

Il fattore F Ridurre le diseguglianze di genere nelle carriere scientifiche¹

Giampietro Gobo
(Università degli Studi di Milano)



1. Una premessa di senso comune

Chi vive in Italia sa che padri e madri non sono ancora uguali nelle loro performance. Ad esempio sui luoghi di lavoro gli uomini passano molte più ore delle donne, le quali tendenzialmente devono concentrare la loro presenza, per poi “scappare” a prendere i figli all’asilo o a scuola, dare il cambio alla baby-sitter, preparare la cena, ecc. Gli uomini, invece, tendenzialmente prolungano la loro presenza in ufficio e sono più disponibili ad accettare le improvvise richieste della direzione. Lo mette bene in luce (se ce ne fosse ancora bisogno) un bel articolo di Danilo Taino (<http://lettura.corriere.it/debates/il-buon-lavoratore-va-a-casa-presto/#.UJ-LS-vMBRU.twitter>), apparso sul Corriere della Sera l’11/11/2012; mostrando peraltro come questa tendenza (e distorsione) sia una prerogativa dei maschi italiani.

Ci si potrebbe avvicinare a una maggior eguaglianza professionale fra uomini e donne se i compiti (di accudimento de* figl*, ecc.) fossero equamente distribuiti. Purtroppo così (ancora) non è. Per cui le madri riescono difficilmente a competere, a livello di produzione scientifica (pubblicistico), con i loro colleghi maschi (padri o meno). E spesso non ci riescono.

Certamente occorrerebbero politiche sociali che aiutino questo riequilibrio; ma in attesa di queste (e soprattutto dei loro effetti che si possono constatare solo nell’arco di decenni), forse si potrebbe ricorrere, adesso, a qualche correttivo matematico che riduca (almeno parzialmente) questa diseguglianza, soprattutto nei confronti della produzione scientifica delle madri. Su come farlo la discussione è apertissima. Ma sulla necessità di farlo, dovrebbe essere scontato.

2. Il perduto (buon) senso sociologico

Invece non è per nulla scontato. Anche per osservazioni assolutamente ovvie, come quelle sopra, occorre argomentare, portare dati, esibire statistiche, ecc. Servono particolari misurazioni per sostenere che i Vatussini sono più alti dei Pigmei? No. Basta guardarli. Servono dei dati particolari per asserire l’esistenza di una diseguglianza tra uomini e donne? No. Una qualsiasi persona non-scienziata li capirebbe e li troverebbe (appunto) di buon senso. Invece, nelle perversioni del paradigma misurativo, che hanno (da molto tempo) contaminato le scienze sociali, il (buon) senso

sociologico è andato quasi del tutto perduto. Specie fra i *referees* degli *abstract*, che si mandano per presentare una relazione a un convegno. Ecco una *compilation*.

Referee 1:

- *mancano, a supporto delle argomentazioni presentate, un'adeguata letteratura di riferimento, evidenze attraverso casi specifici o esempi di pratiche valutative basate sui criteri proposti.*
- *Nondimeno il riferimento ad una "valutazione contestualizzata" dovrebbe considerare l'opportunità dell'utilizzo di indici più complessi che, oltre a tenere conto delle diverse sfaccettature dell'attività di ricerca rispetto alle sole pubblicazioni, considerino anche altri fattori legati al genere che possono incidere sulla produttività scientifica (es. opportunità di accesso alla carriera di ricercatore, l'età di ingresso, opportunità di mobilità nazionale/internazionale, settore scientifico).*
- *A tale proposito, un indice di misurazione della performance normalizzato sulla presenza o meno di figli appare, invece, piuttosto riduttivo.*

Referee 2:

- *Il tema è interessante, ma la proposta ha poco a che fare con la ricerca e sarebbe valida per qualsiasi posizione lavorativa o carriera.*
- *Peraltro non ne esamina gli effetti sociali e/o organizzativi (p.e. una simulazione di cosa accadrebbe se...)*
- *Vi è poi un'altra questione di fondo che mi sembra non si ponga: per aiutare la parità è bene premiare una carriera indipendentemente dai risultati scientifici (chi ha più figli potrebbe prevalere su chi ha maggiore qualità ma meno figli) o attivare condizioni per rimuovere tali barriere (con servizi, incentivi finanziari, ecc...)?*
- *Il quesito non è nuovo ma non mi sembra venga affrontato in un contesto ove il merito dovrebbe essere il principale metro.*

