

# ‘Think with Indicators’?

Silvana Badaloni, Anna Maria Manganelli, Lorenza Perini

Università degli Studi di Padova

DRAFT

## 1. INTRODUZIONE

Esiste una *consapevolezza* condivisa che una *consapevolezza* di genere vive oggi all'interno della società. In particolare, nella Scienza, la doppia appartenenza alla professione e al genere per una scienziata donna ha il potenziale di plasmare e diffondere una tale coscienza. Sempre più spesso. Ciò comporta una evoluzione soprattutto di carattere culturale che coinvolge le Istituzioni Accademiche. Tuttavia tali cambiamenti sono sempre misurabili su scale temporali molto dilatate, anche a fronte di un forte impegno della Commissione Europea che ha sicuramente cercato di promuovere la realizzazione di cambiamenti strutturali.

La *European Research Area ERA* ([http://ec.europa.eu/research/era/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/research/era/index_en.htm)), sviluppatasi attraverso i programmi di ricerca quadro *FP6*, *FP7* e *H2020*, ha visto il finanziamento da parte della Commissione Europea di 15 Progetti Europei per indurre cambiamenti strutturali dal punto di vista di genere nelle Istituzioni coinvolte. I tre obiettivi previsti erano: le pari opportunità nelle carriere scientifiche, l'equilibrio di genere negli organismi e nelle posizioni decisionali, la dimensione di genere nei contenuti della scienza. La partecipazione di centinaia di Università e di Centri di Ricerca a tali Progetti Europei ha prodotto sia a livello europeo che italiano una rete di esperienze sicuramente molto significative dovute a questa ampia promozione di politiche di genere. Più di 100 Gender Equality Plans sono stati implementati in tutta Europa. In generale in Italia, tali politiche sono state adottate dalle Istituzioni e monitorate dai Gruppi di Ricerca dei Progetti in collaborazione con gli Organismi di Parità e le/i Prorettrici/ttori preposti.

Recentemente è stato proposto un tool predisposto dall'European Institute for Gender Equality, in collaborazione con la European Commission *GEAR* per promuovere e supportare la costruzione e la implementazione di Piani di Azioni Positive in Istituzioni Accademiche e di Ricerca ([http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/GEAR\\_2016](http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/GEAR_2016)). Tale tool prevede una serie di definizioni – ad esempio, cosa si intende per Gender Equality Plan GEP, propone di identificare un ampio target cui le linee guida si rivolgono sulla base del concetto assolutamente condivisibile che: “*promoting gender equality structural change is not a women’s issue*”, e guida step-by-step la costruzione dei GEP in 6 passaggi. Strumento senz'altro utile soprattutto perché costruito sulla base di una rappresentazione sintetica di tutte le esperienze sviluppate nelle istituzioni che hanno partecipato ai vari Progetti Europei e che hanno visto la implementazione di politiche di genere.

Ma il punto centrale a questo punto diventa la verifica dell'impatto di tali politiche di genere attraverso un monitoraggio continuo delle situazioni per registrare i possibili miglioramenti nelle carriere e nelle condizioni di lavoro delle donne nella scienza e nella ricerca. A tal fine vari strumenti sono stati proposti proprio per permettere il monitoraggio e la misura del grado di implementazione delle politiche medesime e per registrare eventuali cambiamenti verso la parità di genere.

Tra i vari tools oggi disponibili, abbiamo scelto di illustrarne in questo articolo due. Il primo è il Bilancio di genere – *Gender Budgeting* – che consente di fotografare la situazione di assegnazione di tutti i tipi di risorse in una istituzione accademica e di ricerca, che citeremo brevemente; il secondo strumento, oggetto di una ricerca importante condotta all'Università di Padova nell'ambito del Progetto EU GenderTime, consiste nello sviluppo di un sistema di indicatori di parità di genere e di un indicatore composito UNIPD-GEI utile per misurare in termini metrici tale dimensione.

## 2. GENDER BUDGETING

Uno strumento particolarmente efficace da questo di vista è l'adozione del Bilancio di genere – *Gender Budgeting* - che consente di analizzare e valutare come l'assegnazione delle risorse in un'organizzazione, che agisce apparentemente in maniera “neutra”, in realtà produca effetti diversi sugli uomini e sulle donne. E' l'analisi delle spese e delle entrate in un bilancio pubblico, con riferimento alla diversità di effetti che hanno per le donne e per gli uomini. Questa prospettiva di genere permette la definizione di priorità e di strategie per la promozione delle pari opportunità e la valorizzazione delle risorse umane e permette di rendere l'amministrazione, l'istituzione consapevole della rilevanza delle questioni di genere.

