

Per una dimensione di genere nella valutazione ricerca

Promotion of gender dimension in research evaluation

Ilenia PICARDI¹

Sommario. L'attuale sistema di valutazione della ricerca in Italia ha come presupposto indiscusso la definizione di criteri neutrali e oggettivi. Eppure, esiste un'ampia bibliografia di ricerche internazionali che contesta la neutralità presunta della valutazione, mostrando l'esistenza di uno "standard doppio" di eccellenza: uno valido per gli uomini, l'altro per le donne che devono sostenere performance migliori per essere valutate al pari dei colleghi maschi. Questi studi rivelano come le discriminazioni di genere agiscono (anche) attraverso processi di valutazione che incidono direttamente sull'assegnazione dei fondi di ricerca, il reclutamento delle ricercatrici e la progressione di carriera. Nell'ambito delle azioni promosse dal progetto europeo FP7 GENOVATE (*Transforming organisational culture for gender equality in research and innovation*), il team dell'Università degli studi di Napoli Federico II promuove una riflessione sul tema "genere e valutazione" e la diffusione di un *Codice di condotta per la definizione di Standard di Eccellenza della Ricerca in un'ottica di genere e di rispetto per le diversità*.

Parole chiave: Ricerca, Valutazione, Genere, Diversità.

Abstract. The current system of research evaluation in Italy has as its unquestioned assumption the definition of neutral and objective criteria. Yet there is an extensive bibliography of international research which challenges the alleged neutrality of this assessment, showing the existence of "double standards" of excellence: one valid for men, the other for women who have to achieve greater performance to be valued at par with their male colleagues. These studies reveal how gender discrimination act (also) through assessment processes that have a direct impact on the allocation of research funds, the recruitment of researchers and career progression. As part of the actions promoted by the European project FP7 GENOVATE (*Transforming Organisational cultures for gender equality in research and innovation*), the University of Naples Federico II team promotes a reflection on "gender and evaluation" and the introduction of a Code of Practice to define a Standard of Excellence in Research that respects a gender and diversity.

Keywords: Research, Evaluation, Gender, Diversity.

¹ Università degli Studi di Napoli Federico II. E-mail: ilenia.picardi@unina.it.

Negli ultimi dieci anni la valutazione della ricerca, pratica iniziata nel 1992 in Gran Bretagna con il RAE (Research Assessment Exercise) – oggi REF (Research Excellence Framework), è stata decretata come strumento cruciale anche per il nostro sistema universitario. Dal 2010, infatti, è diventata anche in Italia una prassi obbligatoria, e per certi aspetti vincolanti, della produzione scientifica.

Il via all'esercizio di valutazione della ricerca è stato dato dalla legge 240 del 30 Dicembre del 2010 – meglio conosciuta come Legge Gelmini – e dai decreti attuativi che l'hanno susseguita, tramite i quali il MIUR ha incaricato l'Agenzia Nazionale per la Valutazione Universitaria della Ricerca (ANVUR) di attuare un piano nazionale di valutazione della ricerca.

L'ANVUR, difatti, oggi è nota a tutti le ricercatrici e i ricercatori italiani principalmente per due grandi operazioni:

- la Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2004/2010, che ha interessato tutte le università, i centri di ricerca, gli istituti e le agenzie finanziati dal MIUR;
- l'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN), svoltasi per la prima volta nel 2012.

Per avere un'idea della rilevanza che la valutazione ha assunto per ogni singolo dipartimento e per ogni ricercatrice e ricercatore, basti pensare che ai risultati della VQR e dell'ASN sono strettamente connesse l'assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) e la distribuzione dei punti organico agli Atenei.

Il sistema di valutazione promosso dall'ANVUR è stato ampiamente discusso, in ambito accademico e sui media, tra coloro che ne hanno elogiato le lodi e quelli che lo hanno criticato duramente. Scopo di questo intervento è mettere in luce un aspetto finora quasi del tutto trascurato in queste discussioni: la *dimensione di genere nella valutazione della ricerca*.

L'espressione *dimensione di genere nella ricerca* è stata sviluppata nell'ambito delle ricerche portate avanti dalla Commissione Europea per indicare la valenza e la necessità dell'integrazione delle analisi di genere nella ricerca scientifica (European Commission 2013a).