Referee 3:

- *"Empirically questionable, over-simplified analysis; no reference to studies of science which show that the relation of scientific careers and gender is much more complex than assumed in the proposal".*

Di fronte a queste critiche taglienti, mi trovo costretto a indossare i panni del metodologo e argomentare in modo stringente ogni mio asserto. Avvertendo il lettore che l'esito finale non sarà poi tanto diverso da quello a cui sarebbe arrivata una persona di buon senso (comune).

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

Generalmente, In Italia, la produzione scientifica di un individuo (non importa se uomo o donna), viene valutata attraverso tre procedure o modalità: conteggi, classificazioni e lettura (del contenuto).

Conteggi

- indice h (basato sul numero di citazioni)
- numero di pubblicazioni (sopra o sotto la mediana)
- riviste su cui ha pubblicato (l'*Impact Factor* di quelle riviste)
- ecc.

Classificazioni (non contabili)

- la lingua (preferibilmente inglese) in cui ha pubblicato
- se si tratta di libri oppure di articoli oppure di capitoli (di libri)
- se con o senza *referee* (nel caso di pubblicazioni su riviste)
- tassonomia delle riviste (fascia A, B e C, con preferenza della prima fascia)
- tassonomia delle case editrici (con preferenza di case editrici prestigiose)
- ecc.

Il dramma contemporaneo è che queste due procedure stanno velocemente sostituendo la terza (la **lettura** del contenuto del prodotto scientifico), che dovrebbe invece essere la procedura principe. In altre parole come faccio a valutare un articolo se non l'ho letto? Come faccio a valutare la produzione scientifica di un individuo se non ho letto i suoi lavori? Si può. Si può. Dice la *nouvelle vague* bibliometrica e classificatoria. Basta fare un po' di conti e di ragionamenti classificatori. In questo modo due modalità (utili ma sicuramente) periferiche rispetto al contenuto di una pubblicazione, diventano principali perdendo così la possibilità di dare un giudizio **nel merito** di una pubblicazione.

E' infatti storia di questi ultimi mesi, che commissari per le abilitazioni vengano sommersi da decine di pubblicazioni da valutare in pochi giorni, fra la montagna di altre cose che uno scienziato ha da fare. Il risultato è che questi lavori scientifici non vengano letti seriamente (tranne pochi casi), bensì sbirciati, passati in velocità (*to skim*) schermata dopo schermata, alla ricerca del *sound of scholarship*. Umiliante per l'autore/trice della pubblicazione.

4. Monitoraggio o valutazione?

Se per valutazione intendiamo “un'attività cognitiva tesa a fornire un giudizio su un'azione (o complesso di azioni coordinate) svolta intenzionalmente/ o che si intende svolgere, destinata a produrre effetti esterni, che usa gli strumenti delle scienze sociali e che segue procedure rigorose e codificabili” (Palumbo 2001: 59), le prime due procedure non rientrano a pieno titolo nella valutazione perché il loro esito non è un giudizio (soggettivo), ma semplicemente un *output* che potrebbe fornire qualsiasi persona (anche un amministrativo) a cui diamo delle istruzioni precise e la relativa documentazione (il foglio delle riviste di fascia A, B e C, quello che classifica le case editrici, ecc.). L'esperto invece serve nella terza procedura, quando occorre giudicare, discernere, individuare, comprendere, in una parola 'valutare'.

Nelle prime due procedure c'è invece poca valutazione e molto **monitoraggio**. Il monitoraggio, al pari della ricerca di base, della ricerca applicata (Palumbo 2001: 64), dell'*audit* (Bezzi 2001: 65 e 67), del *benchmarking*, della certificazione, del bilancio sociale, non è valutazione. Anzi Bezzi (2001: 66) mette il monitoraggio agli antipodi della valutazione. La VAL comprende i compiti del monitoraggio e dell'*audit*, ma non si esaurisce in essi; si spinge oltre perché vi aggiunge un giudizio critico. Conteggi e classificazioni possono quindi essere solo un **presupposto** della valutazione, una prima scrematura; non la valutazione in sé.

