

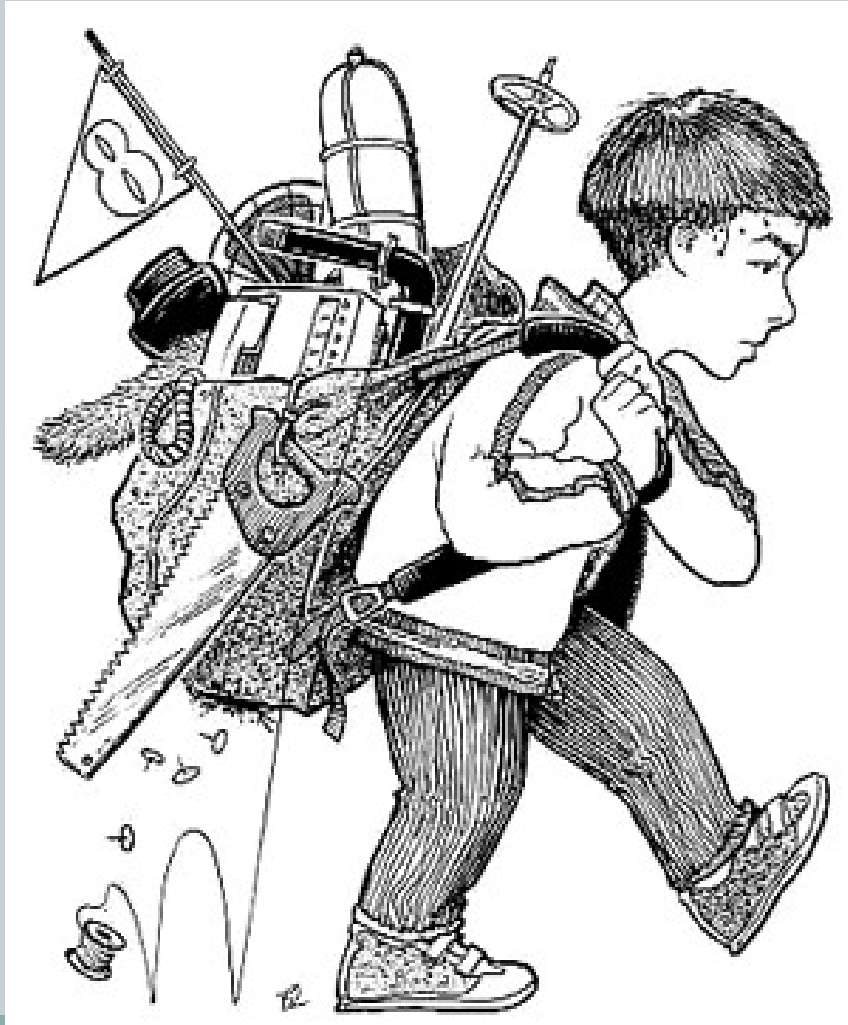


**PER UN'UGUALIANZA DI GENERE
NELLE CARRIERE SCIENTIFICHE:
IL FATTORE F**

Giampietro.Gobo@unimi.it

Università degli studi Milano

Secondo voi, chi arriverà prima?



Basterebbe una slide...



- Per argomentare la proposta di questo paper
- Basterebbero pochi asserti:
 1. I padri e le madri non sono ancora uguali nella loro performance “produttiva”
 2. Potrebbero esserlo se i compiti (di accudimento de* figl*, ecc.) fossero equamente distribuiti
 3. Sappiamo che questi non lo sono (non solo nei Paesi latini)
 4. Per cui le madri non possono competere, a livello pubblicitario, con i padri
 5. Per cui occorre riequilibrare questa disuguaglianza con una ponderazione (un bonus) alla pubblicazione delle madri
- Su come farlo la discussione è apertissima
- Ma sulla necessità di farlo, dovrebbe essere scontato.

Come si valuta (attualmente) la produzione scientifica di un **individuo**?



Conteggi

- Indice h (citazioni)
- Numero di pubblicazioni (mediane)
- Riviste su cui ha pubblicato (IF)
- Ecc.

Classificazioni (non contabili)

- In lingua inglese
- Libri vs. articoli vs. capitoli (di libri)
- Con o senza referee (pubblicazioni su riviste)
- Tassonomia delle riviste (fascia A, B e C)
- Tassonomia delle case editrici
- Affiliazione, ecc.

