

La dimensione di genere della *governance* universitaria¹

Commissione di genere SIE

Alessandra Casarico, Università Bocconi; Maria De Paola, Università della Calabria;
Paolo Naticchioni, Università Roma Tre e Mauro Sylos Labini, Università di Pisa

28 novembre 2019

1. Introduzione

Nonostante negli ultimi decenni la condizione economica e sociale delle donne sia migliorata in quasi tutti i paesi industrializzati, il divario retributivo rispetto agli uomini resta ampio. Uno dei motivi che spiega la persistenza del divario retributivo risiede nel fatto che le donne hanno maggiori difficoltà ad accedere a occupazioni e posizioni lavorative meglio remunerate. La presenza femminile negli organi decisionali sia aziendali sia politici risulta spesso ancora esigua.

Per quel che riguarda l'accademia, secondo il rapporto della Commissione Europea "She Figures 2018" (European Commission, 2019), nel 2017, nei paesi UE-28 solo il 14,3% delle istituzioni universitarie era guidata da donne. Il paese con la quota maggiore di rettori o direttori di genere femminile era la Norvegia, dove le donne rappresentano il 37,5% del totale. Se si considera la presenza in *board* scientifici, consigli, comitati, fondazioni o assemblee di carattere accademico, la percentuale di donne sale al 27% nella media dei paesi della UE-28. In Spagna, l'80% degli istituti di carattere scientifico risultava guidata da donne; a seguire la Bulgaria, dove le donne erano a capo nel 73% dei casi. In sette Stati membri (Svizzera, Polonia, Germania, Italia, Belgio, Grecia, Estonia.), le istituzioni guidate da donne erano meno del 10%, mentre nessuna donna risultava nella posizione di leader in Slovacchia, Repubblica Ceca, Cipro, Croazia, Portogallo e Romania.

In Italia attualmente solo 6 donne sono rettrici a fronte dei 76 colleghi uomini. Se si esamina invece la presenza femminile nell'ambito dei Senati accademici (SA) e dei Consigli di Amministrazione (CdA), sebbene la parità di genere sia incoraggiata e a volte regolamentata in molti statuti di atenei², risulta che le donne rappresentino il 24% dei membri dei CdA e il 25% dei componenti dei SA (dati riferiti al 2014).

I dati mostrano quindi una sostanziale disparità di genere nella *governance* delle università italiane in contrasto con uno degli obiettivi della strategia europea per la parità "Strategy for equality between women and men 2010–2015": promuovere una uguale partecipazione di uomini e donne nei processi decisionali, nonché quello di facilitare il cambiamento culturale nelle istituzioni universitarie e di ricerca (Commissione Europea, 2012). Una maggiore presenza femminile nella *governance* del sistema universitario, oltre a permettere una piena rappresentanza dei gruppi che lo compongono e a favorire una più equa rappresentazione dei loro interessi, può anche contribuire ad aumentare la

¹ Ringraziamo la Fondazione Pesenti per il supporto finanziario, Daniele Checchi per avere fornito i dati ANVUR, Annalisa Rosselli, Luca De Benedictis e i partecipanti alla sessione "Women in academia: where do we stand?" della Sessantesima Riunione Scientifica Annuale della Società Italiana degli Economisti per i commenti. Ringraziamo Luca Brugnara e Carmela Accettura per l'assistenza alla ricerca.

² [Un rapporto dell'Università di Ferrara](#) ha suddiviso 64 università italiane nel modo seguente: Atenei che hanno regolamentato un obbligo di risultato (13 per il CdA; 7 per il Senato accademico); Atenei che hanno regolamentato un obbligo di accesso (8 per il CdA; 5 per il Senato accademico); Atenei che hanno inserito nei regolamenti una raccomandazione circa l'attuazione del principio di pari opportunità (36 per la scelta dei membri del CdA; 18 per la composizione del Senato accademico); Atenei per i quali non si è riscontrata alcuna informazione (7 quanto alla disciplina per l'individuazione dei componenti il CdA; 34 per quanto attiene alla formazione del Senato accademico).

qualità della ricerca scientifica e ad aumentarne la ricchezza e la diversità in termini di approcci e temi. Inoltre, la presenza di donne in posizione di leadership potrebbe favorire le carriere delle donne più giovani fornendo modelli di riferimento a cui ispirarsi.

Questo rapporto di ricerca esamina la presenza femminile nelle posizioni di direttore di dipartimento e coordinatore di corso di laurea, ruoli che spesso rappresentano importanti punti di partenza per raggiungere posizioni di maggior impatto sulle politiche accademiche.

La scelta di concentrarsi sui direttori è anche dovuta al fatto che la legge Gelmini del 2010 ha ampliato le competenze dei dipartimenti, aggiungendo alla ricerca scientifica le attività didattiche e formative. Sebbene ciascuno statuto universitario disciplini le specifiche modalità organizzative dei dipartimenti, il ruolo del direttore è centrale nelle scelte che riguardano sia la didattica sia la ricerca e rappresenta l'elemento di raccordo tra corpo docente e rettori, prorettori e CdA. I coordinatori di corso di laurea hanno invece compiti relativi alle attività didattiche e formative, sono coinvolti nella progettazione del corso e nell'assicurazione della sua qualità. Rappresentano quindi un legame importante tra studenti e docenti. Alla luce di queste brevi considerazioni, sia direttori sia i coordinatori appaiono cariche decisive per l'efficacia dei processi decisionali che si realizzano all'interno degli atenei.

Il rapporto è organizzato nel modo seguente. Il paragrafo 2 descrive i dati utilizzati per le analisi. Il paragrafo 3 si concentra sui direttori di dipartimento e presenta un'analisi delle differenze di genere nella probabilità di essere eletti a questa carica. Il paragrafo 4 è dedicato ai coordinatori dei corsi di laurea. Il paragrafo 5 conclude.

2. Dati

Le fonti dei dati utilizzate per l'analisi sono molteplici: per quanto riguarda i direttori di Dipartimento, ANVUR ha fornito le informazioni relative ai direttori di Dipartimento in carica nel novembre 2017, insieme ai nomi dei dipartimenti e delle Università di afferenza. Da ANVUR sono stati ottenuti anche i dati relativi ai coordinatori dei corsi di laurea a novembre 2017, con nomi dei corsi di laurea, classe di laurea a cui appartengono e ateneo di riferimento.

I dati relativi ai direttori sono stati uniti ai dati CINECA sull'organico universitario per l'anno 2014, sotto l'ipotesi che i direttori in carica nel 2017 siano stati votati dall'organico di dipartimento presente 2-3 anni prima. Le informazioni utilizzate da quest'ultimo dataset sono il ruolo (prima fascia, seconda fascia, ricercatori a tempo determinato e indeterminato), il dipartimento e l'ateneo di afferenza, il macrosettore di appartenenza (86 macrosettori in 14 aree disciplinari) e il settore concorsuale. Le aree disciplinari sono poi state aggregate in 6 *fields of research* (Scienze naturali, Ingegneria e tecnologia, Scienze mediche e della salute, Agraria e scienze veterinarie, Scienze sociali, Studi umanistici e artistici), utilizzando le corrispondenze elaborate dal MIUR. Anche i dati sui coordinatori sono stati uniti all'organico 2014, per uniformità con quanto fatto per i direttori. Poiché 72 coordinatori di corsi di laurea nell'anno 2017 non erano presenti nell'organico del 2014, abbiamo unito queste osservazioni con gli organici universitari degli anni successivi (2015-2017) per aumentare la numerosità del campione dei coordinatori.