Il tentativo di promuovere un dibattito pubblico, quanto più ampio e aperto possibile, sul rapporto genere e valutazione della ricerca è quindi l'obiettivo del presente lavoro, in cui vengono riportate alcune delle ricerche e delle azioni sul tema condotte nell'ambito del progetto europeo GENOVATE (*Transforming organisational culture for gender equality in research and innovation*).

1. Neutralità e oggettività presunte della valutazione e del sistema meritocratico

La valutazione dell'eccellenza nella ricerca promossa dall'ANVUR si fonda sull'assunzione di due principi:

- i criteri che definiscono e valutano l'eccellenza nella ricerca sono oggettivi;
- la meritocrazia è un sistema sociale neutrale che elude discriminazioni fondate su criteri arbitrari.

Sebbene questi principi siano considerati incontrovertibili dagli esperti che definiscono la valutazione in Italia, esiste, in realtà, un'ampia bibliografia

internazionale che mette in discussione questi assunti e critica la presunta neutralità e oggettività della valutazione: queste ricerche mostrano come i criteri che definiscono l'eccellenza e valutano la ricerca non sono oggettivi e neutrali rispetto a molti parametri, ad esempio rispetto al genere.

Prima di argomentare questa analisi è interessante notare la genesi del termine *meritocrazia*. A coniare la parola fu il sociologo britannico Michael Young che, nel 1958, pubblicò *Rise of the Meritocracy*. L'opera descrive una società distopica caratterizzata da un sistema scolastico organizzato per selezionare una classe dirigente valutata per quoziente intellettivo e impegno; l'esito è un sistema opprimente governato da un'aristocrazia arrogante e distante dal popolo. Young intendeva con questa pubblicazione denunciare i rischi dell'invocazione all'efficienza e dell'insistenza sulla necessità di connettere la formazione scolastica con le esigenze dell'industria, a discapito di una visione egalitaria e democratica della società.

Sebbene il concetto di meritocrazia si sia poco a poco dissociato dall'accezione negativa originale per divenire sempre più rilevante in politica, in economia e, soprattutto, nei sistemi di istruzione e di formazione, dopo più di cinquant'anni dalla pubblicazione del libro di Young alcuni ricercatori continuano ad avere una posizione critica sui sistemi meritocratici: la meritocrazia, così come l'eccellenza accademica, in quanto costrutti sociali, sarebbero strettamente legati al contesto e alla società che la definiscono, di cui assumono, esplicitamente o implicitamente, valori e principi che la caratterizzano, inclusi quelli disegualitari e discriminanti. Nonostante le politiche per le pari opportunità adottate dalle istituzioni; decenni di lavori sull'argomento mostrano come l'accademia e tutto il sistema di ricerca risentono ancora di grandi disuguaglianze di genere: pertanto queste disuguaglianze si ripercuotono nel sistema di valutazione (European Commission 2004; European Commission 2011; European Commission 2013b; GenSet 2011; Gheaus 2014; Knoppers et al. 2013; Van den Brink e Benschop 2012; Zucco 2014).

Le ricerche che contestano la presunta neutralità di genere dei criteri di valutazione sostengono infatti l'esistenza di uno "standard doppio" di eccellenza, per cui le donne devono sostenere performance migliori per essere valutate al pari dei colleghi uomini (Brouns et al. 2004; Foschi 1989; Foschi 1996; Foschi 2000).

Altre ricerche rivelano come la valutazione dell'eccellenza della ricerca sia definita e misurata attraverso indicatori orientati a un approccio maschile al successo nella carriera facendo implicitamente riferimento a modalità di prestazioni maschili e tendendo a enfatizzare le aree dove gli uomini eccellono (Knights et al. 2003; Deem 2007).

2. I meccanismi di valutazione che producono imparzialità di genere: qualche esempio

Sebbene la materia sia regolamentata dai decreti legislativi n. 151 del 26 marzo 2001 e n. 198 dell'11 aprile 2006, nella prassi esistono ancora molte ambiguità per quanto concerne l'accessibilità e la valutazione dei congedi. Il risultato è una chiara penalizzazione, nella valutazione, delle interruzioni delle attività di ricerca: meccanismo che chiaramente produce imparzialità di genere.