Tutte rilevazioni "periferiche" a:

Nel merito

- il contenuto della pubblicazione

Monitoraggio o valutazione?



- Nello schema precedente, c'è poco di valutazione e molto di **monitoraggio**
- Conteggi e classificazioni possono essere solo un **presupposto** della valutazione, una prima scrematura,
- che però può essere anche dannosa, perché elimina chi **scrive pochi contributi, ma di alta qualità**
- che solo la valutazione **nel merito** può salvare

La valutazione **astratta**: cercasi disperatamente **società**



- Lo schema precedente appare ragionevole
- Tuttavia è:
 1. astratto
 2. avulso dalle dinamiche sociali
 3. epistemologicamente ingenuo
 4. politicamente sprovvisto
 5. poco riflessivo
- Non tiene conto di come questi indicatori sono (socialmente) costruiti, e di
- quali rappresentazioni, modelli mentali e conoscenze tacite.... questi indicatori incorporano

Che cosa fa di un/a ricercat* un/a **buon/a** ricercat*: un problema di **concettualizzazione**



- **Prima** di valutare un/a ricercat*, occorre concettualizzazione chi (o cosa) sia un/a buon/a ricercat*
- **Prima** di scegliere gli indicatori di *performance*, bisognerebbe discutere di quali siano gli **attributi** (in termini costruttivisti) o le proprietà/caratteristiche (in termini oggettualisti) del concetto di 'buon/a ricercat*' (**intensione**)
- Invece la **pratica comune** si muove all'inverso: si scelgono gli indicatori (in modo confuso, astratto, ingenuo... senza riflettere su cosa ci sia dietro questi strumenti cognitivi, qual è il loro *background* culturale) e poi **ex-post** si costruisce il concetto di buon/a ricercat*

Una valutazione **senza società**



- Gli attuali strumenti di valutazione della produzione scientifica, valutano le persone come se fossero **impersonali basi-dati**,
- non come degli attori sociali.
- Valutano persone dimenticando che sono... persone (con delle biografie, traiettorie sociali ecc.)
- *“La prima informazione che ho sempre inserito nel mio CV era: 3 figli... in quello per l'abilitazione (ANVUR) non era in alcun modo possibile farlo”* (R.S., prof. associato)
- La valutazione è, invece, primariamente una **pratica sociale e politica**, cioè guidata da determinati assunti culturali (taciti e/o espliciti), da particolari modelli mentali (su cosa sia un/a buon/a ricercat*).
- Solo secondariamente la valutazione è una **questione tecnica** (Chen, Rossi, Weiss, Pawson ecc).

Un esempio di quanto la valutazione sia primariamente un problema teorico: I banchieri? Un danno per la società! "Vale di più l'operatore ecologico"



- L'analisi e la proposta degli economisti della New economics foundation (Nef): "collegare gli stipendi al contributo di benessere che un lavoro porta alla comunità" (14 dicembre 2009)
- La conclusione della ricerca elaborata dal *think tank* della New economics foundation (Nef), un gruppo di 50 economisti famosi per aver portato nell'agenda del G7 e G8 temi quali quello del debito internazionale.
- Il Nef ha calcolato il valore economico di sei diversi lavori, tre pagati molto bene e tre molto poco. I banchieri, conclude il Nef, prosciugano la società e causano danni all'economia globale. "Abbiamo scelto un nuovo approccio per valutare il reale valore del lavoro - spiega il Nef nell'introduzione alla ricerca - . Siamo andati oltre la considerazione di quanto una professione viene valutata economicamente ed abbiamo verificato quanto chi la esercita contribuisce al benessere della società. I principi di valutazione ai quali ci siamo ispirati quantificano il valore sociale, ambientale ed economico del lavoro svolto dalle diverse figure".
- Un altro esempio che illustra bene il punto di partenza del Nef è quello della comparazione tra un operatore ecologico e un fiscalista. Il primo contribuisce con il suo lavoro alla salute dell'ambiente grazie al riciclo delle immondizie, il secondo danneggia la società perché studia in che modo far versare ai contribuenti meno tasse.
- Abbiamo esaminato il contributo sociale del loro valore e scoperto che i lavori pagati meno sono quelli più utili al benessere collettivo".
- Il nostro studio vuole sottolineare un punto fondamentale e cioè che dovrebbe esserci una corrispondenza diretta tra quanto siamo pagati e il valore che il nostro lavoro genera per la società.
- Abbiamo trovato un modo per calcolarlo e questo strumento dovrebbe essere usato per determinare i compensi".

