donna nel ciclo di vita dell'uomo è sempre stato quello di nutrice, governante, collaboratrice, la sua funzione quella di tessere pazientemente la rete di rapporti, sui quali a sua volta si appoggia. Ma mentre le donne si sono sempre prese cura degli uomini, questi, nelle loro teorie sullo sviluppo psicologico non meno che nell'organizzazione economica, hanno dato per scontato quell'accudimento, o lo hanno svalutato. Quando l'individuazione e il successo individuale ricevono la priorità e la loro importanza viene estesa alla vita adulta e quando la maturità viene fatta coincidere con l'autonomia personale, la cura e la preoccupazione per i rapporti appaiono inevitabilmente una debolezza delle donne, piuttosto che una forza dell'essere umano" (Gilligan C. e Brown L.M., 1995; L'incontro e la svolta, Feltrinelli, Milano).

In questa necessità all'accudimento, i figli, i genitori, gli eventuali parenti e amici ammalati vengono sempre privilegiati e la carriera per le donne non è mai un'esigenza prioritaria. Questo concetto naturale per le donne (sia che sia genetico sia che sia derivato da retaggi culturali) è divenuto fondamentale anche per l'uomo che non solo è ben felice di goderne per sé e per i figli, ma anche per potersene avvalere come diritto al supporto della sua carriera. Accade spesso che l'uomo sia privilegiato nella carriera rispetto ad una donna appunto perché non soggetto alla cura dei figli e dei genitori. Nella mia personale esperienza mi è accaduto di essere stata messa da parte a vantaggio di colleghi più giovani di me e con meno titoli, ma maschi. E devo sottolineare che questo mi è accaduto quando ancora non ero né moglie né tantomeno madre. Ma è stato dato per scontato che questi prima o poi sarebbero stati i miei obiettivi prioritari, tanto che alle mie proteste basate sul diritto di merito, mi sono sentita rispondere "non credevi che tenessi tanto".

Mi è persino accaduto di avere scontri anche aspri con giovani colleghi che mi hanno indirettamente accusata di non mettermi da parte a loro vantaggio o di non assumere nei loro confronti l'atteso ruolo materno: le madri si sacrificano per i loro figli, è ovvio e naturale. Se non lo fai, i commenti sulla mancata femminilità sono scontati.

Sarà per questi motivi che le donne hanno spesso a priori un atteggiamento rinunciatario rispetto al mondo del lavoro? Sarà per questo che si lasciano emarginare e che difficilmente cercano opportunità di loro iniziativa?

Probabilmente anche questo ha a che fare con la psicologia derivata da retaggi culturali. Per educazione ricevuta le donne pensano che il loro destino non dipenda totalmente da loro stesse ma sia legato ad altri. Lontano dal mondo lavorativo per svariati secoli, sono forse ancora convinte che basti lavorare tanto e bene per ottenere successo e avanzamento di carriera. Quando non lo ottengono con questi strumenti diventano rinunciatricie perché già a priori si aspettano di meno e sono convinte di non meritare di più oppure si convincono che possono riuscire solo sfruttando altri metodi, non sempre ortodossi. Così, constatiamo che la maggior parte delle donne che hanno raggiunto posizioni di prestigio hanno rapporti di parentela (*sensu latu*) con un maschio, che per lo più opera nella stessa struttura e si pone da "controllore" dell'attività femminile, tanto che se una volta si diceva che dietro ad un grande uomo c'è sempre una grande donna, oggi si potrebbe affermare il contrario: dietro ad un ruolo femminile di prestigio, c'è quasi sempre l'intervento di una mano maschile. E questo non fa che danneggiare ulteriormente l'autostima femminile e la stima che la società dovrebbe avere nella donna.

La ricaduta più pesante di questi pensieri e attitudini è un atteggiamento delle donne nel mondo del lavoro molto controproducente e penalizzante. Rispetto agli uomini, infatti, le donne mostrano di non avere un forte spirito di gruppo e collaborazione tra di loro, quasi mai difendono o supportano una collega singola, tendono ad isolarsi per lavorare da sole o scelgono, preferendolo, un partner maschio (di nuovo *sensu latu*) o ancora, cercano protezione, nascondendosi dietro alla figura maschile, temendo o ritenendo di non essere in grado di assumersi responsabilità.

La conclusione è che se la società ci penalizza noi aggiungiamo sale alle nostre piaghe con atteggiamenti autolesionisti o cercando soluzioni non solo "fuori delle regole" ma che non potranno mai indurre nella società la stima che meritiamo.