A questo proposito è bene ricordare come nel bando della VQR 2004/2010 si è tenuto conto dei congedi parentali solo per un periodo complessivo superiore a due anni. Questo criterio ha inciso sulla valutazione del rendimento di donne che, con una

maternità fisiologica per cui hanno cumulato solo cinque mesi di congedo obbligatorio e un anno di orario ridotto per l'allattamento, non hanno raggiunto i due anni di congedo previsti dal bando. La denuncia mossa dall'associazione Donne e Scienza insieme ai CUG dell'INGV e dell'INFN, prima, e l'interrogazione parlamentare presentata dalla deputata Teresa Bellanova nel maggio del 2012, poi, hanno fatto sì che nell'ASN i congedi parentali siano stati valutati coerentemente con le indicazioni europee e con la legislazione di riferimento, ma la valutazione condotta in ambito della VQR 2004/2010 è rimasta immutata e fedele ai criteri emanati dal bando. L'episodio esemplifica chiaramente l'atteggiamento poco conciliante tra lavoro e vita privata generalmente diffuso nelle università e nei sistemi di ricerca che, come notato recentemente, ha ancora come effetto una chiara discriminazione delle madri e, in generale, delle persone che si dedicano alla cura dei familiari (Rice 2011).

Anche l'enfasi posta dal sistema di valutazione sulla quantità piuttosto che sulla qualità dei risultati contribuisce a creare disparità di genere. Gli istituti di ricerca, per la VQR, le ricercatrici e i ricercatori, per l'ASN, sono valutati principalmente per il numero di prodotti di ricerca. La qualità dei singoli prodotti, ad esempio degli articoli di ricerca, è invece valutata dal prestigio della rivista che li accoglie sulla base dei seguenti parametri: Impact Factor (IF), Web of Science (WoS), e JCR -Scopus. Molti studiosi hanno spiegato come questa scelta rischia di favorire la quantità e non la qualità dei contenuti, quindi, di determinare delle storture importanti nella produzione della conoscenza scientifica stessa (Wilhite 2012; Brems 2013; *PLoS Medicine* Editors 2006; Young 2008). Questi criteri, oltre a penalizzare ancora una volta le donne che, più frequentemente degli uomini, per motivi di cura parentale devono ricorrere a interruzioni delle attività di ricerca, non prestano un'adeguata attenzione al processo di produzione della ricerca, ovvero alla cura, in cui molte donne si distinguono, volta da una parte, alla conduzione del lavoro, dall'altra, alle persone che costituiscono il gruppo di ricerca (Rice 2011; Jacobson 2013).

Numerosissime ricerche hanno inoltre mostrato ormai come il genere dell'autore influenza il giudizio del valutatore, anche se spesso in modo inconscio e inconsapevole (Moss-Racusin 2012). È chiaro dunque che il processo di *peer review*, quando non anonimo, non tutela le donne dall'esistenza di pregiudizi e stereotipi che si annidano nei processi di valutazione (Budden et al. 2008).

Infine alcuni studiosi hanno messo in luce come l'importanza del numero di citazioni delle pubblicazioni penalizza le donne. Il sistema di citazione soffre infatti di un effetto denominato *same-sex citation*: i ricercatori mostrano una marcata tendenza a citare pubblicazioni i cui autori sono dello stesso sesso (Maliniak et al. 2013; Sugimoto et al. 2013). D'altronde l'esistenza delle *old boy network* è nota ormai da anni come uno dei principali meccanismi che produce discriminazione delle donne nella scienza; pertanto è facile comprendere come l'appartenere, o il non appartenere, a network solidi di ricerca ha un impatto diretto sul numero di citazioni.

Fino a quando gli indicatori bibliometrici che favoriscono gli uomini, come il numero di citazioni, l'H-index, il numero di articoli pubblicati, rimarranno i barometri indiscussi della valutazione per l'accademia e l'eccellenza della ricerca, le donne continueranno a incontrare delle barriere strutturali per l'accesso ai finanziamenti e la progressione nel mondo accademico (Jacobson 2013; Rice 2013; Jones 2013).

Le discriminazioni di genere, dunque, non operano solo mediante stereotipi, pregiudizi e forme subdole di isolamento e scoraggiamento, ma anche attraverso

processi di valutazione che incidono sull'assegnazione dei fondi per la ricerca, sul reclutamento delle ricercatrici e sulla progressione della loro carriera.

Ciononostante, l'esistenza di una dimensione di genere nella valutazione della ricerca è pressoché negata; anzi, la supposta oggettività della meritocrazia diventa un alibi per giustificare alcuni sbilanciamenti di genere che incidono nella valutazione, siano questi di contesto, come ad esempio il caso di commissioni composte da soli uomini, sia culturali, come ad esempio l'idea diffusa che lo scienziato debba rispondere a standard percepiti come maschili.