Gli **assunti taciti** della valutazione accademica



Nel **senso comune accademico** un/a buon ricercat* è col*i che:

- fa tanta (e buona) didattica,
- pubblica molti contributi (si spera di qualità e su riviste prestigiose),
- svolge buona ricerca,
- vince bandi nazionali e internazionali
- partecipa a convegni nazionali e internazionali
- svolge anche un lavoro istituzionale
- partecipa alla vita del dip. e facoltà (seminari, convegni, ecc.)
- ecc.

La **società** nella valutazione



- Chi meglio potrebbe performare (a parità di intelligenza) su tutte queste aree? Facendo una graduatoria, un *ranking* ragionevole potrebbe essere il seguente:
- single
- persona con partner, senza figl*
- persona con partner, con 1 figli*
- persona con partner, con 2 figl*
- persona con partner, con 3 figl*
- ecc.
- Tralasciamo tutte altre possibili combinazioni (avere una familiare malato o disabile, avere un/a partner lontano per lavoro, ecc.).
- Parlo di **persone**, non di uomini o donne.
- Quindi, per il momento, il **gender** non è ancora stato introdotto.

Il modello culturale sottostante (tacito)



- Qual è il modello culturale sottostante a questi criteri valutativi?
- Quali assunti taciti sono incorporati in esso?
- Qual è il profilo sotteso?
- Quello di Rita Levi Montalcini e Margherita Hack?
- E' **ragionevole** ipotizzare che chi ha figli*, a parità di capacità intellettuali, abbia avuto un **rallentamento** nella **produzione scientifica** (senza pensare anche a una loro ridotta capacità di **ricerca** e presenza **istituzionale**)?
- Se sono fondate le riflessioni, a partire dalla doppia presenza (Balbo 1978) fino ai nostri giorni, non possiamo escludere un qualche effetto ci sia.
- E' **ragionevole** chiedere un correttivo, una ponderazione, un aggiustamento che prenda in considerazione **l'indicatore F**, cioè il **numero di figli e la loro attività di cura**?

una valutazione *society-sensitive* (e *mother-sensitive*)



- Il ragionamento fatto finora varrebbe sia per donne che per uomini, se quest'ultimi partecipassero equamente alla cura de* figl*, casa, ecc.
- Sappiamo che non è così, per cui il ragionamento ora diventa **mother-sensitive**
- Se, **ad esempio**, uomini e donne sono diversi (e spesso diseguali) nella società, non possiamo pensare che gli **effetti** di questa diversità (e diseguaglianza) si sospendano quando passiamo alla produzione scientifica.
- Lo stesso vale per **le madri...**
- Invece attualmente non c'è alcuna attenzione (almeno in Italia, almeno nell'ANVUR) verso una valutazione differenziata della produzione scientifica, fingendo così che in questo ambito uomini e donne, **padri e madri**, sono (o debbano essere) uguali.

Purtroppo, per le **madri**... pochi dati



- Le ricerche che hanno comparato la produzione scientifica fra uomini e donne (per vedere se effettivamente c'è una differenza) raramente riportano il dato se queste donne hanno o meno figl*
- Perché sono pochi i **data-base** accademici che hanno questo indicatore/dato...
- importante per una più corretta valutazione, perché
- sul lato della produzione scientifica, non sembra ragionevole ipotizzare differenze fra uomini e donne **se entrambi senza figl***
- In altre parole, se osserviamo quelle che accade nella società:
 1. **se sono i/le figl*** (oltre alle malattie, cura dei genitori, mancanza di mezzi di sostentamento ecc. che però qui non prendiamo in considerazione) **una possibile e importante causa di rallentamento della produzione scientifica** (e della difficoltà di fare ricerca, partecipare alla vita istituzionale del dip., partecipare a convegni ecc. che qui non prendiamo in considerazione) e
 2. **se la cura de* figl*** è demandata principalmente **alle madri**
 3. le attuali ricerche e comparazioni **raramente scorporano questo dato**
 4. e quindi non ci aiutano a capire **se esiste o meno un impatto de* figl*** sulla produzione scientifica delle donne

Un ragionamento indiretto...