La Figura 1 presenta i dati relativi alla distribuzione per genere e fascia dell'organico universitario di riferimento, dei coordinatori e dei direttori. Gli uomini rappresentano il 63,4 % del totale dei docenti. La presenza femminile diminuisce sensibilmente al crescere della fascia di docenza, mentre per gli uomini la riduzione è più contenuta e di un solo punto percentuale nel passaggio da associato ad ordinario. Tra i coordinatori, la maggioranza relativa è rappresentata dagli associati uomo, seguiti dagli ordinari uomo e dagli associati donna. I direttori sono nell'87,6% dei casi professori ordinari, con una distribuzione per genere fortemente sbilanciata a favore degli uomini, che rappresentano il 72% del totale. Gli uomini riescono ad accedere alla carica di direttore anche come associato, mentre

questo passaggio per le donne è molto più raro. Esaminiamo più nel dettaglio questi temi nel prossimo paragrafo.

3. Analisi sui direttori di dipartimento

Nel campione dei dati forniti da ANVUR a novembre 2017, i direttori di dipartimento sono 807 su un organico totale di 55426 docenti (1,46% del totale). Le donne sono 150, il 18,5% del totale, con percentuali più elevate al Nord e al Centro, rispetto al Sud e le Isole (Tabella 1). I direttori di Dipartimento sono per quasi l'87,6% professori di prima fascia (Tabella A.1 in Appendice), come illustra la Figura 1, che presenta la distribuzione per genere e per fascia dei direttori (sul totale dei direttori), insieme a quella dell'organico universitario (sul totale dell'organico universitario) e dei coordinatori (sul totale dei coordinatori) e. La Tabella A.2 in Appendice mostra come tra gli 82 atenei italiani affiliati alla CRUI, 27 non hanno alcun direttore donna nei loro 130 dipartimenti. L'Università di Siena è l'ateneo con la percentuale più elevata di direttori donna (8 su 15).

Poiché è nota la differenza di genere nella distribuzione dei docenti tra discipline, con le donne che superano gli uomini solo nell'ambito degli studi umanistici e delle arti, valutiamo innanzitutto come la distribuzione per genere dei direttori di dipartimento vari a seconda dell'area di ricerca (*field of research*). Utilizziamo due diversi criteri per individuare l'area di ricerca a cui può essere ricondotta l'attività del Dipartimento: in primo luogo, calcoliamo la moda della distribuzione dei docenti di Dipartimento tra aree di ricerca e assegniamo al Dipartimento l'area di ricerca che caratterizza il numero maggiore di docenti del Dipartimento. In alternativa, selezioniamo l'area di ricerca partendo dal nome del Dipartimento. In queste analisi utilizziamo 5 anziché 6 *field* di ricerca, aggregando ingegneria e tecnologia con scienze naturali per individuare l'area STEM. Come si evince dalla Tabella 2, la percentuale maggiore di donne direttori si trova nell'area scienze sociali (tra il 26,8% e il 29% a seconda della classificazione adottata) e non nelle discipline umanistiche, dove si concentra la percentuale più elevata di docenti donna. Nell'area STEM, la percentuale di donne direttori è tra il 14,7% e il 15,1% a seconda del criterio di classificazione scelto, mentre la percentuale inferiore si trova nell'area agraria e scienze veterinarie.

Cosa determina la probabilità di diventare direttore di Dipartimento? I dati a disposizione ci permettono una prima analisi esplorativa. Non avendo informazioni su età, produttività scientifica, incarichi svolti di tutto l'organico universitario (alcuni esempi di variabili che potrebbero avere un impatto sulla probabilità di diventare direttore di dipartimento) e avendo solo una osservazione per i direttori – quella del 2017–, l'analisi, oltre a tenere conto del genere come caratteristica demografica rilevante, considera l'area geografica dell'Ateneo di appartenenza, l'area disciplinare di afferenza – sia del singolo docente sia di quella attribuita al Dipartimento–, il ruolo (prima o seconda fascia) e la distribuzione dell'organico dipartimentale per genere in fasce, per cogliere l'offerta potenziale di direttori di ciascun genere e l'impatto che ha sulla probabilità di diventare direttori.

I risultati sono presentati nella Tabella 3, che riporta i coefficienti stimati di un *linear probability model* che ha come variabile dipendente la probabilità di diventare direttore di Dipartimento. Nella prima colonna la *dummy* Donna è correlata negativamente con la probabilità di essere direttore di Dipartimento, che è invece correlata positivamente con lo status di ordinario (invece che associato o ricercatore). Dalle nostre stime risulta anche che la percentuale di donne che sono professore ordinario o associato nel dipartimento non ha alcuna relazione con la probabilità di diventare direttore.

La correlazione fra genere femminile e la probabilità di essere direttore resta negativa anche tenendo conto dell'area disciplinare dei docenti (le 14 aree disciplinari colte dalla *dummy* area docenti) o alternativamente per i *field* di ricerca dei docenti (*dummy* field docenti costruite aggregando dalle

aree di ricerca) –colonne 2-3-, per il field di ricerca attribuibile al Dipartimento in base alla moda dei docenti che ne fanno parte (*dummy* field Dipartimento) –colonna 4. Poiché i direttori di dipartimento sono nell’87,6% dei casi professori ordinari, il coefficiente negativo e statisticamente significativo relativo alla *dummy* Donna potrebbe essere spiegato dal fatto che, di norma, un minor numero di docenti donna è Ordinario (vedi Tabella 1). La tabella A.3 in Appendice replica il *linear probability model* appena discusso, con l’aggiunta dell’interazione Ordinario*Donna: la *dummy* Donna resta negativa e significativa e il termine di interazione è significativo, negativo e con coefficiente maggiore in valore assoluto rispetto quello della *dummy* Donna nella Tabella 3. Nella colonna 5 della Tabella 3 guardiamo al sottocampione dei docenti ordinari per controllare l’effetto del genere sulla probabilità di diventare direttore all’interno della prima fascia e troviamo ancora che la variabile donna è associata negativamente alla probabilità di essere direttore. Nelle colonne 6-9 replichiamo le regressioni delle colonne 1-3 e 5 all’interno del sottocampione dei Dipartimenti di economia e management individuati in base al nome del Dipartimento: notiamo come nell’ambito delle discipline economiche e manageriali venga meno l’impatto negativo dell’essere donna sulla probabilità di diventare direttore di Dipartimento. Ciò può dipendere dal fatto che in questi ambiti disciplinari c’è una maggiore consapevolezza delle problematiche relative alla discriminazione di genere (Boustan e Langan, 2019). Si tratta comunque di un dato in controtendenza con quanto evidenziato da associazioni quali l’*American Economic Association* che denunciano forti difficoltà nelle carriere delle donne impegnate nella disciplina economica. Esso potrebbe dipendere dal clima meno aggressivo e competitivo che caratterizza la comunità accademica italiana rispetto a quella americana. Ad esempio, Boustan e Langan (2019) sostengono che i dipartimenti di economia americani dove le donne ottengono risultati migliori sono quelli contraddistinti da un confronto scientifico poco aggressivo. Si noti comunque che non è possibile isolare economia da management poiché il numero di dipartimenti di sola economia è troppo limitato.