3. Un codice di condotta per la valutazione in un'ottica di genere e di rispetto per le diversità

Il team dell'Università degli studi di Napoli Federico II (UNINA), come partner del progetto europeo GENOVATE ha stilato un *Codice di condotta per la definizione di Standard di Eccellenza della Ricerca in un'ottica di genere e di rispetto per le diversità*, e ha proposto che questo codice sia adottato dalla sua istituzione accademica.

Il codice di condotta fornisce delle misure e delle indicazioni da attuare per valorizzare la dimensione di genere nella ricerca e per evitare il perpetuarsi di discriminazioni di genere inconse nei processi di reclutamento e di progressione della carriera dei ricercatori e delle ricercatrici.

Le indicazioni proposte riprendono indicazioni della Carta Europea dei Ricercatori, del Codice Minerva, dei report recenti della Commissione Europea, e alcune delle policy adottate in ambito europeo. Questi principi guida si basano su quattro principi fondamentali:

- **Trasparenza:** tutti i processi relativi alla definizione degli standard di eccellenza della ricerca e all'assegnazione dei ruoli nelle università devono essere pubblici e a disposizione di tutto il personale.
- **Coerenza:** le norme e criteri di eccellenza di ricerca devono essere applicati in modo coerente all'interno di qualsiasi processo, per promuovere e garantire la parità di genere e il rispetto delle diversità.
- **Responsabilità:** devono esistere delle linee chiare di responsabilità per l'attuazione, il monitoraggio e la revisione degli standard di eccellenza di ricerca al fine di garantire la parità di genere e il rispetto delle diversità.
- **Inclusività:** i principi guida devono promuovere un ambiente inclusivo nel tentativo di garantire la parità di genere e pari opportunità a tutti.

4. Conclusioni/Proposta

La conclusione di questo lavoro vuole essere, in realtà, il punto partenza per una collaborazione che il team GENOVATE@UNINA propone a tutte le ricercatrici e i ricercatori interessati. A partire dalla condivisione del Codice di condotta per la definizione di Standard di Eccellenza della Ricerca in un'ottica di genere e di rispetto per le diversità, GENOVATE@UNINA propone infatti l'apertura di un tavolo di confronto sul tema Genere e Valutazione che coinvolga studiosi e studiose della questione di genere nella ricerca, MIUR, ANVUR, esponenti del CUN, e tutte le figure istituzionali di riferimento. L'idea è cercare di tradurre i principi esposti dal codice di

condotta in norme concrete di valutazione che evitano discriminazioni di genere o qualunque altro tipo. Esempi di queste norme possono essere:

- L'adozione di misure di trasparenza nei concorsi, quali:
 - la pubblicazione dei curricula commissari
 - la pubblicazione dei curricula partecipanti
 - la pubblicazione dei curricula vincitori
 - la pubblicazione *a priori* dei criteri di valutazione utilizzati dalla commissione di concorso.
- Valutare la qualità e non la quantità delle ricerche.
- La formazione dei commissari e delle commissarie di concorso sulle questioni di genere.
- Richiedere l'equità di genere nelle commissioni di concorso.
- Effettuare una valutazione dei processi che conducono alla produzione scientifica (non solo dei prodotti).
- Valutazione adeguata della maternità e dei congedi parentali in tutte le fasi della carriera.
- Valutare positivamente le politiche che favoriscono l'uguaglianza di genere e le pari opportunità nella ricerca, come ad esempio l'attuazione di programmi di *mentoring*, di *gender budgeting*, il monitoraggio della presenza delle donne nelle università e nei centri di ricerca, l'adozione di *Gender Equality Plan*.

In definitiva non si sta qui proponendo una rivoluzione del sistema di valutazione ma l'introduzione di fattori correttivi che sappiano valutare, così come d'altronde stanno già facendo i nostri colleghi britannici con la REF, la molteplicità di espressioni del mondo della ricerca per valorizzarne qualità e diversità. Presupposto di questo lavoro, infatti, è la convinzione che la diversità nella ricerca sia un valore da una parte, uno strumento cruciale per potenziare l'eccellenza e l'innovazione dall'altra: il rispetto di tutte differenze – non solo per quella di genere – significa disporre le basi di un miglioramento per tutti e, allo stesso tempo, una condizione necessaria per il conseguimento di una buona scienza.