*Gender Budgeting* è divenuta una parola chiave condivisa tra i vari Progetti Europei, come strumento che permette di fotografare in profondità la situazione interna di una Istituzione scientifica, di registrare possibili evoluzioni, e di confrontare Istituzioni Accademiche tra di loro.

La raccolta e l'analisi dei dati per la predisposizione del Bilancio di Genere descrive il quadro complessivo di tutte le componenti di una organizzazione considerando la diversa partecipazione di donne e uomini, in base a quanto definito dalla Risoluzione del Parlamento europeo sul gender budgeting del 3 luglio 2003: “Il Parlamento europeo fa propria la definizione di gender budgeting - inteso come applicazione del principio di gender mainstreaming nella procedura di bilancio - proposta dalla rete informale sul gender budgeting organizzata dal Consiglio d'Europa; ritiene che ciò consista nell'adottare una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi; sottolinea che il gender budgeting non mira a produrre bilanci separati per le donne ma bensì ad intervenire sui bilanci pubblici, poiché questi non sono neutrali in termini di genere, dato che hanno un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite; in tale ottica il gender budgeting implica che, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare la parità tra donne e uomini”. Si tratta di costruire uno strumento di valutazione della politica economica.

Secondo Annalisa Rosselli, nella lezione tenuta nella Giornata di Formazione su BG negli Enti Pubblici il 17.06.2016 all'Università di Padova, i passi principali sono i seguenti:

- un'analisi di contesto: raccolta dati, monitorare il contesto attraverso indicatori (importante della scelta degli indicatori giusti)
- un'analisi delle politiche di spesa e di entrata per valutare il loro effetto su uomini e su donne;
- un'analisi delle politiche adottate per affrontare direttamente la disuguaglianza di genere.

Il Working paper n. 14 del Progetto EU GARCIA, recentemente distribuito, è completamente dedicato alla presentazione di un Gender Budgeting toolkit (Finnborg S Steinflórsdóttir et al, 2016) con l'intento di proporre una guida per integrare il genere nei processi finanziari e nelle procedure delle Istituzioni Scientifiche ed Accademiche. Ogni partner di GARCIA ha contribuito a tale ricerca con riferimento al quadro e ai processi decisionali, gestionali e finanziari delle loro istituzioni accademiche, così come il processo di budgeting per quanto riguarda i campi delle Scienze Sociali e Umane (SSH) e della scienza, tecnologia, ingegneria e Matematica (STEM).

A livello italiano, oltre all'Università di Trento coinvolta nel Progetto GARCIA, il Bilancio di Genere è stato fatto:

- all'Università degli Studi di Ferrara dove è stato elaborato il primo bilancio di genere nel 2011 - <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio>
- all'Università degli Studi di Napoli Federico II - <http://www.unina.it/-/12621929-primo-bilancio-di-genere-dellateneo-federiciano>
- all'Università di Bologna <http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere/bilancio-di-genere>

All'Università degli Studi di Padova, nel giugno 2016, si è tenuta una giornata di formazione sul tema rivolta a dirigenti e capi-servizio ed attualmente è stata nominata una Commissione con il compito di elaborare il Bilancio di Genere.

Alcune parole-chiave che caratterizzano il Bilancio di genere con riferimento alle carriere accademiche sono:

- forbice delle carriere: riportando la percentuale delle donne rispetto agli uomini nei diversi step della carriera universitaria, dall'accesso alla formazione fino al grado di Professor Ordinario (grade A) si ottiene un andamento a forbice dovuto alla segregazione verticale della carriera delle donne: più si sale la scala gerarchica più si allarga la forbice a favore degli uomini;
- Glass Ceiling Index: metafora di una sorta di barriera invisibile, misurata da uno specifico indice che esprime la difficoltà delle donne ad accedere alle posizioni apicali per ostacoli spesso difficili da individuare;
- Composizione dei boards;
- il leaky pipeline, ovvero la progressiva uscita delle donne dal percorso delle carriere accademiche una volta concluso il periodo di formazione universitaria.