Nella Tabella 4, colonne 1-2, esploriamo ulteriormente il ruolo delle discipline e dei *field* di ricerca e come questi interagiscano con il genere nell’influencare la probabilità di diventare direttore. Notiamo come il segno negativo della *dummy* permanga, mentre l’interazione della *dummy* stessa con l’appartenere ad un dipartimento di scienze sociali (non solo economia e management) o medicina contrasti tale segno negativo, specialmente nella regressione in cui controlliamo per l’area disciplinare del docente. Il segno positivo dell’interazione tra essere donna e appartenere ad un dipartimento di scienze sociali rimane tale in tutte le specificazioni della Tabella 4 e la grandezza del coefficiente è tale da compensare l’effetto negativo dell’essere donna sulla probabilità di diventare direttore di dipartimento.

Quando esploriamo la dimensione geografica nelle colonne 3-4, vediamo come sia meno probabile che le donne in atenei del Sud diventino direttore, rispetto a quelle del Nord. Nelle ultime due colonne controlliamo per ateneo, e confermiamo che anche all’interno di un dato ateneo è meno probabile che le donne diventino direttore. L’essere professore ordinario aumenta sempre la probabilità di diventare direttore.

4. Analisi sui coordinatori dei corsi di laurea

I dati ANVUR consentono di estendere l’analisi relativa ai direttori di dipartimento anche ai coordinatori dei corsi di laurea. Dall’organico complessivo del 2014 riscontriamo che 3412 docenti, pari al 6,2% del totale, svolgono la funzione di coordinatore. La percentuale di donne tra i coordinatori è sensibilmente superiore rispetto a quella osservata tra i direttori: le donne sono 1177 su 3412

coordinatori, corrispondenti al 34,5% del totale. Inoltre, le statistiche descrittive riportate nella Tabella 5 mostrano che le percentuali di coordinatrici suddivise per aree geografiche, tutte comprese tra il 30,8% e il 37,7%, sono distribuite in modo più uniforme rispetto alla percentuale di donne tra i direttori di dipartimento. Un'ultima importante differenza si registra, infine, prendendo in considerazione la suddivisione per fasce. Se l'incarico di direttore sembra essere quasi completamente appannaggio dei professori ordinari, quello di coordinatore di corso è spesso ricoperto da associati, come evidenzia la Figura 1. La tabella A.4 riporta i numeri relativi alla distribuzione per genere e fascia dei coordinatori. A conferma del fatto che il ruolo di coordinatore di corso di laurea viene assegnato con maggior frequenza anche a professori con minore anzianità e carriera, 72 coordinatori di corsi di laurea nell'anno 2017 non erano presenti nell'organico del 2014, come già ricordato nel paragrafo 2. Data la maggior presenza di associati, nelle analisi includiamo anche la *dummy* Associato come variabile indipendente. La Tabella 6 riporta i risultati del *linear probability model* relativo alla probabilità di diventare coordinatore. Nella colonna 1 la *dummy* Donna è in questo caso positiva e statisticamente significativa. Essere professori di prima e di seconda fascia aumenta la probabilità di essere coordinatori di Corso di laurea: il fatto che i coefficienti per queste due variabili siano molto simili suggerisce che i professori ordinari e associati abbiano una probabilità di essere nominati coordinatori di corso di laurea relativamente simile, a differenza di quanto descritto per i direttori di dipartimento. I risultati restano sostanzialmente invariati anche quando controlliamo per l'area disciplinare dei docenti, per i *field* di ricerca dei docenti e per il numero di docenti occupati per Ateneo. Nella Tabella A.5 sono riportati i risultati per le medesime regressioni, calcolate sull'organico del 2014 con l'aggiunta dei 72 coordinatori non ancora impiegati in quell'anno accademico, le cui informazioni relative alla fascia di ruolo, settore concorsuale e ateneo di assunzione sono state recuperate dagli organici relativi al triennio 2015/2017. I risultati sono confermati.

I dati relativi alle classi di laurea consentono di ricondurre ciascun corso di laurea alle 5 aree di ricerca (*field of research*) descritte nel paragrafo precedente – STEM, Scienze Agrarie e Veterinarie, Medicina, Studi Umanistici e Scienze Economico-Sociali. In questo modo, focalizzando la nostra attenzione direttamente sul sottoinsieme dei coordinatori dei corsi di laurea, è possibile ampliare l'analisi e investigare quali fattori siano correlati con la probabilità di diventare coordinatore di corsi afferenti a ciascuna delle 5 aree di ricerca. Possiamo innanzitutto notare dalla Tabella 7 come la distribuzione dei coordinatori per area di ricerca cambi a seconda che si prenda in considerazione il settore concorsuale del docente coordinatore o la classe di laurea. Si può infatti constatare che 1207 Coordinatori appartengono a Settori Concorsuali riconducibili a discipline STEM (Panel A), mentre i Corsi di Laurea riconducibili al medesimo *field of research* sono 931 (Panel B). Ne consegue che una rilevante percentuale dei docenti di area STEM coordinatori svolgono il loro incarico per corsi di laurea appartenenti ad altre aree di ricerca (ad esempio, un docente appartenente al settore concorsuale di matematica che viene nominato coordinatore di un corso di laurea in scienze economiche). La percentuale più elevata di donne coordinatrici si concentra nell'area di studi umanistici e artistici (48,6% o 47,8% a seconda della classificazione utilizzata), mentre le percentuali inferiori sono nell'area STEM (29% o 25,7%). Le scienze sociali occupano una posizione intermedia.

