

Beate coi libri. Le donne nelle biblioteche delle università

Laura Vannucci

In Italia sinora sono stati pubblicati ben pochi studi di genere specifici sulle biblioteche delle università, mentre all'estero da tempo anche in tali strutture si indagano alcuni fenomeni in un'ottica di genere; così, ad esempio, da una recente ricerca¹ su 44 *academic libraries* degli U.S.A. è emersa una disparità salariale fra uomini e donne (1%), sebbene inferiore a quella rilevata nelle altre professioni²; è stato notato inoltre che il *gap* salariale fra uomini e donne nelle biblioteche delle università pubbliche americane è inferiore a quello esistente nelle biblioteche delle università private (98,71% vs. 96,44%, a parità di istruzione, esperienza, posizione e specializzazione della biblioteca); Oltreoceano si riflette anche sul motivo per cui quella dei bibliotecari sia una delle professioni meno pagate rispetto al grado di istruzione previsto per esercitarla: la differenza di remunerazione viene generalmente correlata alla minore capacità delle donne - che ora rappresentano dappertutto la maggioranza di chi lavora nel settore - di negoziare salari più alti per sé, soprattutto quando si trovano in posizioni basse nella scala gerarchica, ed è molto probabile che tale competenza sia influenzata da fattori psicologici e culturali legati al genere.

Dalla rielaborazione dei dati aggiornati al 2017 resi pubblici dal MIUR³, che li raccoglie anche disaggregati per genere⁴, risulta che sul totale del personale bibliotecario a tempo indeterminato⁵ presente negli atenei italiani le donne sono circa il 70%, una percentuale che sale al 72% se si prendono in esame solo gli atenei pubblici: dati difficili da spiegare, se non facendo riferimento a stereotipi di genere e a logiche discriminatorie, come avvertono talora i CUG (Comitati Unici di Garanzia) degli atenei italiani, che infatti hanno iniziato a collaborare con gli organi di governo per predisporre in ciascun ateneo il bilancio di genere⁶ e in alcuni casi hanno già svolto ricerche che coinvolgono anche le bibliotecarie⁷. Ulteriori dati interessanti si possono ricavare dalle notizie presenti sui siti degli atenei, che confermano, per esempio, una forte presenza di donne anche ai vertici dei sistemi bibliotecari; però, non sembra affatto un caso che i Presidenti delle Commissioni Centrali (o degli organi "politici" di indirizzo e controllo equivalenti) di tali sistemi siano quasi tutti uomini; siccome, infatti, quella del Presidente è una figura solitamente ricoperta da docenti ordinari, ovvero la fascia più alta a livello sia gerarchico che stipendiale per il personale degli atenei, è inevitabile che vi sia anche in questa carica una preponderanza di uomini, perché le donne docenti ordinarie sono

¹Quinn Galbraith, Erin Merrill, Olivia Outzen, The effect and minority status on salary in private and public ARL libraries, "The journal of academic librarianship", 2018, v. 44, pp. 75-80; Elise Silva, Quinn Galbraith, Salary Negotiation Patterns between Women and Men in Academic Libraries, "College & research libraries", 2018, v. 79, n. 3., p. 324. V.a. <https://www.lrs.org/2017/11/09/andrew-w-mellon-foundation-study-shows-that-academic-library-employees-remain-mostly-female-and-white-despite-a-push-for-diversity/> u.c. 26 marzo 2019.

²quantificata in una media di circa 1 dollaro vs. 77 cent.

³<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere> (u.c. 25/03/2019).

⁴ Si assume, per semplificare una questione ben più complessa, la differenza di sesso biologico F/M come equivalente a quella genere femminile/genere maschile, donna/uomo

⁵Le donne sono più numerose anche fra le bibliotecarie a tempo determinato degli atenei italiani pubblici e privati (2017: 73,44% vs 26,56%). Molte sono anche le lavoratrici precarie o di ditte aggiudicatarie di appalti per servizi esternalizzati, ma è difficile estrarre dati precisi sulla loro presenza, poiché non vengono quasi mai rilevati dagli uffici universitari preposti alle statistiche.

⁶Qualche ateneo lo ha già, come, ad esempio, quello di Bologna (<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere> u.c. 25/03/2019).

⁷Il CUG dell'Università Statale di Milano già nel 2015 aveva individuato un *gap* salariale fra uomini e donne anche nell'area biblioteche, ipotizzando dinamiche di discriminazione di genere come cause del differenziale «non spiegato», a parità di posizione e di area: un approfondimento sulle attribuzioni degli incarichi e conseguentemente sul riconoscimento delle indennità di responsabilità e di risultato potrebbe offrire una delle chiavi per capire il motivo di tale differenza.

(http://www.unimi.it/cataloghi/divisione_stipendi/Rapporto_Osservatorio_Parità_CUG.pdf)

meno numerose dei colleghi, a causa di un fenomeno descritto spesso con la metafora della “leaky pipeline”, la tubatura che perde ad ogni giunzione: le donne sono ormai la maggioranza delle persone che si iscrivono all’università, ma diminuiscono di numero a mano a mano che salgono i gradini della carriera accademica. Un’indagine svolta nel 2010 fra le donne che lavorano nelle biblioteche dell’Università di Firenze⁸ aveva evidenziato che moltissime avevano usufruito al posto dei loro conviventi (anche quando lavoratori nel pubblico essi stessi) delle varie tipologie di istituti volti alla conciliazione del tempo lavoro col tempo di vita (es. congedi per motivi familiari, aspettative, esoneri dai turni, part time, etc.) e che comunque quasi nessuna aveva mai percepito di essere discriminata sul lavoro, ma nel 37% dei casi era stata riscontrata la convinzione da parte delle bibliotecarie di avere rinunciato a cogliere delle opportunità di crescita professionale: il problema della conciliazione, quindi, esiste anche nei settori lavorativi che apparentemente sembrano paradisi al femminile. Ma, soprattutto, c’è da chiedersi il motivo di una prevalenza così smaccata di donne nell’organico delle biblioteche universitarie, come, del resto, nelle altre tipologie di biblioteca. È difficile non concludere che probabilmente la biblioteca è un luogo in cui le donne non si sentono «fuori posto», perché consente loro di conciliare il ruolo tradizionale di madri di famiglia con quello di lavoratrici (il lavoro di riproduzione con quello di produzione), nella fattispecie in servizi e attività vagamente assimilabili giustappunto al lavoro “di cura”, considerato evidentemente da molte di loro un proprio appannaggio, pagato o non pagato. La “femminilizzazione” dei sistemi bibliotecari di ateneo costituisce dunque, forse, l’ennesimo caso di segregazione orizzontale, cioè del fenomeno di distribuzione per genere delle occupazioni, che vede le donne relegate in quelle meno retribuite e con minore prestigio sociale (in ambiente accademico, rispetto al personale docente), in base a stereotipi di genere ancora fortemente radicati nella nostra cultura.

⁸ Laura Vannucci, *Il Sistema Bibliotecario dell’ateneo fiorentino: un paradiso al femminile?*, in *Le donne nell’Università di Firenze. Percorsi, problemi, obiettivi* (a cura di S. Soldani), Firenze, Firenze University Press, 2010, p. 67-85.