Riportiamo la forbice delle carriere dell'Università di Padova nell'AA 2015/2016 dove la linea rossa indica la percentuale di donne e la blu quella degli uomini in una carriera tipica, ai differenti step, (Figura 1).

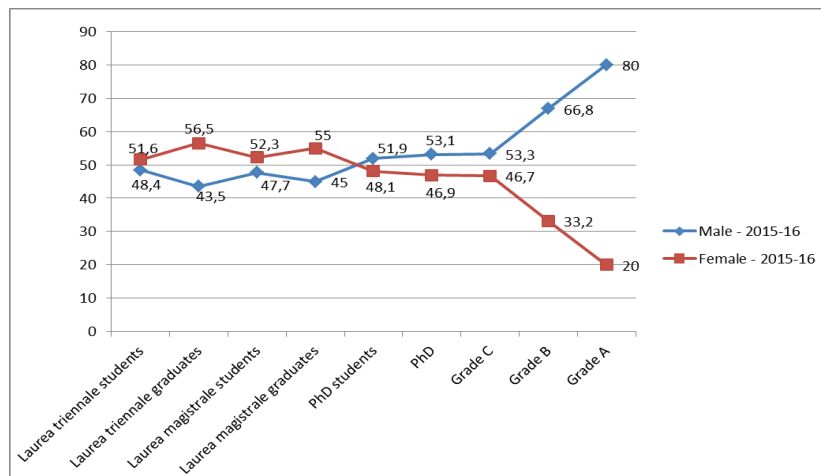


Figura 1

Tale andamento è assolutamente in accordo con quello riportato nel report She Figures 2015 (Figura 2).

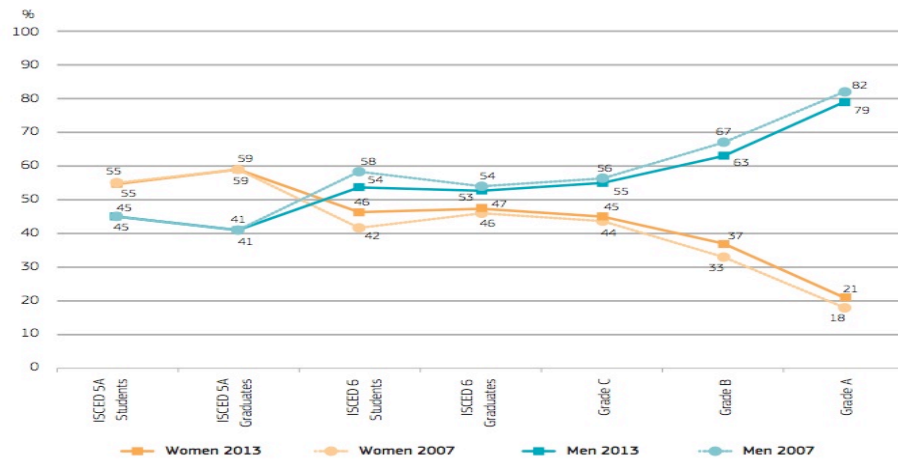


Figura 2

Se poi si analizzano i dati relativi alla Scuola di Ingegneria nell'AA 2015/2016 (Figura 3) si ritrova quello che viene definito per complementarità la non-forbice delle carriere, e anche qui si trova un perfetto accordo con i dati medi europei riportati da She-Figures 2015.

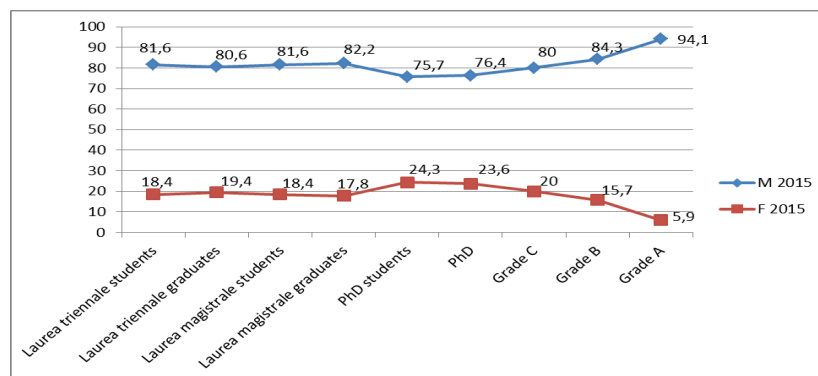


Figura 3

Fare statistiche di genere costituisce sicuramente un primo approccio per costruire un bilancio di genere. Conoscere i numeri sulla presenza delle donne ai vari livelli della carriera universitaria permette di fare una prima fotografia, un primo snapshot della mancanza di parità di genere che accomuna sicuramente tutti gli Atenei italiani.