La Tabella 8 riporta le stime dei coefficienti dei *linear probability models* che hanno come variabile dipendente la probabilità di diventare coordinatore di un corso di laurea afferente a ciascuna delle 5 aree di ricerca, definite in base alla classe di laurea cui appartiene il corso di studi. In ciascuna regressione includiamo effetti fissi per le aree di ricerca dei docenti coordinatori e la dimensione dell'organico di ateneo. Avendo a disposizione l'anno di nascita dei coordinatori, utilizziamo in queste regressioni anche il logaritmo naturale dell'età come variabile indipendente. I risultati indicano

che essere donna riduce la probabilità di diventare coordinatore di corsi di laurea in area STEM, Agraria e Veterinaria, Scienze Sociali e, all'interno di questo gruppo, anche nei corsi di Economia e Management. La *dummy* Donna ha invece un coefficiente positivo e statisticamente significativo per i corsi di laurea in discipline mediche e umanistiche. In generale, possiamo affermare che le coordinatrici sono concentrate nei corsi di laurea in materie umanistiche e mediche, dove vi è allo stesso tempo una relativa sovra rappresentazione di coordinatori di corsi di laurea che non sono professori né di prima né di seconda fascia. Notiamo, da ultimo, che la variabile genere non è significativa nello spiegare la probabilità di essere coordinatore di un corso di laurea magistrale.

5. Considerazioni conclusive

La presenza femminile tra i direttori di dipartimento è limitata. Questo risultato non dipende solo dal fatto che ci sono meno donne ordinario e che i direttori di dipartimento sono circa 9 volte su 10 professori ordinari. L'equilibrio di genere è più sfavorevole alle donne tra i direttori che nell'organico degli ordinari. Questo risultato può dipendere dall'età –le donne ordinario sono mediamente più giovani-, da maggiori vincoli nella gestione del tempo, che le rende poco disponibili a occupare posizioni di servizio oltre a quelle di ricerca e didattica, dalla loro minor visibilità o presenza nei network che portano alla determinazione dei direttori, da stereotipi che le escludono dalle posizioni di potere. I dati a disposizione non ci permettono di individuare le ragioni della minor presenza femminile ma solo di sottolineare un fenomeno che attraversa tutte le discipline, con l'esclusione di economia e management. L'analisi esclusiva su economia non può essere effettuata poiché la frequenza di dipartimenti di economia è limitata e prevalgono invece i dipartimenti in cui economia e management o discipline aziendali sono associati.

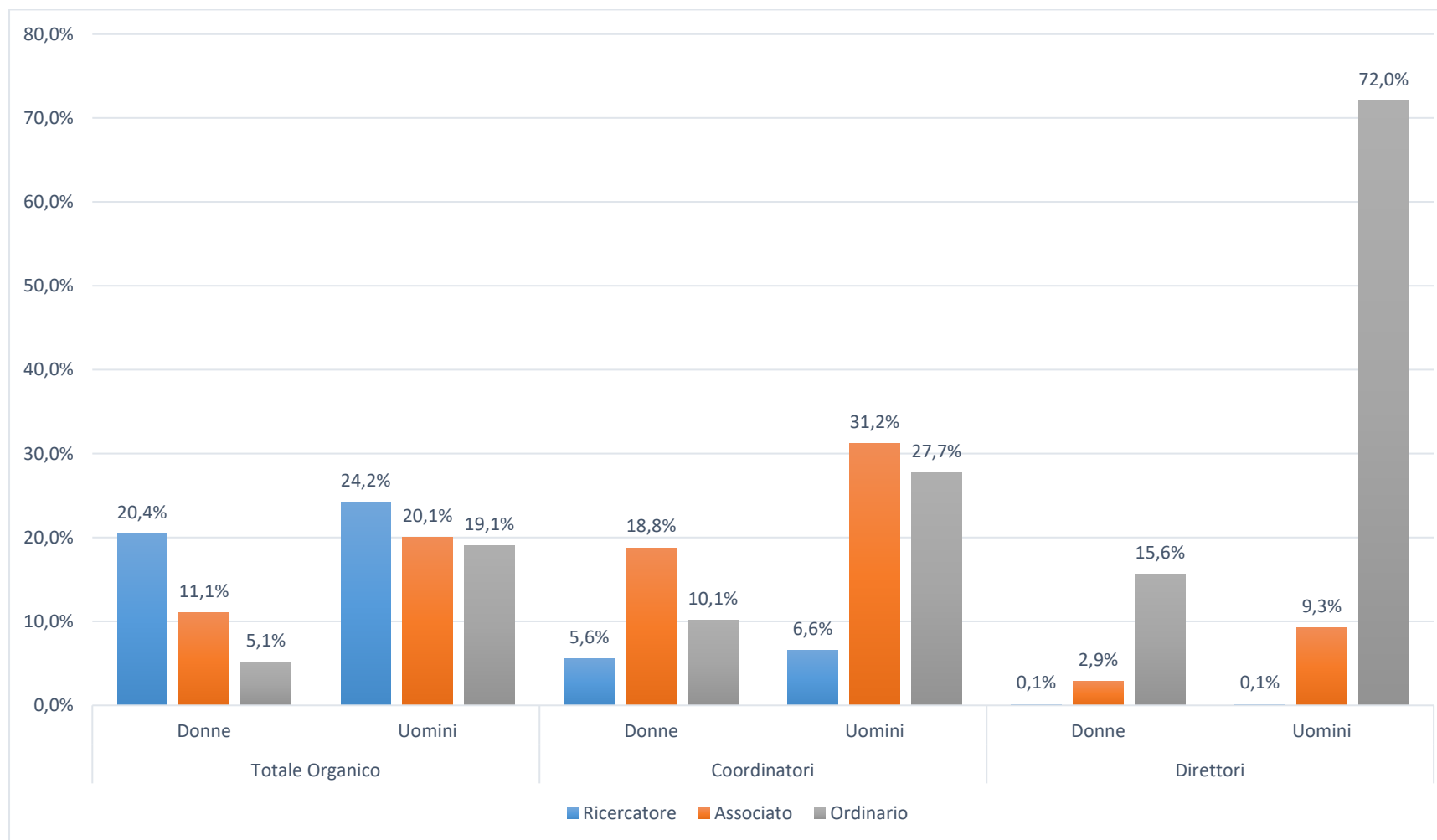
Quando guardiamo alla mappa dei coordinatori dei corsi di laurea e ci concentriamo sul genere, vediamo che il segno della correlazione tra donna e probabilità di essere coordinatore di corso di laurea dipende dall'area disciplinare cui il corso afferisce. In particolare, mentre il genere non è significativo nello spiegare la probabilità di diventare direttore di dipartimento in area economico-aziendale, essere donna ha un impatto negativo sulla probabilità di essere coordinatore di un corso di laurea di area economica, così come di area STEM, mentre ha un impatto positivo se il corso di laurea è nel settore umanistico-artistico.

Poiché i coordinatori di corso di laurea sono nel 50% dei casi professori associati e nel 12,2% dei casi ricercatori, ci chiediamo se ricoprire questo ruolo si associ a successivi esiti positivi nello sviluppo di carriera dei docenti che ricoprono la posizione di coordinatori, e se questi esiti si differenzino per genere. Nella Tabella 9 guardiamo quindi al gruppo dei coordinatori e vediamo se la probabilità di avere un avanzamento di fascia o di diventare ordinario sia diversa per uomini e donne. Come i dati evidenziano, la probabilità di un passaggio alla prima fascia è inferiore. È dunque meno probabile che questi incarichi manageriali/amministrativi si traducano in avanzamenti di carriera per le donne.