Queste riflessioni ci portano inevitabilmente ad un più approfondito esame di coscienza e ad un'analisi spassionata del nostro atteggiamento personale sul posto di lavoro. Quante volte abbiamo difeso con energia il nostro punto di vista di fronte ad una platea a maggior composizione maschile? Quante volte abbiamo cercato di blandire la platea maschile o il "capo" con atteggiamenti tipicamente femminili? O abbiamo rinunciato ad un posto chiave conteso ad un maschio? Quante volte abbiamo ricercato la protezione del "capobranco"? E infine quante volte ci siamo schierate al fianco di una collega che tentava di difendere il proprio diritto o punto di vista?

La mia esperienza professionale è che le risposte a queste domande potrebbero essere desolanti e anche ulteriormente penalizzanti da un punto di vista psicologico. Eppure molti esempi vanno via, via dimostrando che, quando si realizza, la coalizione femminile riesce ad avere un effetto dirompente ed ottiene risultati eccellenti. Dovremmo scoprire la capacità e l'importanza di lavorare insieme per migliorare sia come gruppo che come singole rappresentanti, dovremmo imparare ad essere più determinate e meno rinunciatricie, cercando alleate e non alleati per raggiungere l'eccellenza nella professione e la *leadership* di ruolo che ci potrebbe competere anche senza la protezione del maschio. Dobbiamo anche imparare a partire da noi stesse e non attendere soluzioni dall'esterno. La politica delle quote rosa, ad esempio, pratica necessaria ma inevitabilmente umiliante, da sola comunque, non basta a riequilibrare le componenti di genere nel processo di costruzione sociale della conoscenza. La politica della rappresentanza non mi sembra uno strumento sufficiente per un cambiamento. Servono modelli di comportamento. Le donne devono diventare visibili ad altre donne nel trasmettere la costruzione del sapere. Solo così può crescere la fiducia in noi stesse, nel nostro modo di pensare ed agire. Solo a questa condizione, imparando ad avere fiducia nelle nostre possibilità e non delegando le battaglie che ci appartengono a caccia di una facile difesa e di un facile

successo, potremmo arrivare ad avere la fiducia della società ed accedere senza compromessi ai ruoli che per competenza già dovrebbero appartenerci.

A FEMALE EXPERIENCE BETWEEN RESEARCH AND MANAGEMENT IN THE FRAMEWORK OF EARTH SCIENCE

di Mariangela Ravaioli, Alessandra Pugnetti, Paola Focaccia

Several women are the leading actresses of the Earth Sciences. In this context, the skill to promote and manage scientific projects, holding, at the same time, institutional roles, has become a crucial requisite for the support and the development of the scientific research in Italy. This necessity has contributed to encourage the role of the women in the field of the Earth Sciences. In this context a strong participation in marine environmental studies has been substantial in order to reach several successes in both basic and applied research.

A relevant contribution to the Earth sciences has been recorded particularly in the last years thanks to some projects and initiatives concerning the study of the impacts of the climate changes on the marine environment and on the global carbon cycle.

Among these, the projects VECTOR [*"Vulnerability of the Italian coastal area and marine Ecosystems to Climatic changes and Their role in the Mediterranean carbon cycles"* financed by FISR programme] and ABIOCLEAR [*"Antartic BIOgeochemical cycles-Climatic and paleoclimatic Reconstructions"* financed by PNRA programme] contributed to improve the knowledge on the impacts of the climatic changes in the Mediterranean Sea and in the Southern Ocean, focusing on the study of the carbon cycle and mechanisms of the atmospheric CO₂ uptake from the oceans. The European projects ANOCSIA [*"Anossie attuali nel Nord Adriatico, registrazione nei sedimenti in epoca storica, influenza sulle risorse di pesca e bentoniche, modellizzazione e previsione"* financed by FIRB programme] and EMMA [*"Environmental Management through Monitoring and Modelling of Anoxia"* co-financed by EC LIFE programme] developed strategies, arranged at local level, aimed at improving the environmental quality through the reduction of the environmental and socio-economic impact of seasonal hypoxic and anoxic events occurring in the coastal areas of the Northern Adriatic Sea.

These and other projects were built and developed using the data acquired by the monitoring system of the Italian seas managed by the CNR. Such system, composed mainly by platforms and fixed buoys located in the Adriatic and Tyrrhenian Seas, is able to monitor in real time and with high temporal resolution the main parameters describing the physical and chemical conditions of the marine environment as well as the meteorological trends. In addition, data collected by the oceanographic buoys contribute to the improvement of the quality of the oceanographic forecast models. These projects are integrated within international and national initiatives promoted inside the Long Term Ecosystem Research network (LTER), a network of sites where ecological data are gathered over several decades, at regional, national and continental scales. The long-term ecological research gives a scientific background for the study and interpretation of global environment modifications caused by human activities (e.g.: the increase in the rate of supply of organic matter in an ecosystem – eutrophication - or the introduction of alien species). It can also be used for identifying trends, planning solutions and assessing the success of environmental management projects. LTER benefits from a solid interdisciplinary approach to the study of environmental problems, which in recent years has involved also the socio-ecological aspects. LTER sites consist of various reference ecosystems, research and

monitoring facilities that form part of a global network. LTER is represented by the LTER-International, LTER-Europe and national LTER Networks, such as LTER-Italy.