- Dobbiamo quindi limitarci a:
 1. guardare le ricerche comparative fra uomini e donne
 2. e poi “ponderare” questi risultati
 3. mediante un “esperimento mentale” o virtuale (*thought experiments* o *gedankenexperiments*), con l’uso di ‘condizionali controfattuali’ (Van Dijk 1977: 79-81), tipo *modus ponens*: “if... then”; procedura usata in economia, fisica, scienze cognitive, storiche, ecc.

Women's scholarly productivity



- Women are more productive in the age group 50-54; while men in the group age 45-49 (Kyvik 1990)
- For both men and women, married and divorced persons are more productive than single person (Kyvik 1990)
- Women with children are more productive than women without children (Kyvik 1990)

Gli asserti in rosso si basano su statistiche decontestualizzate, prive delle dinamiche sociali:

1. Che donne sono quelle con figl*?
 2. Quanti ne hanno? 1-2 o 3?
 3. Sono assistite? A quale ceto sociale appartengono?
- Although men and women start out as assistant professors with similar productivity, after 6 years men have significantly more publications (Long, Allison and McGinnis 1993)
 - 1989-1991: men 6.9 articles, women 5.6 (20% fewer) (Kyvik and Teigen 1996)
 - 1989-1991: male faculty member under age 40 published twice as many article equivalents than their female counterparts, whereas for faculty over age 40 the difference is small (10-15%) (Kyvik and Teigen 1996)



- Tower, Plummer and Ridgewell 2007:
- top six journals in the world, as rated 2006 Thompson' ISI index, two for each category: 2 in **science** (Science and Cancer Journal for Clinicians), 2 in **business** (Academy of Management Review and Quarterly Journal of Economics) and 2 **social science** (Archive of General Psychiatry and Harvard Law Review)... 😊
- They find no difference (in 2005) in productivity when the % of the women participating in the academic work force is factored in: 30-35% of participation rates in academy university position and represented almost 30% of the authors in the top tiered journals
- Also no significantly statistical difference in journal IF ratings between women and men

Tuttavia:

- Si parla però di 6 top journals...
- e non si va a vedere se sono donne con figl* oppure no.
- Solo la variabile gender è presa in considerazione, non quella F.
- Lo stesso fanno Vange et al. (2005) e Dasaratha, Raghunandam, Logan and Barkman 1997

In Italia: cosa succede adesso, con le nuove regole Anvur? (Zacchia 2013)

- requisiti minimi per l'accesso alla prima fascia di docenza (procedura di valutazione comparativa bandita sulla base del DM 76 del 2012, attualmente in essere).
- produzione scientifica delle economiste alla ricetta “bibliometrica” Anvur: quante economiste, già di ruolo nell'università e potenziali candidate per la promozione alla fascia più alta di professore ordinario, soddisfano i criteri stabiliti dall'Anvur? **Zacchia (2013)**
- **Mediana articoli su riviste e capitoli di libro:** su un totale di 301 economiste (di cui 110 associate) **solo il 22% delle ricercatrici e associate soddisfa il primo requisito**, ovvero una mediana uguale o superiore a 8. **Per gli uomini al contrario la % di successo è del 35%;**
- **Mediana dei libri:** solo il **3,6% delle ricercatrici e associate ha pubblicato almeno una monografia negli ultimi dieci anni**. Anche in questo caso la **% maschile è più alta pari al 9%**
- **Mediana delle pubblicazioni su riviste collocate in fascia A**, ovvero riviste definite d'eccellenza. Il criterio di eccellenza dei vecchi settori disciplinari SECS-P01/P06 va da zero (scienze delle finanze, storia economica, storia del pensiero economico) a 6 (Econometria) pubblicazioni in dieci anni. Nonostante sia presente una scarsa copertura delle riviste di fascia A in Econlit, **il 26% delle economiste accademiche ha almeno una pubblicazione negli ultimi dieci anni inserita nella lista dei requisiti di “eccellenza”**, nello specifico il 25% delle associate e il 27% delle ricercatrici. In questo caso il gender gap si fa più marcato in quanto **circa il 90% degli uomini ha almeno un record negli ultimi dieci anni pubblicata su una rivista di fascia A.**

Gender disparities in academic publishing: **causes**



Causes of underproduction of academic women in research outcomes:

1. Women and men tend to collaborate with coauthors of the same sex; because there are a relatively few women in faculties, women **have more difficult to find coauthors** (Ashcroft, Bigger and Coates 1996; Suitor, Mecom and Feld 2001; Bentley 2003)
2. Females are more likely to **work in non-tenure track, part-time and temporary positions, to work in teaching colleges...** less time for research and publishing (Dasaratha, Raghunandam, Logan and Barkman 1997; Mathews and Andersen 2001; Robinson 2006)
3. **more involved in service activities at the expense of research** (Dasaratha, Raghunandam, Logan and Barkman 1997; Maske, Durden and Gaynor 2003, Corley and Gaughan 2005; Robinson 2006)
4. **disadvantaged by family responsibilities** (men spent more time in university and less at home, even among married faculty), especially during **child-rearing years** (Mathews and Andersen 2001; Bentley 2003; Suitor, Mecom and Feld 2001)

Contestualizzare gli indicatori (e di conseguenza indici e fattori)

- Per raggiungere un'uguaglianza di genere nelle carriere scientifiche è necessario **adottare criteri differenziati per la valutazione dei cv, e in particolare della produzione scientifica**
- Perché normalizzare la produzione scientifica per l'età (come propongono diversi statistici) e non per i/le figl*?
- (peraltro il numero de* figl* ha solo apparentemente una proprietà cardinale... 3 figl* non sono 3 volte 1 figl*... dipende se sono gemell*, se hanno pochi o tanti anni di differenza fra loro ecc... quando la società entrerà anche nella matematica?)
- Se il ragionamento appena fatto appare ragionevole, si possono ipotizzare rimedi (anche standardizzati come ponderazioni, correttivi, coefficienti, aggiustamenti, normalizzazioni, etc.), che tengano conto delle dinamiche sociali e disuguaglianze di essere madri, al fine di valutare più correttamente la produzione scientifica. Come ad esempio:
 1. **Normalizzare**, attribuire un **punteggio**, un **coefficiente additivo** ecc. a chi ha **figl*** (F) oppure
 2. privilegiare **la qualità delle pubblicazioni**, anziché la quantità: i candidati indicano 3 pubblicazioni (che reputano le migliori, le più innovative, ecc.) e il giudizio si baserà su quelle soltanto. Così almeno i/le referees almeno le leggeranno... cosa che non fanno se gliene arrivano 20... Peraltro in UK si fa proprio così: viene richiesto di pubblicare 3-4 buoni articoli in 8 anni (non il numero più alto possibile di articoli, come induce l'h-index)
 3. operare una **valutazione multidimensionale** della ricerca (il **fattore R** di Tucci, Fontani, e Ferrini, 2010)

La valutazione multidimensionale della ricerca: il fattore R



- Tucci, Fontani e Ferrini (2010: 107) (economisti)

Loro assunti:

1. la pubblicazione di articoli è solo un aspetto, sia pur rilevante, dell'attività scientifica del ricercatore
2. Ci sono una serie di attività, non sempre visibili, e non sempre si traducono in articoli e citazioni, che ciò nonostante contribuiscono al progresso scientifico

L'indice *R-factor*



L'indice *R-factor* è costituito dai seguenti indici:

- indice articoli pubblicati su rivista
- indice di monografie e saggi
- indice Quaderni di ricerca
- indice attività di coordinamento (conferenze, gruppi di ricerca, coord. dottorato, supervisione tesi)
- indice attività di divulgazione (seminari, conferenze ecc.)
- indice attività di tipo editoriale (riviste, collane, curatore ecc.)
- indice di attività di tipo funzionale (preside, direttore di dip., corso di laurea, centro di ricerca)

Ma ci potremmo mettere anche:

- n. ore di insegnamento
- n. esami annuo
- ecc.

Perché non anche un indice *F-factor*?



- N. (figl*)
- Età (figl*)
- Stato di salute (figl*)

mentre altre indici non possono essere presi in considerazione, anche se sarebbero importanti:

- il capitale parentale
- il capitale economico
- ecc.

La ponderazione F: contrari gli uomini



- problema **culturale 1**: nei Paesi Latini, pensare che questi "correttivi" potrebbero essere applicati anche a un uomo che decidesse di dedicare più tempo a* figl* e alla famiglia. Non si è consapevole del fatto che questo andrebbe a beneficio, magari, di una migliore qualità della vita per tutti, uomini e donne.
- problema **culturale 2**: l'effetto (quasi nullo) che ha avuto la norma che permette anche ai padri di usufruire dei congedi per allattamento, cura de* figl* ecc; gli uomini si vergognano di dire che ne vogliono usufruire e preferiscono rinunciare al beneficio piuttosto che essere esposti a battute e critiche machiste dai colleghi maschi (e anche dalle colleghe donne).