L'effetto che il genere del coordinatore ha sul successo del corso di laurea e degli studenti che lo frequentano è un quesito rilevante che non possiamo affrontare con i dati a disposizione.

Tabelle e Figure

Figura 1: Distribuzione Organico, Coordinatori e Direttori per Fascia di Ruolo e Genere



Note: Il grafico riporta la percentuale dell'organico per genere e fascia sul totale dell'organico; la percentuale dei coordinatori per genere e fascia sul totale dei coordinatori; la percentuale dei direttori per genere e per fascia nel campione ANVUR relativo al novembre 2017.

Tabella 1: Donne direttori di Dipartimento e loro distribuzione geografica

	ITALIA	NORD-EST	NORD- OVEST	CENTRO	SUD	ISOLE
NUMERO DI DONNE DIRETTORI DI DIPARTIMENTO	150	33	34	49	25	9
NUMERO TOTALE DEI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO	807	154	168	228	177	80
PERCENTUALE	18,5%	21,4%	19,6%	21,5%	14,1%	11,25%

Tabella 2: Distribuzione dei Direttori donna per *field* di ricerca

Panel A

	STEM (SCIENZE NATURALI, TECNOLOGIA ED INGEGNERIA)	SCIENZE MEDICHE E DELLA SALUTE	AGRARIA E VETERINARIA	SCIENZE SOCIALI	STUDI UMANISTICI E ARTISTICI
NUMERO DI DONNE DIRETTORI DI DIPARTIMENTO	49	18	2	55	26
NUMERO TOTALE DEI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO	324	136	41	205	101
PERCENTUALE	15,1%	13,2%	4,9%	26,8%	25,7%

Note: il *field* di ricerca è individuato in base alla moda del *field* di ricerca dell'organico del dipartimento di appartenenza.

Panel B

	STEM (SCIENZE NATURALI, TECNOLOGIA ED INGEGNERIA)	SCIENZE MEDICHE E DELLA SALUTE	AGRARIA E VETERINARIA	SCIENZE SOCIALI	STUDI UMANISTICI E ARTISTICI
NUMERO DI DONNE DIRETTORI DI DIPARTIMENTO	50	19	1	56	24
NUMERO TOTALE DEI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO	341	131	34	193	108
PERCENTUALE	14,7%	14,5%	2,9%	29,0%	22,2%

Note: il *field* di ricerca è individuato in base al nome del Dipartimento di appartenenza.

Tabella 3: Probabilità di essere Direttore di dipartimento (linear probability model)

VARIABILI	(1) Direttore	(2) Direttore	(3) Direttore	(4) Direttore	(5) Direttore	(6) Direttore	(7) Direttore	(8) Direttore	(9) Direttore
Donna	-0.0036*** (0.0011)	-0.0036*** (0.0011)	-0.0036*** (0.0011)	-0.0036*** (0.0011)	-0.0133** (0.0055)	-0.0010 (0.0040)	-0.0006 (0.0041)	-0.0011 (0.0041)	0.0085 (0.0170)
Ordinario	0.0540*** (0.0012)	0.0542*** (0.0012)	0.0541*** (0.0012)	0.0541*** (0.0012)		0.0487*** (0.0043)	0.0491*** (0.0043)	0.0488*** (0.0043)	
% Donne Ordinario Dipartimento	0.0006 (0.0041)	0.0026 (0.0042)	0.0019 (0.0042)	0.0019 (0.0042)	0.0255 (0.0205)	0.0031 (0.0160)	0.0075 (0.0163)	0.0054 (0.0161)	0.0091 (0.0650)
% Donne Associato Dipartimento	0.0054 (0.0049)	0.0018 (0.0058)	0.0075 (0.0051)	0.0076 (0.0051)	0.0214 (0.0224)	-0.0008 (0.0268)	-0.0043 (0.0273)	-0.0005 (0.0270)	0.0663 (0.1028)
Centro	0.0026** (0.0012)	0.0026** (0.0012)	0.0026** (0.0012)	0.0026** (0.0012)	0.0076 (0.0052)	0.0069 (0.0048)	0.0064 (0.0049)	0.0073 (0.0048)	0.0249 (0.0164)
Sud	0.0019 (0.0012)	0.0018 (0.0012)	0.0019 (0.0012)	0.0018 (0.0012)	0.0083* (0.0049)	0.0071 (0.0045)	0.0072 (0.0045)	0.0071 (0.0045)	0.0259 (0.0165)
Osservazioni	55,426	55,426	55,426	55,426	12,409	4,168	4,166	4,167	1,121
R-quadro	0.0365	0.0367	0.0366	0.0366	0.0020	0.0315	0.0338	0.0333	0.0124
Dummy Area Docenti	-	SI	-	-	-	-	SI	-	-
Dummy Field Docenti	-	-	SI - Cinque Field	SI - Cinque Field SI-Moda Organico	SI - Cinque Field SI-Moda organico	-	-	SI - Cinque Field	SI - Cinque Field
Dummy Field Dipartimento Settore Dipartimento (nome)	-	-	-	-	-	Economia &Management	Economia &Management	Economia &Management	Economia &Management
Subsample Ordinari	-	-	-	-	SI	-	-	-	SI

Errori standard in parentesi

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabella 4: Probabilità di essere Direttore di Dipartimento, interazioni con *field* di ricerca (linear probability model)

VARIABILI	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Direttore	Direttore	Direttore	Direttore	Direttore	Direttore
Donna	-0.0053*	-0.0098***	-0.0096***	-0.0073**	-0.0098***	-0.0075**
	(0.0028)	(0.0033)	(0.0016)	(0.0035)	(0.0033)	(0.0035)
Centro	0.0027**	0.0026**	0.0032**	0.0034**		
	(0.0012)	(0.0012)	(0.0016)	(0.0016)		
Sud	0.0020*	0.0019	0.0038**	0.0039***		
	(0.0012)	(0.0012)	(0.0015)	(0.0015)		
Ordinario	0.0541***	0.0543***		0.0543***	0.0544***	0.0544***
	(0.0012)	(0.0012)		(0.0012)	(0.0012)	(0.0012)
% Donne Ordinario Dipartimento	0.0057*	0.0028		0.0027	0.0007	0.0006
	(0.0034)	(0.0036)		(0.0036)	(0.0039)	(0.0039)
moda_stem	0.0000	0.0031		0.0033	0.0030	0.0032
	(0.0025)	(0.0050)		(0.0050)	(0.0051)	(0.0051)
moda_umanistico	-0.0007	0.0085		0.0085	0.0090	0.0090
	(0.0030)	(0.0059)		(0.0059)	(0.0060)	(0.0060)
moda_medicina	0.0004	0.0064		0.0063	0.0070	0.0070
	(0.0025)	(0.0052)		(0.0052)	(0.0053)	(0.0053)
moda_eco_sociali	-0.0032	0.0087		0.0088	0.0090	0.0090
	(0.0026)	(0.0055)		(0.0055)	(0.0056)	(0.0056)
donna_moda_stem	0.0014	0.0048		0.0046	0.0049	0.0048
	(0.0032)	(0.0036)		(0.0036)	(0.0036)	(0.0036)
donna_moda_umanistico	-0.0015	0.0020		0.0020	0.0021	0.0020
	(0.0037)	(0.0042)		(0.0042)	(0.0042)	(0.0042)
donna_moda_medicina	0.0019	0.0066*		0.0065*	0.0066*	0.0064*
	(0.0032)	(0.0038)		(0.0038)	(0.0038)	(0.0038)
donna_moda_eco_sociali	0.0058*	0.0113***		0.0112***	0.0114***	0.0113***
	(0.0033)	(0.0038)		(0.0038)	(0.0038)	(0.0038)
Sud*Donna			-0.0064**	-0.0056**		-0.0054**
			(0.0025)	(0.0024)		(0.0024)
Centro*Donna			-0.0016	-0.0022		-0.0018
			(0.0026)	(0.0026)		(0.0026)
Osservazioni	55,426	55,426	55,426	55,426	55,426	55,426
R-quadro	0.0366	0.0370	0.0026	0.0371	0.0393	0.0394
	Moda	Moda	Moda	Moda	Moda	Moda
Dummy Field Dipartimento	Dipartimento	Dipartimento	Dipartimento	Dipartimento	Dipartimento	Dipartimento
Dummy Area Docenti		SI	SI	SI	SI	SI
Dummy Ateneo					SI	SI