Poco male, uno potrebbe dire, se però valutazione e monitoraggio fossero concatenate; se fossero semplicemente sequenziali. Purtroppo non è così, perché il monitoraggio (nell'uso fatto dall'ANVUR), attraverso l'uso delle mediane, è discriminante per passare alla fase di valutazione. Questo danneggia chi ha scritto pochi contributi, ma di alta qualità, perché non ha potuto accedere alla fase successiva (quella della valutazione del contenuto della pubblicazione) ed è stato quindi eliminato.

5. La valutazione astratta: cercasi disperatamente società

Le due procedure, diventate regine nel campo della valutazione dei prodotti scientifici, ricadono in uno schema valutativo astratto, avulso dalle dinamiche sociali, epistemologicamente ingenuo, politicamente sprovveduto e poco riflessivo. Questo schema, apparentemente razionale e trasparente, non tiene conto di come gli indicatori sono (socialmente) costruiti, e di quali rappresentazioni, modelli mentali e conoscenze tacite... questi indicatori incorporano.

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

Tutti i manuali di metodologia insegnano che per condurre una ricerca è necessario preventivamente concettualizzare il fenomeno. In altre parole dare una definizione del cosiddetto oggetto di ricerca. Non posso iniziare una ricerca sulla famiglia o sulla povertà, se prima non definisco che cos'è una famiglia (e sappiamo bene che le definizioni sono cambiate nel tempo) o cosa sia un/a pover*. In altri termini quali criteri adotto per inserire quella particolare relazione tra persone nella categoria 'famiglia' o quali requisiti debba avere un/a pover* per essere definito tale.

Lo stesso vale per la valutazione di un/a ricercat*. **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*

7. Una valutazione senza società

Gli attuali strumenti di valutazione della produzione scientifica, valutano le persone come se fossero impersonali basati, non come degli attori sociali. Li valutano dimenticando che sono... persone (con delle biografie, traiettorie sociali ecc.). Come se gli/le autori/trici e i loro prodotti appartenessero a due mondi separati e non connessi. Un prof. associato mi scrive: “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". L'unica info che nel modulo ANVUR si poteva inserire era quella relativa ai congedi per maternità; essi poi venivano sottratti all'età accademica e quindi si alzavano un po' le mediane.

Invece la valutazione è 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*). Nel **senso comune accademico** (perché non mi risultano manuali sull'argomento) un/a buon ricercat* è col/i che:

8. Gli assunti taciti della valutazione accademica

Proviamo allora a esplorare questi determinati assunti culturali (taciti e/o espliciti), questi particolari modelli mentali (su cosa sia un/a buon/a ricercat*). Nel **senso comune accademico** (perché non mi risultano manuali sull'argomento) 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.

Credo che qualsiasi accademico sottoscriverebbe (almeno idealmente) questa lista.

9. La società nella valutazione

Chiediamoci ora: chi meglio potrebbe performare (a parità di intelligenza) su tutte queste aree? Chi risponde "tutt*", ha interiorizzato la separazione tra autori e prodotti scientifici, sopra richiamata, e un modello astratto di valutazione. A chi invece pensa che ci saranno delle differenze, forse il *ranking* seguente può apparire ragionevolmente e sociologicamente sensato:

1. persona single
2. persona con partner, senza figl*
3. persona con partner, con 1 figli*
4. persona con partner, con 2 figl*
5. persona con partner, con 3 figl*
6. ecc.

Tralasciamo tutte altre possibili combinazioni (avere un familiare malato o disabile, un/a partner lontano per lavoro, il supporto dei genitori, condizione economiche agiate che permettono baby-sitter a gogò ecc.), perché altrimenti otteniamo una complessità di situazioni difficilmente trattabile con strumenti standardizzati.

Ovviamente stiamo parlando di **persone**, non di uomini o donne. La variabile **gender** (per il momento) non entra ancora in gioco. E quando ci entrerà renderà ancora più "sociale" la valutazione.