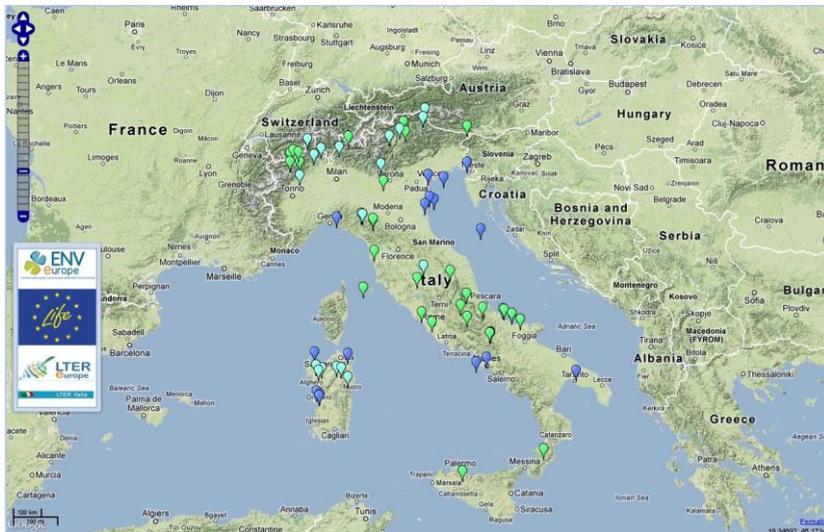


Fig. 1 – LTER-Italy research sites, belonging to the 20 “parent sites”.

LTER Italy (www.lteritalia.it, Fig.1) comprises 20 “parent sites”, which include freshwater, marine and terrestrial environments, representing the main ecosystem typologies of the Country and that are often made up by more “research sites”. Two more “parent sites” (“Himalayan Lakes” and “Marine Research Stations in Antarctica”), are extraterritorial, although managed by national Institutions.

The current flagship project of LTER-Europe is coordinated and managed by two women belonging to the Institute of Marine Sciences of the Italian National Research Council: the LIFE+ project ENVEUROPE (“*Environmental quality and pressures assessment across Europe: the LTER network as an integrated and shared system for ecosystem monitoring*”, www.enveurope.eu), which runs from 2010 to 2013, involves 65 LTER sites (Fig. 2), 11 LTER Countries and 16 LTER partners. It was conceived and is being developed within the LTER-Europe network, which represents more than 400 sites across Europe. The project contributes to the integration and coordination of long-term ecosystem research and monitoring initiatives in Europe. It focuses on understanding the current status of ecosystems and how they are changing, and it is characterized by a broad-scale and cross-domain approach (terrestrial, freshwater and marine ecosystems), combining the efforts of a large part of the LTER-Europe community. ENVEUROPE has been structured to play a role in the conceptual and operational context of SEIS (Shared Environmental Information System), promoted by the European Commission. Besides, the permanent long-term site network, on which the project focuses, will represent a valuable system for *in situ* validation of satellite data, thus also supporting the implementation of the GMES programme (Global Monitoring for Environment and Security). ENVEUROPE aims to supply ecological data and information on the status and long-term trends of terrestrial, freshwater and marine ecosystems at the European level, based on field data gathered at different scales. It will thus contribute to bridging the gap between science and policy and improve scientific support to the EU’s environmental policy and conservation plans.



Fig. 2 – The LTER-Europe research sites participating to the ENVEUROPE Project

The responsibility of the women in the Earth Science is recognized by several other projects and initiatives (like “RITMARE - *La Ricerca Italiana per il MARE*”, “JERICO - *Towards a joint European research infrastructure network for coastal observatories*”, “MyOcean2 - *Towards a European Ocean Monitoring Service*” and “LifeWatch - *E-Science European Infrastructure for Biodiversity and Ecosystem Research*”) which are now running to develop strategies, at national and internal level, to promote and strengthen the role of the monitoring networks.

The role of the women in the Italian and European research is showed by the numerous successful projects and activities. Notwithstanding this effective expertise, the number of women that plays great institutional responsibility roles is still very scarce. During the last years many Countries, as well as the European Commission, contributed with specific supporting programme to the promotion of the women research activities but the results are not yet satisfactory. Italian policies supporting women are still lacking and prevent the achievement of high-profile managerial positions.