Errori standard in parentesi *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabella 5: Donne Coordinatori e loro distribuzione geografica

	ITALIA	NORD-EST	NORD-OVEST	CENTRO	SUD	ISOLE
NUMERO DI DONNE COORDINATORI DI CORSI DI LAUREA	1177	229	280	295	236	137
NUMERO TOTALE DEI COORDINATORI DI CORSI DI LAUREA	3412	744	767	871	667	363
PERCENTUALE	34,5%	30,8%	36,5%	33,9%	35,3%	37,7%

Tabella 6: Probabilità di essere Coordinatore di Corso di Laurea (linear probability model)

VARIABILI	(1) Coordinatore	(2) Coordinatore	(3) Coordinatore	(4) Coordinatore
Donna	0.0085*** (0.0021)	0.0065*** (0.0022)	0.0073*** (0.0022)	0.0074*** (0.0022)
Associato	0.0834*** (0.0024)	0.0835*** (0.0024)	0.0835*** (0.0024)	0.0841*** (0.0024)
Ordinario	0.0815*** (0.0026)	0.0813*** (0.0026)	0.0806*** (0.0026)	0.0810*** (0.0026)
% Donne Ordinario Ateneo	0.0697*** (0.0212)	0.0630*** (0.0214)	0.0574*** (0.0213)	0.0958*** (0.0308)
%. Donne Associato Ateneo	-0.0445** (0.0179)	-0.0505*** (0.0179)	-0.0491*** (0.0179)	0.0515** (0.0260)
Centro	0.0001 (0.0025)	0.0001 (0.0025)	-0.0003 (0.0025)	0.0065 (0.0052)
Sud	0.0014 (0.0024)	0.0023 (0.0024)	0.0012 (0.0024)	0.0007 (0.0039)
Osservazioni	55,426	55,426	55,426	55,426
R-quadro	0.0285	0.0325	0.0294	0.0330
Dummy Area Docenti	-	SI	-	-
Dummy Field Docenti	-	-	SI - Cinque Fields	SI - Cinque Fields
Dummy Personale Ateneo	-	-	-	SI

Errori standard in parentesi

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabella 7: Distribuzione dei Coordinatori donna per field di ricerca

Panel A

	STEM (SCIENZE NATURALI, TECNOLOGIA ED INGEGNERIA)	SCIENZE MEDICHE E DELLA SALUTE	AGRARIA E VETERINARIA	SCIENZE SOCIALI	STUDI UMANISTICI E ARTISTICI
NUMERO DI DONNE COORDINATORI DI CORSI DI LAUREA	350	151	53	367	256
NUMERO TOTALE DEI COORDINATORI DI CORSI DI LAUREA	1207	543	170	966	526
PERCENTUALE	29,0%	46,2%	31,2%	38,0%	48,6%

Note: il *field* di ricerca è individuato in base al Settore Concorsuale del Coordinatore

Panel B

	STEM (SCIENZE NATURALI, TECNOLOGIA ED INGEGNERIA)	SCIENZE MEDICHE E DELLA SALUTE	AGRARIA E VETERINARIA	SCIENZE SOCIALI	STUDI UMANISTICI E ARTISTICI
NUMERO DI DONNE COORDINATORI DI CORSI DI LAUREA	240	241	45	228	423
NUMERO TOTALE DEI COORDINATORI DI CORSI DI LAUREA	931	752	158	687	884
PERCENTUALE	25,7%	32,0%	28,5%	33,1%	47,8%

Note: il *field* di ricerca è individuato in base al settore di appartenenza del Corso di Laurea

Tabella 8: Probabilità di essere Coordinatore di Corso di Laurea – Subsample Coordinatori

VARIABILI	(1) Coordinatore	(2) Coordinatore	(3) Coordinatore	(4) Coordinatore	(5) Coordinatore	(6) Coordinatore	(7) Coordinatore
Donna	-0.0373*** (0.0111)	-0.0077** (0.0039)	0.0566*** (0.0118)	-0.0386*** (0.0100)	0.0270*** (0.0093)	-0.0250*** (0.0096)	0.0048 (0.0182)
Associato	0.0569*** (0.0173)	-0.0042 (0.0061)	-0.0595*** (0.0184)	0.0464*** (0.0157)	-0.0395*** (0.0145)	0.0454*** (0.0151)	0.0645** (0.0285)
Ordinario	0.0761*** (0.0200)	-0.0041 (0.0070)	-0.1126*** (0.0212)	0.0910*** (0.0181)	-0.0505*** (0.0167)	0.0849*** (0.0174)	0.1236*** (0.0329)
% Donne Ordinario Ateneo	0.1182 (0.1260)	0.0171 (0.0441)	0.0090 (0.1340)	-0.1210 (0.1140)	-0.0233 (0.1056)	-0.2117* (0.1098)	-0.0719 (0.2075)
% Donne Associato Ateneo	-0.2341** (0.1107)	-0.0726* (0.0388)	0.0787 (0.1178)	0.0308 (0.1002)	0.1974** (0.0928)	0.0740 (0.0965)	-0.0584 (0.1824)
Centro	0.0147 (0.0236)	-0.0023 (0.0083)	-0.0649*** (0.0251)	0.0249 (0.0214)	0.0276 (0.0198)	-0.0387* (0.0206)	0.0067 (0.0389)
Sud	0.0177 (0.0193)	0.0059 (0.0068)	-0.0007 (0.0206)	-0.0284 (0.0175)	0.0055 (0.0162)	-0.0835*** (0.0169)	-0.0165 (0.0319)
Età	-0.2283*** (0.0452)	0.0097 (0.0158)	0.2488*** (0.0481)	-0.2169*** (0.0409)	0.1867*** (0.0379)	-0.2219*** (0.0394)	-0.1320* (0.0745)
Osservazioni	3,409	3,409	3,409	3,409	3,409	3,409	3,409
R-quadro	0.5593	0.7432	0.4862	0.5607	0.6480	0.3028	0.0532
Field	Stem	Agraria e Veterinaria	Studi Umanistici e Artistici	Scienze Sociali	Scienze Mediche e della Salute	Economia e Management	Laurea Magistrale