10. Il modello culturale sottostante (tacito)

Se questo è plausibile (e vedremo fra poco che lo è) sorgono altri interrogativi:

- Qual è il modello culturale sottostante a questi criteri valutativi?
- Quali assunti taciti sono incorporati in esso?
- Qual è il profilo sotteso?
- Forse quello di Rita Levi Montalcini (categoria 1) o Margherita Hack (categoria 2)?
- E' **ragionevole** ipotizzare che chi ha figl*, 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 seminali riflessioni di Balbo (1978) sulla doppia presenza (e tutta la messe di ricerche che ne è conseguita), non possiamo escludere che un qualche effetto ci sia. E' **ragionevole** quindi 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**?

11. Per una valutazione *society-sensitive* (e *mother-sensitive*)

Il ragionamento appena fatto varrebbe sia per le donne che per gli uomini, se quest'ultimi partecipassero equamente alla cura de* figl*, casa, ecc. Sappiamo che non è così, per cui l'argomentazione 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.

12. 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 relativo al fatto che queste donne abbiano o meno figl*. Sono pochi i **data-base** accademici che hanno questo indicatore/dato, che sarebbe di grande utilità per una più corretta valutazione.

Infatti sul lato della produzione scientifica, non sembra ragionevole ipotizzare differenze fra uomini e donne **se entrambi senza figl***. Invece la trattazione diventerebbe più interessante se potessimo "scoprire" 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)
- **la cura de* figl*** è demandata principalmente **alle madri**.

Purtroppo le attuali ricerche e comparazioni **raramente scorporano questo dato** e quindi non ci aiutano a capire **se esiste o meno un impatto de* figl*** sulla produzione scientifica delle donne. Non ci rimane quindi che guardare le ricerche comparative fra uomini e donne, e poi soppesare questi risultati 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. (vedi Gobo 2008).

13. Women's scholarly productivity

Le ricerche che si occupano della produttività scientifica delle donne presentano risultati controversi, e non sempre facilmente interpretabili:

- Kyvik (1990) sostiene che women are more productive in the age group 50-54; while men in the group age 45-49. Ciò farebbe pensare che le donne cominciano a essere più produttive quando i/le figl* sono più grandi, più autonom* e bisognos* di cura;
- **La stessa** Kyvik (1990) però afferma che both men and women, married and divorced persons are more productive than single person. E questo mi pare qualcosa d'inspiegabile. Come il risultato successivo;
- women with children are more productive than women without children (Kyvik 1990). A me paiono statistiche decontestualizzate, prive delle dinamiche sociali. In altre parole sarebbe importante sapere: che donne sono quelle con figl*? Quanti ne hanno? 1-2 o 3? Sono assistite? A quale cetto sociale appartengono? Senza queste info ogni interpretazione appare traballante;
- a Long, Allison and McGinnis (1993) risulta invece che although men and women start out as assistant professors with similar productivity, after 6 years men have significantly more publications.
- Kyvik and Teigen (1996) notano che nel periodo 1989-1991 (del loro data-dase), gli uomini avevano in media 6.9 articoli, mentre le donne 5.6 (il 20% in meno);
- sempre nello stesso periodo (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).

Quindi differenze fra uomini e donne cominciano a emergere con una certa chiarezza.

Tuttavia Tower, Plummer and Ridgewell (2007), che considerano un po' un mito la differenza di produttività scientific fra uomini e donne, hanno selezionato 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). Essendo uno scienziato sociale "maturo", che si sta incamminando nell'ancora lunga via verso la pensione, mi sono sentito molto ignorante per non aver mai saputo dell'esistenza di questi due top journal del mio campo...

Gli autori find no difference (in 2005) in productivity when the % of the women participating in the academic work force is factored in: 30-35% of women's participation rates in academy university positions (nel mondo anglofono) overlaps the almost 30% of the authors in the top tiered journals.