PRESENZA E RUOLO DELLE DONNE NEI SERVIZI GEOLOGICI EUROPEI

di Rita Maria Pichezzi, Letizia Vita, Silvia Brini

In qualità di Ricercatrici di ISPRA presentiamo qui i risultati di uno studio sulla situazione occupazionale femminile, in termini di ruolo professionale e di funzione, all'interno del Servizio Geologico d'Italia e dei Servizi Geologici europei. L'idea di questo lavoro è nata nel 2011 quando, essendo allora membri del Comitato per le Pari Opportunità di ISPRA, ci sembrò utile ed interessante avviare una indagine sulla situazione di genere dei "geologi di stato".

La ricerca è ovviamente partita dalla nostra realtà, cioè quella del Servizio Geologico d'Italia, attualmente in ISPRA come Dipartimento Difesa del Suolo.

Il Servizio Geologico d'Italia rappresenta uno dei Servizi Geologici di più antica istituzione in Europa. Comincia la sua attività nel 1873 come Regio Ufficio Geologico, anche se già nel decennio precedente erano state avviate le prime mosse della sua creazione ad opera di Quintino Sella. L'Ufficio doveva occuparsi sostanzialmente del rilievo geologico della neo-costituita Italia Unitaria, finalizzato in particolare al censimento e sfruttamento delle risorse minerarie. Più volte nel corso della sua storia il Servizio cambia assetto, passando da un Ministero all'altro, e modifica i suoi "indirizzi" in funzione di quelle che di volta in volta sono le esigenze in ambito geologico ritenute prioritarie dal Governo, pur mantenendo sempre il suo compito istituzionale di Organo Cartografico dello Stato. Ciò, come vedremo, si rifletterà sulle attività e sull'organico del Personale.

Le ricerche bibliografiche hanno permesso di tracciare un quadro temporale abbastanza esaustivo della distribuzione del personale tecnico operante nel Servizio Geologico d'Italia a partire dagli anni '50 (Fig. 1). Con personale tecnico abbiamo inteso non solo i geologi ma anche tutte quelle figure professionali e/o tecniche che negli anni hanno concorso alla realizzazione dei progetti istituzionali del Servizio, tra cui quello della mappatura geologica del territorio. Sono inseriti quindi nello staff anche ingegneri, cartografi, tecnici di laboratorio, periti, ecc. Nel complesso è stato possibile reperire i dati differenziati per genere con una buona periodicità di circa 5 anni. Nel periodo 1950-1988, infatti, con la sola eccezione della finestra temporale 1965-1975, sono stati pubblicati resoconti periodici delle attività del Servizio Geologico dai quali è stato possibile risalire all'organico in esse impegnato.

La nostra indagine è partita dal 1950, anno in cui era impiegato al Servizio Geologico d'Italia uno staff tecnico costituito da 28 persone di cui una sola donna, geologo, la cui attività era esclusivamente quella di bibliotecaria e addetta alla conservazione delle collezioni museali. I dati si fermano al 2010 per comparabilità dei risultati con gli analoghi grafici che vedremo per i Servizi Geologici Europei. In realtà il dato 2010 è sostanzialmente sovrapponibile a quello della situazione attuale.

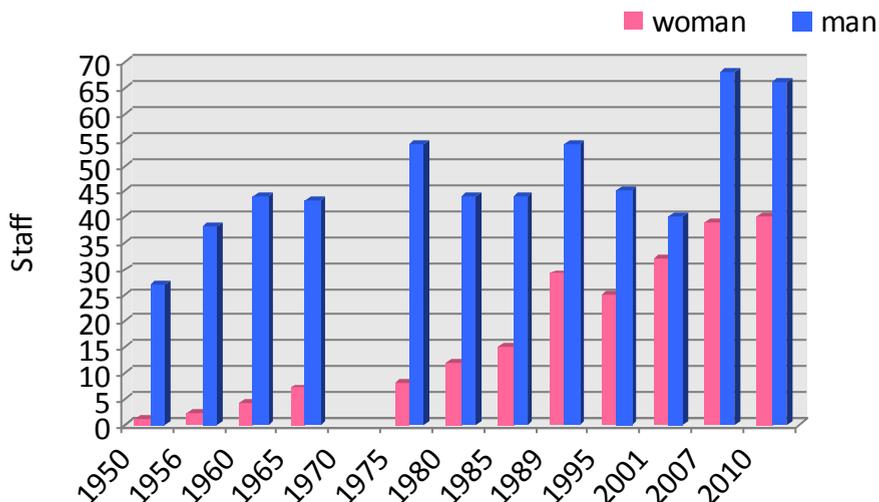


Fig. 1 - Distribuzione temporale del personale tecnico del Servizio Geologico d'Italia, distinto per genere, nel periodo 1950-2010.