Errori standard in parentesi

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Note: La tabella riporta i coefficienti stimati in un linear probability model in cui la variabile dipendente è una dummy che assume il valore 1 quando il docente coordina un corso di laurea nella classe di laurea indicata nel field che compare nell'ultima riga. La regressione include effetti fissi per dimensione di ateneo e field di ricerca del coordinatore del corso.

Tabella 9: Probabilità di avanzare di fascia o entrare in prima fascia per coordinatori di corso di laurea (linear probability model)

VARIABILI	(2) Ordinario
Donna	-0.0800*** (0.0187)
Sud	-0.0429 (0.0348)
Centro	-0.0039 (0.0396)
perc_donne_ord_ateneo	-0.4441** (0.2022)
perc_donne_ass_ateneo	-0.2158 (0.1849)
ln_età	0.0917 (0.0723)
Osservazioni	2,120
R-quadro	0.0692
Dummy Area Docenti	-
Dummy Field Docenti	SI
Dummy Personale Ateneo	SI
Subsample Associati e Ricercatori	SI

Errori standard in parentesi

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Appendice

Tabella A.1 Distribuzione dei Direttori per fascia e per genere

<i>Fascia</i>	Numero	<i>Di cui Donne</i>	Numero
<i>Associato</i>	5	<i>Associato</i>	-
<i>Associato Confermato</i>	53	<i>Associato Confermato</i>	16
<i>Ordinario</i>	707	<i>Ordinario</i>	126
<i>Ricercatore</i>	2	<i>Ricercatore</i>	1
<i>Straordinario</i>	40	<i>Straordinario</i>	7
<i>Totale</i>	807	<i>Totale</i>	150

Tabella A.2: Numero Direttori e direttori donna per ateneo e percentuale di direttori donna (Atenei ordinati in ordine crescente per percentuale di direttori donna)

Ateneo	Numero Direttori	Numero Direttori Donna	Area Geo	Ratio
Castellanza - LIUC*	1	0	NORD-OVEST	0
L'Aquila - Gran Sasso Science Institute*	1	0	CENTRO	0
Roma - Università degli studi del "Foro Italico"	1	0	CENTRO	0
Rozzano (MI) - Humanitas University	1	0	NORD-OVEST	0
Siena - Università per stranieri	1	0	CENTRO	0
Trieste – S.I.S.S.A.*	1	0	NORD-EST	
Bari - Libera Università Mediterranea (LUM)*	2	0	SUD	0
Lucca - Scuola IMT Alti Studi	2	0	CENTRO	0
Roma - LUMSA	2	0	CENTRO	0
Roma - Università "Campus Bio-Medico"	2	0	CENTRO	0
Pavia – I.U.S.S.	2	0	NORD-OVEST	0
Napoli - Università degli studi "L' Orientale"	3	0	SUD	0
Bari - Politecnico	4	0	SUD	0
Catanzaro - Università degli studi "Magna Grecia"	4	0	SUD	0
Roma - LUISS	4	0	CENTRO	0
Bolzano - Libera Università*	5	0	NORD-EST	0
Camerino - Università degli studi	5	0	CENTRO	0
Teramo - Università degli studi	5	0	SUD	0
Campobasso - Università degli studi del Molise	6	0	SUD	0
Pisa - Scuola superiore "S. Anna"	6	0	CENTRO	0
Potenza - Università degli studi della Basilicata	6	0	SUD	0
Napoli - Università degli studi "Parthenope"	7	0	SUD	0
Milano - Università commerciale "L. Bocconi"*	8	0	NORD-OVEST	0
Parma - Università degli studi	9	0	NORD-EST	0
Ancona - Università Politecnica delle Marche	12	0	CENTRO	0
Messina - Università degli studi	12	0	ISOLE	0
Napoli - Seconda Università degli studi	18	0	SUD	0
Pozzuoli (NA) - Link Campus University*	1	1	SUD	1
Perugia - Università per stranieri	1	1	CENTRO	1
Pisa - Università degli studi	20	1	CENTRO	.05
Arcavacata di Rende - Università della Calabria	14	1	SUD	.071428
Sassari - Università degli studi	13	1	ISOLE	.076923
Trento - Università degli studi	13	1	NORD-EST	.076923
Milano - Politecnico	12	1	NORD-OVEST	.083333
Torino - Politecnico	11	1	NORD-OVEST	.090909
Catania - Università degli studi	19	2	ISOLE	.105263
Bologna - Università degli studi	33	4	NORD-EST	.121212
Brescia - Università degli studi	8	1	NORD-OVEST	.125
Lecce - Università del Salento	8	1	SUD	.125
Perugia - Università degli studi	16	2	CENTRO	.125
Genova - Università degli studi	22	3	NORD-OVEST	.136364
Bergamo - Università degli studi	7	1	NORD-OVEST	.142857
L'Aquila - Università degli studi	7	1	SUD	.142857