Inoltre essi non hanno trovato alcuna significant statistical difference in journal IF ratings between women and men. Tuttavia questo studio parla di 6 top journals, non va a vedere se queste donne hanno figl* oppure no, prendendo quindi in esame solo la variabile gender (che per me non è così discriminante, specie se quelle donne sono emule di Hack e Levi Montalcini). La stessa disattenzione è presente negli studi di Vange et al. (2005) e Dasaratha, Raghunandam, Logan and Barkman (1997).

Cosa succede adesso in Italia, con le nuove regole Anvur?

Zacchia (2013) ha scritto uno di quegli articoli che un* vorrebbe trovare più spesso in letteratura. Partendo dai 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) s'è chiesta: applicando la ricetta "bibliometrica" Anvur alla produzione scientifica delle economiste, quante di loro (già di ruolo nell'università e potenziali candidate per la promozione alla fascia più alta di professore ordinario) soddisfano i criteri stabiliti dall'Anvur? Il risultato è sorprendente.

Se guardiamo alla mediana degli 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 ha una mediana uguale o superiore a 8. Per gli uomini al contrario la % di successo è del 35%

Se osserviamo la 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 e pari al 9%.

Infine se monitoriamo la mediana delle pubblicazioni su riviste collocate in fascia A (quelle definite d'eccellenza), il criterio di eccellenza dei vecchi settori disciplinari SECS-P01/P06 va da 0 pubblicazioni (scienze delle finanze, storia economica, storia del pensiero economico) a 6 pubblicazioni (Econometria) 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.

14. Le cause delle gender disparities in academic publishing

In letteratura le cause of underproduction of academic women in research outcomes sono state individuate in:

1. Women and men tend to collaborate with coauthors of the same sex; because there are relatively few women in faculties, women **have more difficult to find coauthors** (Ashcroft, Bigger and Coates 1996; Sutor, 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; Sutor, Mecom and Feld 2001).

15. Contestualizzare gli indicatori (e di conseguenza indici e fattori)

In base a ciò che è stato finora argomentato ritengo che, per accelerare il raggiungimento di un'uguaglianza di genere nelle carriere scientifiche, sia necessario **adottare criteri differenziati per la valutazione dei cv, e in particolare della produzione scientifica**. Se uomini e donne sono diversi (e il *diversity management* è ormai una realtà), non si capisce perché debbano essere trattati come se fossero uguali...

Le proposte possono essere tante e diversificate, e il dibattito è appena iniziato. Ad esempio si potrebbe normalizzare la produzione scientifica per il numero dei/le figl*. Anche perché la normalizzazione per età (come hanno proposto diversi statistici) è già una realtà. Ovviamente tenendo presente che il numero de* figl* ha solo apparentemente una proprietà cardinale: infatti 3 figl* non sono 3 volte 1 figl*. Anche in questo caso occorre tenere presenti le dinamiche sociali; il carico di cura di 2 figl* dipende da molti elementi: se sono gemell*, se hanno pochi o tanti anni di differenza fra loro ecc... Ecco perché quando la società entrerà anche nella matematica sarà (benvenuta ma) sempre troppo tardi...

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).

16. La valutazione multidimensionale della ricerca: il fattore R

Gli economisti Tucci, Fontani e Ferrini, nel proporre una valutazione multidimensionale della ricerca, partono da due assunti (2010: 107) molto "sociali":

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 che non sempre si traducono in articoli e citazioni), che ciò nonostante contribuiscono al progresso scientifico.

Per tenere maggiormente conto di questi due assunti, essi hanno costruito quello che hanno chiamato **indice R-factor**. Esso è costituito, a sua volta, dai seguenti (sotto)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
- n. di tesi di laurea seguite
- ecc.

Come possiamo notare, il termine "valutazione" (attribuito a questa proposta) è molto stirato, trattandosi nientedimeno (e niente di più) di un articolato monitoraggio. Tuttavia la proposta appare molto interessante e feconda.

In essa non sfigurerebbe anche un **indice F-factor**, costruito su:

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

mentre prendere in considerazione altri indici (come il capitale parentale, il capitale economico, ecc.), anche se importante, sarebbe complicato.