Dall'esame del grafico di Fig. 1 si vede che un significativo incremento del personale tecnico femminile è da registrare a partire dalla fine degli anni ottanta, con una lieve flessione nel 1995 per motivi di riassetto istituzionale della struttura, flessione per altro incidente anche sul personale maschile. Una situazione di quasi parità si registra precedentemente al trasferimento, nel 2002, del Servizio Geologico d'Italia nella neostituita Agenzia per la Protezione dell'Ambiente e per i Servizi Tecnici (APAT). Mentre, attualmente in ISPRA, sono presenti nei ruoli tecnici del Servizio Geologico 40 donne e 66 uomini.

Abbiamo confrontato i nostri dati con quelli degli altri Servizi Geologici Europei attraverso la diffusione di un questionario (Fig. 2a e 2b) teso a evidenziare la situazione occupazionale delle donne nell'ambito di tali strutture e la sua evoluzione in un arco temporale di circa 60 anni. La nostra ricerca è stata sostenuta da EuroGeoSurveys (EGS), l'organizzazione che riunisce i 33 Servizi Geologici dei Paesi Europei.

QUESTIONNAIRE ON THE GENDER OF THE STAFF OF EUROPEAN GEOLOGICAL SURVEYS - page 1 (part 1 - on the structure as a whole)							
COUNTRY							
NAME OF INSTITUTION							
STAFF NUMBER DURING THE YEARS (regardless of the type of professional contract)	Total staff	year	female (F)	male (M)	total (F+M)	notes	
		1950				0	(e.g. data refer to 1953)
	1980				0		
	2010				0		
	Administrative staff	1950				0	
		1980				0	
		2010				0	
	Researcher staff	1950				0	
		1980				0	
		2010				0	
	Manager staff	1950				0	
		1980				0	
2010					0		
RESEARCHERS' NUMBER vs. PREDOMINANT ACTIVITY	in-site research or laboratory activity	1950				0	
		1980				0	
		2010				0	
	surveys, exploration or outside research	1950				0	
1980					0		
2010					0		
MANAGERS' NUMBER vs. PREDOMINANT ACTIVITY	management and administration	1950				0	
		1980				0	
		2010				0	
	technical or research activity management	1950				0	
1980					0		
2010					0		

Fig. 2a - Scheda informativa sul Personale con riferimento alle attività svolte.

QUESTIONNAIRE ON THE GENDER OF THE STAFF OF EUROPEAN GEOLOGICAL SURVEYS - page 2 (part 1 - on the structure as a whole)		
EQUAL OPPORTUNITIES COMMITTEE	<input type="checkbox"/> yes <input type="checkbox"/> no	Contact: (add name and e-mail)
SERVICES IN SUPPORT TO MOTHERHOOD (e.g. kindergarten, playgrounds, recreation centres, etc.)	<input type="checkbox"/> yes <input type="checkbox"/> no	
TYPE OF SERVICE	Description of service (e.g. kindergarten, playgrounds, recreation centres, etc.)	Check the corresponding box
		<input type="checkbox"/> inside the institution <input type="checkbox"/> outside the institution
		<input type="checkbox"/> inside the institution <input type="checkbox"/> outside the institution
NOTES (add other information useful for services in support of motherhood, if needed)		
IS THE INSTITUTION ORGANIZED IN SUBSTRUCTURES? (e.g. Departments, Units, Offices, Laboratories, etc.)	<input type="checkbox"/> yes <input type="checkbox"/> no	ORGANIZATION CHART OF THE INSTITUTION
Number of substructures		
Number of substructures who responded to the questionnaire		
NOTES		

Fig. 2b Scheda informativa su organizzazione della Struttura e supporti alla maternità

Nel questionario venivano richiesti dati numerici divisi per genere e per attività all'interno della struttura nel suo complesso, venivano richieste informazioni sulla politica di pari opportunità e sull'esistenza di supporti ai genitori, infine venivano richieste informazioni sulla organizzazione della struttura così da avere una chiave di lettura nella interpretazione delle risposte ai questionari. Abbiamo infatti verificato quanto l'organizzazione della struttura e la sua autonomia rispetto agli Enti di appartenenza possano influenzare le attività prevalenti e la modulazione del personale.

I Servizi Geologici che hanno risposto al nostro questionario sono 12 su 33 costituendo a nostro avviso un campione significativo in quanto si tratta sia di piccole che di grandi strutture, alcune storiche e altre di nuova costituzione, nonché rappresentative di diverse attività preminenti in funzione dei Ministeri di appartenenza.