Palermo - Università degli studi	20	3	ISOLE	.15
Chieti e Pescara - Università degli studi Gabriele D'Annunzio	13	2	SUD	.153846
Reggio Calabria - Università degli studi Mediterranea	6	1	SUD	.166667
Urbino - Università degli studi "Carlo Bo"	6	1	CENTRO	.166667
Varese - Università dell' Insubria	6	1	NORD-OVEST	.166667
Viterbo - Università della Tuscia	6	1	CENTRO	.166667
Pavia - Università degli studi	18	3	NORD-OVEST	.166667
Firenze - Università degli studi	24	4	CENTRO	.166667
Cagliari - Università degli studi	16	3	ISOLE	.1875
Napoli - Università degli studi "Federico II"	26	5	SUD	.192308
Torino - Università degli studi	26	5	NORD-OVEST	.192308
Cassino - Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale	5	1	CENTRO	.2
Macerata - Università degli studi	5	1	CENTRO	.2
Modena e Reggio Emilia - Università degli studi	14	3	NORD-EST	.214286
Enna - Università degli studi "Kore"*	4	1	SUD	.25
Udine - Università degli studi	8	2	NORD-EST	.25
Ferrara - Università degli studi	12	3	NORD-EST	.25
Bari - Università degli studi	24	6	SUD	.25
Padova - Università degli studi	32	8	NORD-EST	.25
Milano - Università "Cattolica del Sacro Cuore"*	22	6	NORD-OVEST	.272728
Roma - Università degli studi di "Tor Vergata"	18	5	CENTRO	.277778
Milano - Università degli studi	32	9	NORD-OVEST	.28125
Vercelli - Università degli studi del Piemonte orientale "A. Avogadro"	7	2	NORD-OVEST	.285714
Roma - Università degli studi "La Sapienza"	64	19	CENTRO	.296875
Salerno - Università degli studi	16	5	SUD	.3125
Benevento - Università degli studi del Sannio	3	1	SUD	.333333
Milano - IULM*	3	1	NORD-OVEST	.333333
Milano - Università "Vita-Salute S. Raffaele"*	3	1	NORD-OVEST	.333333
Napoli - Università degli studi "Suor Orsola Benincasa"*	3	1	SUD	.333333
Pisa - Scuola Normale Superiore*	3	1	CENTRO	.333333
Roma - Università degli studi internazionali (UNINT)*	3	1	CENTRO	.333333
Venezia - Università IUAV	3	1	NORD-EST	.333333
Foggia - Università degli studi	6	2	SUD	.333333
Verona - Università degli studi	12	4	NORD-EST	.333333
Venezia - Università degli studi "Cà Foscari"	8	3	NORD-EST	.375
Trieste - Università degli studi	10	4	NORD-EST	.4
Roma - III Università degli studi	12	5	CENTRO	.416667
Milano-Bicocca - Università degli studi	14	6	NORD-OVEST	.428571
Siena - Università degli studi	15	8	CENTRO	.533333

Note: I dati sono basati sulle informazioni ricevute da ANVUR a novembre 2017, integrate con i dati relativi agli atenei affiliati alla CRUI di cui non disponiamo di informazioni nei dati ANVUR.

* Le osservazioni si riferiscono all'A.A. 2019/2020

Tabella A3: Probabilità di essere direttore di dipartimento, interazioni donna* ordinario

VARIABILI	(1) Direttore	(2) Direttore	(3) Direttore	(4) Direttore	(5) Direttore	(6) Direttore	(7) Direttore
Donna	-0.0021* (0.0012)	-0.0021* (0.0012)	-0.0021* (0.0012)	-0.0021* (0.0012)	-0.0038 (0.0045)	-0.0035 (0.0046)	-0.0041 (0.0045)
Ordinario	0.0562*** (0.0014)	0.0564*** (0.0014)	0.0563*** (0.0014)	0.0563*** (0.0014)	0.0452*** (0.0050)	0.0454*** (0.0050)	0.0451*** (0.0050)
Ordinario*Donna	-0.0091*** (0.0029)	-0.0091*** (0.0029)	-0.0091*** (0.0029)	-0.0091*** (0.0029)	0.0143 (0.0100)	0.0144 (0.0101)	0.0149 (0.0100)
% Donne Ordinario Dipartimento	0.0022 (0.0042)	0.0042 (0.0043)	0.0035 (0.0043)	0.0036 (0.0043)	-0.0001 (0.0161)	0.0042 (0.0165)	0.0021 (0.0163)
% Donne Associato Dipartimento	0.0043 (0.0049)	0.0007 (0.0058)	0.0063 (0.0051)	0.0064 (0.0051)	0.0010 (0.0268)	-0.0023 (0.0273)	0.0014 (0.0270)
Centro	0.0026** (0.0012)	0.0026** (0.0012)	0.0026** (0.0012)	0.0026** (0.0012)	0.0068 (0.0048)	0.0064 (0.0049)	0.0073 (0.0048)
Sud	0.0019 (0.0012)	0.0018 (0.0012)	0.0019 (0.0012)	0.0018 (0.0012)	0.0071 (0.0045)	0.0072 (0.0045)	0.0070 (0.0045)
Osservazioni R-quadro	55,426 0.0366	55,426 0.0369	55,426 0.0367	55,426 0.0368	4,168 0.0320	4,166 0.0342	4,167 0.0338
Dummy Area Docenti	-	SI	-	-	-	SI	-
Dummy Field Docenti	-	-	SI - Cinque Fields	SI - Cinque Fields	-	-	SI - Cinque Fields
Dummy Field Dipartimento Settore	-	-	-	Moda Organico	-	-	-
Dipartimento (nome)					Economia & Management	Economia & Management	Economia & Management

Errori standard in parentesi

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabella A.4 Distribuzione dei Coordinatori per fascia e per genere

Fascia	Numero
<i>Associato</i>	387
<i>Associato Confermato</i>	1318
<i>Ordinario</i>	1134
<i>Ricercatore</i>	416
<i>Straordinario</i>	157
<i>Totale</i>	3412

Donne	Numero
<i>Associato</i>	145
<i>Associato Confermato</i>	496
<i>Ordinario</i>	294
<i>Ricercatore</i>	190
<i>Straordinario</i>	52
	1177

Tabella A.5: Probabilità di essere Coordinatore di Corso di Laurea (con 72 osservazioni recuperate da organico 2015-2017)

VARIABILI	(1) Coordinatore	(2) Coordinatore	(3) Coordinatore	(4) Coordinatore
Donna	0.0084*** (0.0022)	0.0063*** (0.0022)	0.0071*** (0.0022)	0.0072*** (0.0022)
Associato	0.0846*** (0.0024)	0.0847*** (0.0024)	0.0847*** (0.0024)	0.0854*** (0.0024)
Ordinario	0.0822*** (0.0026)	0.0819*** (0.0026)	0.0812*** (0.0026)	0.0815*** (0.0026)
% Donne Ordinario Ateneo	0.0694*** (0.0214)	0.0626*** (0.0216)	0.0568*** (0.0215)	0.1001*** (0.0309)
% Donne Associato Ateneo	-0.0476*** (0.0181)	-0.0543*** (0.0182)	-0.0528*** (0.0182)	0.0629** (0.0264)
Centro	-0.0001 (0.0025)	-0.0000 (0.0025)	-0.0004 (0.0025)	0.0049 (0.0052)
Sud	0.0010 (0.0024)	0.0019 (0.0024)	0.0008 (0.0024)	-0.0009 (0.0039)
Osservazioni	55,498	55,498	55,498	55,498
R-quadro	0.0286	0.0328	0.0297	0.0339
Dummy Area Docenti	-	SI	-	-
Dummy Field Docenti	-	-	SI - Cinque Field	SI - Cinque Field
Dummy Personale Ateneo	-	-	-	SI

Errori standard in parentesi

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Bibliografia

Leah Boustan and Andrew Langan, 2019, Variation in Women's Success across PhD Programs in Economics, *Journal of Economic Perspectives*—Volume 33, Number 1—Winter 2019—Pages 23–42

Committee on the Status of Women in the Economics Profession (CSWEP), *AEA Papers and Proceedings* 2018, 108: 704–721

European Institute for Gender Equality, 2015, *Gender Equality in Power and Decision-Making*, Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States.

European Commission, 2019, She figures 2018. Brussels.