

Alla Sottosegretaria alla Presidenza del Consiglio On. Maria Elena Boschi
Alla Ministra dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca On. Valeria Fedeli
Alla Vice Ministro al Ministero dello sviluppo economico On. Teresa Bellanova

Cc: Alla Eurodeputata On. Elena Gentile
Cc: Consigliera Nazionale di Parità effettiva Francesca Bagni Cipriani Consigliera
Cc: Alla Consigliera Nazionale di Parità Serenella Molendini

**Oggetto: Richiesta di istituzione di un tavolo di lavoro con MIUR e ANVUR per
rafforzare l'equità di genere nella valutazione della ricerca**

Dalla prima metà degli anni Novanta, la Commissione Europea per lo Sviluppo e la Ricerca e le istituzioni governative locali e nazionali hanno sviluppato un apparato sempre più ampio di misure e iniziative rivolte a università e centri di ricerca per incoraggiare le pari opportunità; ciononostante, le analisi dei dati ufficiali e i risultati delle ricerche internazionali dei *gender studies* nell'accademia mostrano il persistere di differenze significative tra scienziati e scienziate nella strutturazione dei modelli di ruolo, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, e nell'accesso ai finanziamenti. L'elaborazione dei dati forniti dal MIUR per l'anno 2016 mostra ancora come, sebbene nelle prime fasi di carriera la percentuale di donne sia superiore al 50%, la presenza femminile nelle università diminuisca rapidamente con la progressione di carriera fino a raggiungere il 20% nelle posizioni apicali.

In effetti, molti degli interventi adottati negli ultimi trent'anni non hanno modificato le procedure e le pratiche di reclutamento e progressione di carriera delle donne nella ricerca, non riuscendo a identificare, quindi a de-costruire, gli ostacoli strutturali e culturali che le donne incontrano ancora nei loro percorsi di ricerca.

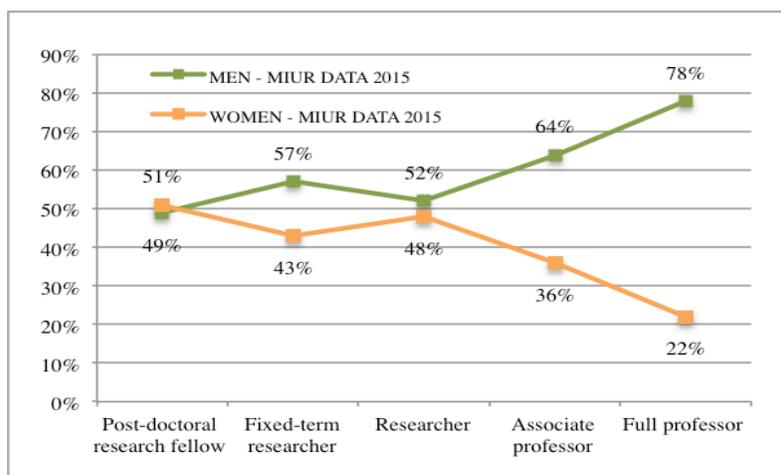


Diagramma a forbice delle carriere accademiche nelle università italiane.

Elaborazione dati MIUR 2015 a cura dell'Osservatorio di genere sull'università e la ricerca dell'Università degli Studi di Napoli Federico II.

D'altra parte in questi ultimi anni si è sviluppata un'ampia bibliografia di ricerche che testimonia come le discriminazioni di genere non operino solo mediante subdole forme di isolamento e di scoraggiamento, ma anche attraverso processi di valutazione che hanno impatto diretto sull'assegnazione dei fondi per la ricerca, sul reclutamento e sulla progressione di carriera. Queste ricerche hanno rivelato l'esistenza di un "doppio standard" di eccellenza, per cui le donne devono sostenere performance migliori per essere valutate al pari dei colleghi uomini.

Un caso emblematico in Italia è fornito dai congedi familiari e per maternità. Malgrado 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. Nei bandi emanati dall'ANVUR e nei bandi di concorso accademici, l'impatto della maternità nelle carriere di ricerca è infatti ampiamente sottostimato. Il risultato è una penalizzazione delle interruzioni delle attività di ricerca: meccanismo che produce imparzialità di genere, mentre le indicazioni europee per la

valutazione dell'attività di ricerca suggeriscono una considerazione realistica dell'impatto delle gravidanze e della cura di un bambino sulla produttività scientifica di una donna. I bandi ERC (European Research Council) prevedono, ad esempio, un allungamento dell'età accademica pari a 18 mesi per ciascun figlio, andando quindi ben oltre i 5 mesi di congedo obbligatorio per maternità.

Ancora, il sistema di valutazione della ricerca italiano non considera alcune delle indicazioni fornite dalla Carta Europea dei Ricercatori, dal Codice Minerva, dai report recenti della Commissione Europea e dalle strategie di policy adottate in ambito europeo.

Ecco dunque alcuni esempi concreti di intervento:

- la valutazione adeguata della maternità e dei congedi parentali;
- la formazione dei commissari e delle commissarie di concorso sulle questioni di genere nella ricerca e nell'accademia;
- l'introduzione nella valutazione degli Atenei, delle performance dei Dipartimenti e dei carichi istituzionali dei singoli ricercatori di indicatori relativi al tempo e all'impegno speso nell'attuazione di politiche/azioni per la *gender equality* (come programmi di mentoring, gender budgeting, Gender Equality Plan etc.).

Come associazione e gruppo di ricerca chiediamo quindi **l'istituzione di un tavolo di lavoro che includa esponenti del MIUR, dell'ANVUR e rappresentanti dei CUG e dei principali stakeholder delle università e dei centri di ricerca italiani, per studiare e implementare delle misure concrete per introdurre una effettiva equità di genere nella valutazione della ricerca.**

In attesa di un cordiale riscontro,

Distinti saluti

L'associazione Donne e Scienza

L'Osservatorio di genere dell'università e della ricerca dell'Università degli Studi di Napoli Federico II