Nella Fig. 3 viene rappresentata la percentuale differenziata per genere, relativa all'anno 2010, del personale tecnico dei Servizi Geologici che hanno risposto al questionario, in relazione al totale del personale tecnico di ciascuna struttura.

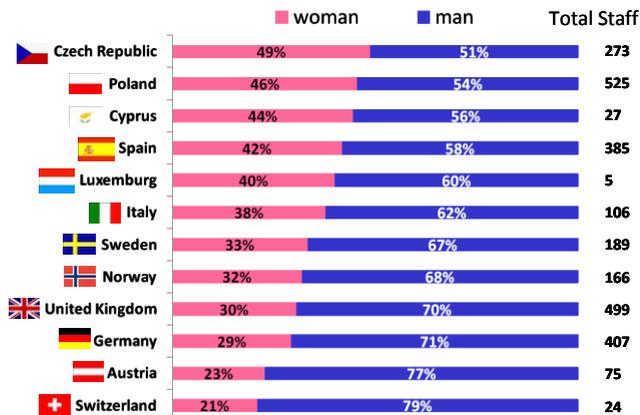


Fig.3 - Distribuzione del personale tecnico dei Servizi Geologici differenziata per genere. Dati 2010.

La Fig. 4 mette in relazione i dati occupazionali del 1980 e quelli del 2010 dei soli Servizi che sono stati in grado di fornire tali dati. Dal grafico si evince un generale incremento del contributo femminile e del numero totale del personale.

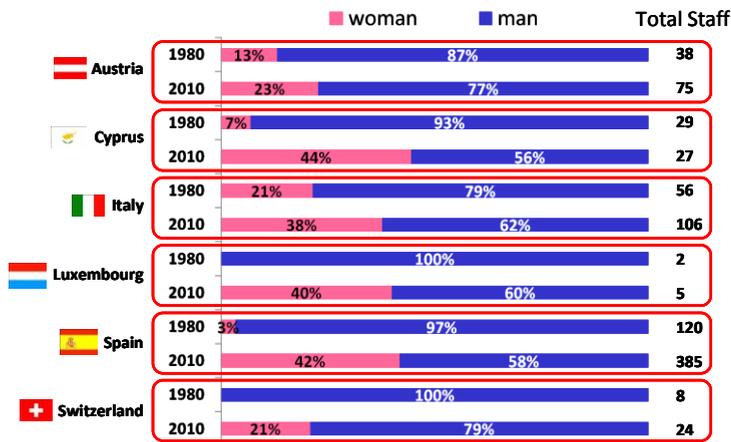


Fig. 4 - Raffronto tra i dati di genere del personale tecnico dei Servizi Geologici relativi al periodo 1980 - 2010.

Nella Fig. 5 il confronto di genere, sempre espresso in percentuale, è relativo alle qualifiche dirigenziali. Con la sola eccezione del Servizio Geologico della Polonia, le cariche direttive sono in gran prevalenza appannaggio maschile. Mancano i dati relativi al Regno Unito probabilmente per la difficoltà a far rientrare la loro situazione nelle categorie da noi individuate.

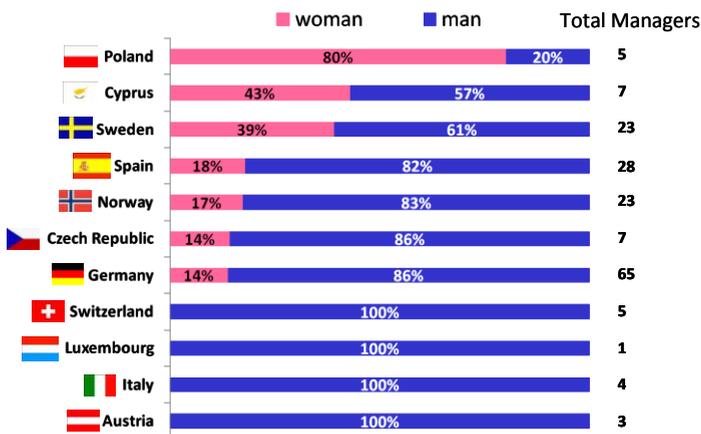


Fig. 5 - Distribuzione del personale dirigenziale dei Servizi Geologici differenziata per genere. Dati 2010.