### 3. ESISTE LA PARITA' DI GENERE?

Tuttavia non si tratta solo di monitorare la parità di genere ma di misurarla attraverso strumenti dedicati. Alla domanda: esiste la parità di genere? l'Istituto EIGE European Institute for Gender Equality, ha saputo

rispondere e l'ha misurata per i paesi europei, sviluppando un sofisticato modello concettuale di raccolta dati e un approccio statistico.

Il team dell'Università di Padova di GenderTime ha affrontato il problema di come si possa misurare la parità di genere in Accademia. Ispirandosi al modello di EIGE, con una integrazione di un modello proposto dal Progetto GenisLab per il gender budgeting e una declinazione esplicita per l'Accademia, è stato realizzato un Gender Equality Index UNIPD-GEI (Badaloni, Perini, 2016).

L'obiettivo principale di tale ricerca era la definizione di un nuovo specifico insieme di indicatori di genere da utilizzare in istituzioni di ricerca e accademiche. L'idea era quella di avere uno strumento per misurare il grado di attuazione delle politiche di genere nel mondo accademico in tempi diversi. Quindi una prima fase del lavoro è stata dedicata allo studio dello Stato dell'arte degli indicatori e abbiamo individuato come strumento di misurazione più robusto quello sviluppato dall'European Institute of Gender Equality EIGE. Tale indicatore misura la uguaglianza di genere nei diversi paesi europei: si tratta di un indicatore assoluto il cui valore va da 1 corrispondente a totale disuguaglianza fino a 100 corrispondente a parità di genere.

La struttura del quadro concettuale del Gender Equality Index è composto da sei domini - work, money, knowledge, time, power, health - combinati in un unico core. Ogni dominio è diviso in sottodomini - ad esempio, il dominio work ha tre sottodomini participation, segregation e quality of work (Figura 4).

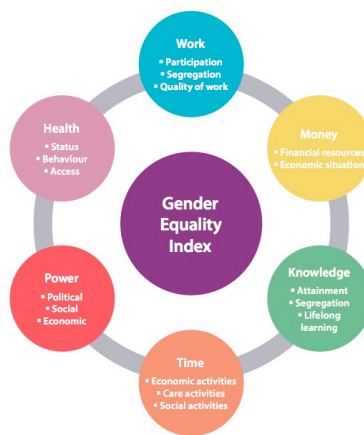


Figura 4 – Rappresentazione dello schema concettuale dell'indice EIGE – GEI

Sulla base di questo modello concettuale, EIGE ha calcolato i valori del Gender Equality Index di EIGE relativi al 2013 per tutti i paesi europei: l'average score per EU-27 vale 54.00 (in una scala da 1 – disuguaglianza – a 100 – parità) a testimonianza del fatto che l'EU rimane lontana dal raggiungere la parità di genere e il punteggio complessivo mostra che siamo a metà strada.

Il nostro obiettivo era quello di definire un indicatore di parità di genere basato sui domini e la meta-analisi dei dati che fosse specializzato per le istituzioni scientifiche ed accademiche e non per le popolazioni e i paesi. Quindi abbiamo dovuto ri-definire e specializzare il modello per le istituzioni accademiche. Inoltre volevamo integrare altri modelli proposti per le istituzioni accademiche nell'ambito dei progetti europei, ad esempio il progetto Genislab aveva elaborato alcuni indicatori nel framework del bilancio di genere, cioè quelli riguardanti il tempo (work-life balance), lo spazio (uffici e spazi per la cura) e il denaro (ad esempio fondi).

La combinazione dei due approcci ci ha portato ad implementare uno strumento tailored sul mondo

accademico, composta da sette domini, essendo i domini organizzati in sottodomini (Figura 5).