Ringraziamenti

Ringrazio con affetto Angela Gargano e Maria Rosaria Masullo del CUG dell'INFN, e tutto il team di GENOVATE@UNINA per la collaborazione e il sostegno allo sviluppo di questo lavoro.

Bibliografia

- Brembs, Björn, Button, Katherine and Munafò, Marcus (2013). "Deep Impact: Unintended consequences of journal rank". *Frontiers in Human Neuroscience* 7:291.
- Budden, A., Tregenza, T., Aarssen, L.W., Koricheva, J., Leimu, R. and Lortie, C.J. (2008). "Double-blind review favours increased representation of female authors". *Trends in Ecology and Evolution* 23(1):4-6.
- Deem, Rosemary (2007). "Managing a meritocracy or an equitable organisation? Senior managers' and employees' views about equal opportunities policies in UK universities". *Journal of Education Policy* 22(6):615-636. doi: 10.1080/02680930701625247.

EC (European Commission) (2004). *Gender and excellence in the making*. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.

European Commission (2011). *Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2013a). *Gendered Innovations*. Luxembourg: Publications Office 2013.

European Commission (2013b). *Meta-analysis of gender and science research*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Foschi, Martha (1989). "Status characteristics, standards and attributions", in J. Berger, M. Zelditch, Jr. and B. Anderson (eds.) *Sociological Theories in Progress: New Formulations*. Newbury Park, Ca: Sage, 58-72.

Foschi, Martha (1996). "Double standards in the evaluation of men and women", *Social Psychology Quarterly* 59:237-54.

Foschi, Martha (2000). "Double standards for competence: Theory and research". *Annual Review of Sociology* 26:21-42.

GenSet (Gender in science) (2011). *Advancing Excellence in Science through Gender Equality* <<http://www.genderinscience.org/index.php/advancing-excellence-in-science-through-gender-equality>>.

Gheaus, Anca (2014). "Three cheers of the token woman!" *Journal of Applied Philosophy* 32(2). doi: 10.1111/japp.12088.

Jacobsen, Christian B. and Lotte B., Andersen (2014). "Performance Management for Academic Researchers". *Review of Public Personnel Administration* 34:84-107.

Knoppers, Annalies, Inge, Claringbould and Marianne, Dortants (2013). "Discursive managerial practices of diversity and homogeneity". *Journal of Gender Studies*. doi:10.1080/09589236.2013.833086.

Knights, David and Wendy, Richards (2003). "Sex Discrimination in UK Academia". *Gender, Work and Organization* 10(2):213-38.

Maliniak, Daniel, Ryan, Powers and Barbara F., Walter (2013). "The Gender Citation Gap in International Relations". *International Organization Foundation* 67(4):889-922.

Moss-Racusin, Corinne A., John F., Dovidio, Victoria L., Brescoll, Mark J., Grahama and Jo, Handelsmana (2012). "Science faculty's subtle gender biases favor male students". *PNAS* 109(41):16474-79 doi:10.1073/pnas.1211286109.

Rees, Teresa (2011). "The Gendered Construction of Scientific Excellence". *Interdisciplinary Science Review* 36:33-45.

Rice, Curt (2011). "Scientific (E)quality". *Interdisciplinary Science Reviews* 36(2):114-24. doi:10.1179/030801811X13013181961356.

Sugimoto, C.R., Larivière, V., Ni, C., Gingras, Y. and Cronin, B. (2013). "Global gender disparities in science". *Nature*, 504(211):211-13.

The *PLoS Medicine* Editors (2006). "The impact factor game". *PLoS Medicine Editors* 3(6):e291. doi: 10.1371/journal.pmed.0030291.

Van Brink, Marieke and Yvonne, Benschop (2012). "Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs". *Organization* 19:507-524, first published on July 29, 2011.

Wilhite, Allen W. and Eric A., Fong (2012). "Coercive Citation in Academic Publishing". *Science*, 335(6068):542-543. doi:10.1126/science.1212540.

Young, Neal S., John P.A., Ioannidis and Omar, Al-Ubaydli (2008). "Why Current Publication Practices May Distort Science". *PLoS Medicine* 5(10):e201. doi:10.1371/journal.pmed.0050201.

Zucco, Flavia (2014). "La valutazione dell'eccellenza". www.ingener.it. <http://www.ingener.it/sites/default/files/ricerche/fz_valutazione_eccellenza_ital_def.pdf>.