17. La ponderazione F e i suoi "nemici": gli uomini

Parafrasando Karl Popper, i "nemici" della ponderazione F sono prima di tutto molti uomini. Per almeno due motivi, di ordine culturale:

- **resistenza**: nei Paesi Latini, è difficile far comprendere che questi "correttivi" potrebbero essere applicati anche a un padre che decidesse di dedicare più tempo a* figl* e alla famiglia. Non si è consapevoli del fatto che questo andrebbe a beneficio, magari, di una migliore qualità della vita per tutti, padri e madri. I padri rimangono tendenzialmente restii a suddividere le pratiche di cura con le loro partner;
- **vergogna**: lo si nota osservando l'effetto (quasi nullo) che ha avuto la norma che permette anche ai padri di usufruire dei congedi parentali per la cura de* figl* ecc; gli uomini si vergognano a dire che ne vogliono usufruire e preferiscono rinunciare al beneficio piuttosto che essere esposti a battute e critiche machiste da parte di colleghi maschi (e anche da qualche collega donna).

18. La ponderazione F e le sue "nemiche": le donne

Potrà sembrare paradossale, ma anche non poche donne sono esitanti nei confronti del fattore F. Anche qui per almeno due motivi culturali:

- **le "wonder women"** (dal fumetto del 1941) - Sono madri che hanno passato la vita a fare salti mortali nel conciliare lavoro e famiglia (Marra 2012) e, a fronte di sacrifici personali enormi, "ce l'hanno fatta". E se ce l'hanno fatta loro (pensano) potrebbero farcela anche le altre, entrando così in un *loop* machista che danneggia le nuove generazioni di donne. Per cui esse ritengono che le madri non hanno affatto bisogno di azioni positive per "stracciare" la concorrenza maschile. Magari per poi trovarsi nella condizione di una collega giurista e professore ordinario, che confessa: *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?*
- **la rinuncia** - Altre madri e donne non vogliono azioni positive perché decidono di accontentarsi, di lavorare ancora meno di quanto potrebbero e di dedicarsi ad altro. Magari preferiscono piangersi addosso e poter dire, un giorno, che "non ha fatto carriera per il marito, i figli..". Questo servirà sicuramente a dare un senso alla loro vita; meno a quella delle altre rimaste indietro nella carriera. Sempre la collega giurista mi dice: *"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"*.

19. Botta e risposta: altre obiezioni (e possibili risposte) all'indice F

In questi mesi, presentando questa proposta in vari sedi, sono emerse altre obiezioni che riprendo sinteticamente:

- **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 penalizzarle/i
- **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 altri (le classi basse, i migranti, ecc.?)
- **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 ceto sociale, il loro capitale sociale ed economico ecc. Questi fattori potrebbero aver ridimensionato l'effetto del fattore F.

20. In conclusione: imparare dal passato

I rimedi possono essere molti, così come i ri-finimenti concettuali. Ad esempio, anziché parlare di *mother-sensitive* si potrebbe pensare a un *care-sensitive factor*, un concetto più inclusivo dove si possano riconoscere sia padri che madri. Ciò potrebbe allargare il consenso a questa proposta. Anche se tecnicamente un *care-factor* sarebbe un'operazione più complessa e forse più difficile da operationalizzare.

In conclusione, 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 alla pigmentazione della pelle e all'etnia di appartenenza) venivano viste come **un attacco al merito**, una discriminazione verso i più bravi, un ostacolo al libero mercato delle capacità intellettuali. Ora fortunatamente non è più così. Tuttavia ci sono ancora molti passi da fare verso un'eguaglianza di genere nelle carriere scientifiche. E una "**valutazione contestualizzata**", una riflessione sulla **contestualizzazione** della produzione scientifica, può essere la strada.

Giampietro Gobo, professore straordinario di Metodologia della ricerca sociale

¹ Ringrazio per i commenti e suggerimenti: Emanuela Abbatecola, Maria Carmela Agodi, Diana Urania Galetta, Chiara Guglielmetti, Mita Marra, Antonella Nappi, Paola Ronfani, Renata Semenza, Silvia Salini, Anna Lisa Tota e il pubblico presente alla sessione del Congresso Annuale dell'Associazione Italiana di Valutazione, 19 aprile 2013.