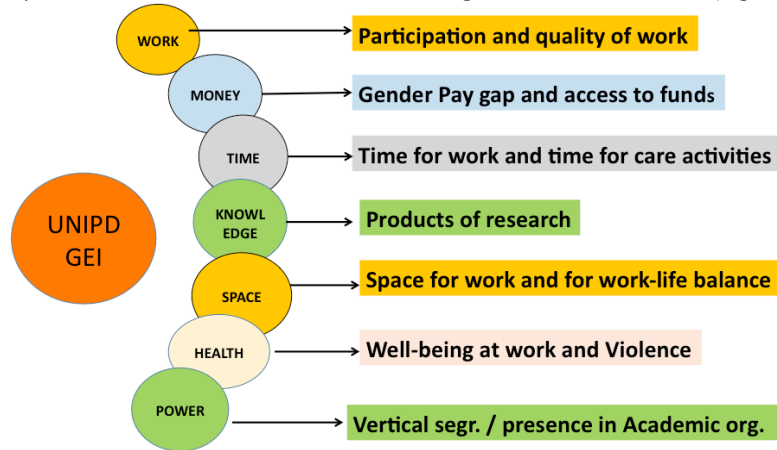


Figura 5

Questo è il modello concettuale che ha guidato la raccolta dati all'Università di Padova. I dati sono stati forniti da fonti diverse:

- l'Ufficio Controllo di Gestione dell'Università degli Studi di Padova, se i dati richiesti erano disponibili e
- un questionario che è stato costruito sulla base della struttura concettuale presentata prima.

Il questionario è stato distribuito a Professori ordinari e associati, Ricercatori e Ricercatori TDA, Assegnisti dell'Università degli Studi di Padova nel mese di settembre/ottobre 2015. La popolazione target era composta da 3041 individui. I rispondenti sono stati 954 corrispondente al 31% della popolazione target. Le donne, essendo il 38,4% del personale accademico, sono state il 47,2% degli intervistati.

I dati sono stati codificati in variabili, opportunamente normalizzate, per poter consentirne il confronto. Per ogni variabile sono stati calcolati gli indicatori semplici  $I_F$  e  $I_M$  (dove F indica Femmine e M Maschi rispettivamente) insieme al loro rapporto che fornisce l'indicatore del sotto-dominio rappresentato da quella variabile. Per ogni dominio D è stato possibile calcolare l'indicatore

$$I_D = I_{FD} / I_{MD}$$

essendo  $I_{FD}$  e  $I_{MD}$  gli indicatori semplici del dominio, distinti per femmine e maschi. Se questo rapporto assume il valore 1 significa che c'è parità di genere. Invece, se questo rapporto assume valori inferiori a 1 significa che gli uomini sperimentano una condizione migliore rispetto alle donne per quanto riguarda questo argomento e se è maggiore di 1 allora sono le donne ad essere favorite.

La descrizione del modello concettuale, dell'approccio statistico utilizzato per l'elaborazione dei dati insieme ad alcuni risultati di tale ricerca sono riportati in (Badaloni e Perini, 2016) insieme al testo del questionario utilizzato.

#### 4. ALCUNI DOMINI

In questo paragrafo riportiamo alcuni risultati riguardanti i domini *MONEY* e *POWER*.

La struttura del dominio *MONEY* è la seguente

Domain	Sub-domains	Variables	Categories	Sources
Money	Gender pay gap	Non-Istitutional activities	Activities conducted at the University Teaching agreements with other public or private universities Consulting and/or assessment activities Paid participation in Committees Publishing/editorial activities	Survey
	Access to funds	Funds for Research	Funding received from own university National sources European/International sources	Survey

La variabile *Non-institutional activities* misura il contributo al salario dovuto a varie tipologie di attività non-istituzionali (elencate in *categories*), come ulteriore fonte di reddito rispetto a quello dello stipendio, che in Italia, per il personale accademico dipende dalla posizione accademica. La variabile *Funds for research* calcola i fondi ottenuti per la ricerca provenienti da differenti ambiti.

Facendo il rapporto tra l'indicatore relativo alle donne e quello relativo agli uomini otteniamo l'indicatore per il *gender pay gap* che vale 0.721: ciò significa che c'è divario contro le donne pari al 27,9%.

Il sub-dominio di *Access to funds* ha lo scopo di confrontare il finanziamento della ricerca a disposizione per gli uomini e le donne appartenenti al personale accademico: il valore di tale indicatore semplice è 0,775.