La ponderazione F: contrarie le donne



- **le "wonder women"** (dal fumetto del 1941): hanno passato la vita a fare salti mortali; per cui ritengono di non avere affatto bisogno di azioni positive per "stracciare" la concorrenza maschile (una giurista ordinario: *"col risultato che, giunta oramai a 44 anni, sono stanca morta e spesso mi domando se ne è valsa la pena di fare tutta sta fatica per arrivare, dove?..."*).
- **quelle che rinunciano** - che non vogliono azioni positive perché preferiscono piangersi addosso e dire che "non ha fatto carriera perché il marito, i figli.." e decidono di accontentarsi, di lavorare ancora meno di quanto potrebbero e di dedicarsi ad altro. (una giurista ordinario: *"Ti faccio inoltre presente che, fra le attuali trentenni, è di nuovo molto diffusa la prassi di lasciare il lavoro per dedicarsi ai figli ed alla famiglia non appena il reddito del marito è abbastanza elevato da permettere questa soluzione"*).

Altre obiezioni (e risposte) all'indice F



- 1. Fare famiglia e occuparsi de*figl* non rappresentano un "valore" per la collettività e come tale non vanno riconosciuto.**

A parte che qualcuno dovrà pur farsi carico della riproduzione della specie... Il problema è l'esatto contrario: la proposta non premia chi fa figl*, bensì tende a non penalizzarli

- 2. Se l'obiettivo di un'università è massimizzare i suoi risultati, tenderà a reclutare la gente che pubblica di più, che fa più ricerca, più didattica, è più presente istituzionalmente ecc., perché dovrebbe assumere o favorire avanzamenti di carriera di chi, probabilmente, è meno produttivo?**

Questa è una razionalità molto limitata, perché l'università si regge su* student*. I/le figl* di oggi possono essere gli/le student* di domani (l'introito perché l'università sopravviva). Comunque si dica chiaramente che è meglio che gli/le scienziat* (che sono stat* comunque de* figl* anche loro...) non facciano figl*. E che li facciano le classi basse (migranti, ecc.)

- 3. Molte donne e madri non sarebbero d'accordo con questo binomio più figli-meno produttività. Abbiamo decine di colleghe che hanno avuto carriere brillanti e hanno figli, anche più di uno.**

La carriera brillante l'hanno fatta in passato, quando l'università aveva più risorse (e quindi più opportunità per tutt*, anche per le madri). Ora invece le possibilità si sono ristrette e se non pensiamo a dei correttivi, c'è il rischio che a trarne vantaggio siano maggiormente gli uomini.

Inoltre la carriera brillante non va necessariamente di pari passo con l'attività pubblicistica. Il mio discorso è pensato per quest'ultima: la produttività pubblicistica.

Infine bisognerebbe vedere chi sono queste donne brillanti, il loro cetto sociale, il loro capitale sociale ed economico ecc. Questi fattori potrebbero aver ridimensionato l'effetto del fattore F.

Altre alternative: il *care-factor*...



- Anziché *mother-sensitive*, si potrebbe pensare a un *care-sensitive factor*, in cui si possano riconoscere sia padri che madri.
- Ciò potrebbe allargare il consenso a questa proposta concettuale.
- Tuttavia tecnicamente un *care-factor* sarebbe un'operazione più complessa, più difficile da operationalizzare...

Imparare dal passato



- Solo qualche decennio fa le quote rosa e le *affirmative actions* (fra cui riservare/assegnare borse di studio, posti da ricercatore e professore in base al colore della pelle ed etnia) venivano viste come **un attacco al merito**, una discriminazione verso i più bravi, un ostacolo al libero mercato delle capacità intellettuali.
- Ora invece non è (fortunatamente) più così.
- A quando una “**valutazione contestualizzata**”, una riflessione sulla **contestualizzazione** della produzione scientifica?

Proposta di *co-authoring*



- Chi condivide l'impostazione e le principali idee di questa presentazione
- ed è interessat* a scrivere insieme un articolo
- può contattarmi: giampietro.gobo@unimi.it