Altro aspetto che avevamo forse ambiziosamente intenzione di indagare era vedere se vi fosse una distinzione di genere nell'ambito del tipo di attività svolta dal personale. Pertanto abbiamo individuato 5 tipologie di lavoro: amministrativo, di ricerca o applicazione prevalentemente in sede, ricerca o applicazione prevalentemente in campo, attività di *management* amministrativo e di *management* tecnico. Tale

differenziazione è risultata complessa per le informazioni da reperire pertanto le risposte ai questionari sono state abbastanza deludenti. Possiamo presentare le elaborazioni relative a 3 situazioni (Fig. 6) che sono quella della Spagna, in cui il tipo di attività non sembra differenziato per genere e le attività prevalenti sono comunque svolte in campo, quella della Norvegia in cui invece sembra esistere una più chiara

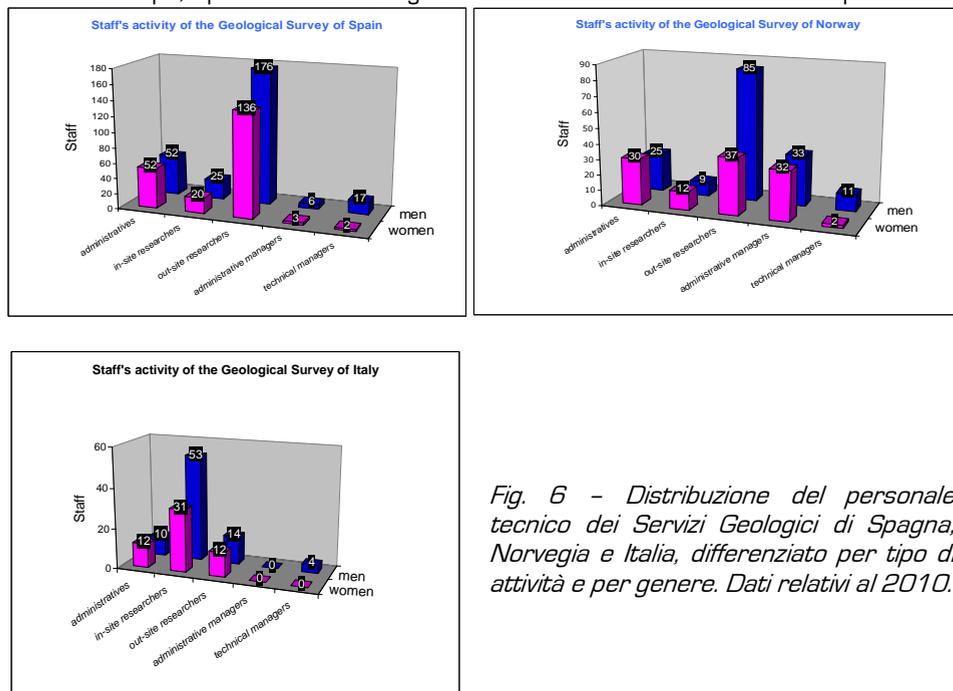


Fig. 6 - Distribuzione del personale tecnico dei Servizi Geologici di Spagna, Norvegia e Italia, differenziato per tipo di attività e per genere. Dati relativi al 2010.

differenziazione per genere, e quella dell'Italia dove non sembra invece evidente una differenziazione per genere e dove le attività prevalenti risultano essere quelle in sede. Discorso a parte meritano i ruoli dirigenziali per i quali invece appare netta la differenziazione di genere. Le evidenti differenze tra le tre strutture indagate sono probabilmente fortemente influenzate dal tipo di attività istituzionali prevalenti in seno a ciascuna di esse.

Tra le informazioni richieste con il questionario è stata inoltre presa in esame la presenza di supporti a tutela della maternità forniti dalle Strutture ai propri dipendenti (Fig. 7) e l'eventuale esistenza di Comitati di Pari Opportunità.

La forma di supporto alla maternità maggiormente diffusa è rappresentata dalla possibilità di effettuare telelavoro, seguita dalla presenza di asili nidi all'interno della Struttura (Servizio Geologico di Norvegia) o all'esterno e da sussidi economici. Il Servizio Geologico della Polonia fornisce addirittura un supporto medico specialistico alle donne in gravidanza.

Per quanto concerne i comitati Pari Opportunità essi sono presenti nella maggior parte dei Servizi ad eccezione di quelli del regno Unito e di Cipro che ritengono di avere già nella politica governativa garanzie di Pari Opportunità

Dal complesso dei dati raccolti è possibile concludere che nonostante i sensibili progressi degli ultimi anni nella partecipazione femminile agli sviluppi delle Scienze



Fig. 7 – Principali sussidi alla maternità offerti nei Servizi Geologici Europei.

della Terra, molti passi per incentivarne la presenza ed il peso sono ancora da compiere. Il famoso “soffitto di cristallo” per la carriera femminile è ancora integro e la progressione delle donne “geologo” nella vita lavorativa è sempre molto faticosa. Bisogna impegnarsi quindi a far sì che nell’ambito della ricerca scientifica si abbia una completa valorizzazione delle risorse e potenzialità femminili in modo da raggiungere una effettiva parità di genere. Questo obiettivo potrebbe essere raggiunto anche attraverso la creazione di una rete europea tra i vari Servizi Geologici che favorisca il confronto, il monitoraggio e la discussione in tema di pari opportunità.