Combinando i valori delle variabili relativi ai sotto-dominio, si ottiene per il dominio *MONEY* il valore 0.748, che testimonia un gap sfavorevole alle donne uguale al 25.2%.

In modo analogo abbiamo calcolato il valore per il dominio *POWER*. La struttura di tale dominio è data da:

Domain	Sub-domains	Variables	Categories	Sources
Power	Vertical segregation	Academic position	Full Professor (permanent) Associate Professor (permanent) Research Fellow (permanent) Research Fellow (non perm)	Offices

			Post-doctoral researcher (non perm)	
	Presence in Academic Organisms	Academic assignment	University commissions National commissions Selection committees/recruiting internal and external to the University Committees for the evaluation of research projects Department Boards Bodies of the University Equality bodies Commission scientific and/or teaching of Department Chairman of the School of the University President of the Study Course	Survey

La variabile *vertical segregation* è calcolata sulla base dei dati forniti dall'amministrazione relativa al personale docente e alle/agli Assegnisti (Figura 6). La codifica prevede: 1 se la persona ha una posizione di PO, 0.7 per PA, 0.4 per Ricercatore e 0 per altre posizioni. Il rapporto tra l'indicatore relativo alle femmine  $I_{Fv}$  quello dei maschi  $I_{Mv}$  fornisce il valore per questo sotto-dominio:

$$I = I_{Fv} / I_{Mv} = 0.688$$

indicando un gap a sfavore delle donne del 31.2%.



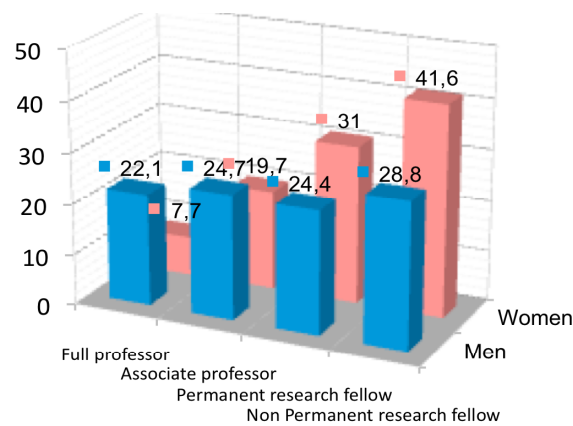


Figura 6

Calcolando la presenza dichiarata negli Organi Accademici (come elencati sopra) si ottiene il valore 0.741 che rileva come le donne abbiano più difficoltà degli uomini a ricoprire un ruolo a livelli decisionali importanti.

Combinando i valori si ottiene per l'indicatore semplice del dominio *POWER* il valore 0.700, rilevando un gap a sfavore delle donne del 30%.

## 5. CONCLUSIONI

Tale indicatore, sviluppato sui domini *work, money, power, knowledge, health, space and time* potrà essere impiegato per confrontare il grado di parità di genere nelle varie Istituzioni accademiche laddove fosse effettivamente implementato.

Certo, non si tratta di incrementare quel fenomeno diffuso tra i ricercatori e le ricercatrici denominato *'think with indicators'* ma piuttosto di avere strumenti profondi e scientificamente ben fondati per monitorare e misurare la parità di genere nell'Accademia, nella convinzione che per mettere in atto effettive e concrete politiche di gender equality non è sufficiente né conoscere i problemi in via teorica, né disporre di seppur accurate fotografie del reale come quelle che le misure quantitative ci forniscono. Per portare avanti un vero progetto di parità è necessario raccogliere e interpretare tutti i dati qualitativi possibili, oltre che quelli quantitativi, conoscere con precisione i contesti specifici in cui le politiche si attuano a tutti i livelli, ed essere perfettamente consapevoli che per ottenere un risultato è richiesto il supporto di tutta l'organizzazione universitaria.

## Bibliografia

S.Badaloni, L.Perini (Eds) A Model for building a Gender Equality Index for Academic Institutions. Padova University Press, June 2016.

Finnborg S Steinflórsdóttir, Thamar M. Heijstr, Thorgerdur Einarsdóttir, Gyda M. Pétursdóttir. Gender budgeting in academia – Toolkit. GARCIA Working Paper 14, GARCIA – GA n. 611737, 2016