Bibliografia

Servizio Geologico d’Italia – Bollettino del Servizio Geologico d’Italia, anni 1950 – 1988. Roma

CHIUSURA LAVORI

di Sveva Corrado, Silvia Brini, Marina Fabbri, Rita Maria Pichezzi, Letizia Vita

Questa giornata ci ha permesso di ripercorrere le tappe salienti della nostra storia professionale attraverso il racconto delle esperienze personali di professoresse universitarie, ricercatrici, funzionarie tecniche, libere professioniste e rappresentanti di Associazioni nazionali e internazionali.

Le principali risultanze emerse sono:

- Riconoscimento di alcune peculiarità femminili: maggiore motivazione e perseveranza negli studi che permette spesso il raggiungimento della meta presto e meglio rispetto ai colleghi maschi; atteggiamento non conflittivo e protettivo nei confronti della realtà circostante; assunzione di responsabilità nell'ambito della famiglia.
- Incremento sensibile della partecipazione femminile nell'ambito delle Scienze della Terra con diminuzione della distanza tra uomini e donne nel numero di iscritti ai corsi di laurea.
- Riscontro negativo invece in campo lavorativo dove non c'è ancora equiparazione tra opportunità e guadagni, inoltre poche donne raggiungono i ruoli chiave e vi è scarsa partecipazione femminile negli Organi Consultivi. Talvolta le posizioni di prestigio vengono raggiunte ancora grazie a rapporti di parentela (sensu lato) con un uomo.
- Atteggiamento rinunciatario delle donne che si lasciano emarginare anche per la difficoltà di conciliare impegni lavorativi e familiari.

Le indicazioni emerse dal Workshop, veramente tante e differenziate, hanno permesso di mettere a fuoco con chiarezza che la strada per il raggiungimento dell'affermazione della donna nel mondo del lavoro non può passare attraverso l'adattamento al "modello maschile": la diversità di genere è un valore e va riconosciuta come tale; in tal senso è necessario riscrivere le regole del gioco e superare antichi e radicati retaggi culturali, da parte da entrambi i generi. Ad esempio trovare soluzione al problema della conciliazione tra tempi di vita privata e lavoro significa anche affrontare il tema della condivisione delle responsabilità e delle mansioni all'interno della famiglia.

Quali azioni mettere allora in campo per raggiungere l'obiettivo?

- **Fare rete:** la cooperazione tra donne ottiene risultati eccellenti quando si realizza, come dimostrato anche dall'attività di Associazioni di geoscientiste (AAWG e YES Network). Bisogna lavorare per creare una rete nazionale ed europea tra i vari Organismi (Università, Enti di Ricerca, Servizi Geologici, Ordini Professionali, Associazioni, Istituzioni politiche, ecc.) che favorisca il confronto, il monitoraggio, la discussione per l'adozione di strategie atte a garantire pari opportunità e pari responsabilità.
- **Monitorare costantemente la condizione lavorativa** a livello nazionale e internazionale attraverso la predisposizione di un questionario indirizzato ad entrambi i generi, al fine di mettere in atto opportune strategie per il miglioramento delle condizioni di pari opportunità
- **Promuovere e valorizzare l'impegno delle donne geologo**, anche attraverso forme di sostegno ed iniziative quali, ad esempio, il progetto rivolto alle libere

- professioniste, a cui sta lavorando il Consiglio Nazionale dei Geologi, unitamente ai Consigli Nazionali di altre Professioni, che prevede l'affiancamento di un collaboratore nel periodo di maternità.
- **Vigilare sull'applicazione dei dispositivi normativi vigenti** che garantiscono la rappresentatività femminile negli organi istituzionali e associativi ed eventualmente proporre l'attuazione di riforme degli stessi.

Ringraziamenti

Si vuole ringraziare quanti hanno contribuito fattivamente alla realizzazione del Workshop, in modo particolare Chiara d'Ambrogi (ISPRA) per i preziosi commenti e suggerimenti, Vittorio Tulli (CNR) per il supporto tecnico in videoconferenza e il team di ISPRA Comunicazione.

ATTI

Con il patrocinio di:



CONSIGLIO NAZIONALE
DEI GEOLOGI



INTERNATIONAL UNION OF GEOLOGICAL SCIENCES
UNIONE INTERNAZIONALE DI SCIENZE DELLA TERRA
UNION INTERNATIONALE DE GÉOLOGUES



GEOITALIA
Federazione Italiana
di Scienze della Terra, Onlus

