

Soci SIE: Uno sguardo di genere

Rapporto 2016

Marcella Corsi, coordinatrice della Commissione di genere*

1. Introduzione

In questo rapporto si analizzano i risultati della seconda indagine svolta tra i soci SIE tramite l'invio di un questionario online.¹ In continuità con la prima indagine, svolta nel 2014, l'obiettivo del rapporto è fornire una "fotografia" di genere dei soci SIE, in linea con l'attività di monitoraggio svolta da società di economisti di altri paesi, come per esempio l'indagine biennale di genere degli economisti in ruolo nelle università del Regno Unito, portata avanti dal 1996 dal *Women's Committee* della *Royal Economic Society*.²

L'obiettivo dell'indagine SIE, e l'importanza della sua continuità nel tempo, sta nel permettere un'analisi dello *status quo* e dell'evoluzione della professione, che incorpori la prospettiva di genere al fine di identificare quali possano essere i fattori di stimolo per una piena equità di genere nella professione. L'indagine si concentra principalmente sulle differenze di genere nella professione, in particolare studiando gli elementi che possono più influenzare, a nostro avviso, l'ingresso e l'avanzamento di carriera: formazione, ruolo in network nazionali e internazionali, produzione scientifica, impegni familiari e percezione dell'ambiente lavorativo. Rispetto alla precedente indagine SIE, si è scelto di ampliare il numero di domande nel questionario andando ad arricchire le sezioni riguardanti il carico di lavoro domestico all'interno dei propri nuclei familiari, la presenza di network, l'attività di *mentoring* e le abitudini di pubblicazione (in particolar modo il ricorso al coautoraggio).

2. Metodologia della ricerca

Il questionario è stato inviato, per posta elettronica, a tutti i soci e socie SIE tra marzo e giugno 2016. In continuità con il precedente rapporto, le risposte sono state analizzate considerando tre variabili: grado accademico, sesso ed età. Per quanto riguarda quest'ultima si sono utilizzate tre coorti: una coorte «anziana» (> 50 anni); una coorte «mediana» (40 -50 anni); una coorte «giovane» (< 40 anni). Hanno risposto complessivamente 366 soci (132 donne e 234 uomini).

Tabella 1: Risposte per grado accademico e sesso

	Uomini				Donne				Totale			
	2014		2016		2014		2016		2014		2016	
		%		%		%		%		%		%
Ricercatori	64	23	36	15	42	35	35	27	106	27	71	19
Associati	65	23	76	33	33	28	43	33	98	25	119	33
Ordinari	135	48	76	33	40	33	35	27	175	44	111	30
Altro	16	6	46	20	5	4	19	14	21	5	65	18
Totale	280	100	234	100	120	100	132	100	400	100	366	100

N.B.: la classificazione "Altro" comprende non accademici, strutturati in pensione, assegnisti di ricerca e dottorandi.

*La Commissione di genere è composta da Maria Rosaria Carillo, Marcella Corsi, Carlo D'Ippoliti, Maria Luigia Segnana, Alberto Zazzaro. Siamo grati a Giulia Zaccchia per l'aiuto nell'elaborazione dei risultati.

¹ Il questionario è disponibile on line: <http://www.siecon.org/online/commissioni/commissione-di-genere/documentazione-interna/>

² <http://www.res.org.uk/view/publicationsWomensComm.html>

Tabella 2: Risposte per coorte d'età e sesso

	Coorte anziana		Coorte mediana		Coorte giovane		Totale							
	2014		2016		2014		2016							
		%		%		%		%						
Uomini	150	54	114	49	89	32	85	36	41	15	35	15	280 (70%)	234 (64%)
Donne	52	43	51	39	41	34	52	39	27	23	29	22	120 (30%)	132 (36%)
Totale	202	51	165	45	130	33	137	37	68	17	64	17	400	366

Nelle tabelle 1 e 2 abbiamo riportato i valori assoluti e la percentuale dei rispondenti delle due indagini SIE realizzate nel 2014 e nel 2016. Nel confronto, è aumentata in termini percentuali la presenza di donne tra i rispondenti, così come il numero di economisti/e nella coorte «mediana» d'età.

3. Il contesto

In Italia le dottorate in economia sono più degli uomini (51,4% dei dottori di ricerca in economia),³ tuttavia la presenza femminile tra il personale docente universitario è ancora scarsa: le economiste accademiche rappresentano ad oggi il 36,1% del totale degli economisti in ruolo nelle università italiane.⁴ Andando a disaggregare la composizione del personale accademico, si scopre che solo il 21,5% degli ordinari e il 38,5% degli associati sono donne; invece, all'inizio della carriera accademica, le donne sono pari al 49,1% dei ricercatori confermati e il 44,3% dei ricercatori a tempo determinato. Guardando alla struttura gerarchica degli economisti accademici italiani è chiaro il diverso “ritmo” della carriera: per le economiste si configura la classica struttura piramidale, con una bassa percentuale di donne al vertice della carriera accademica (17,4%), il 38,5% nella fascia intermedia e la maggior parte (44,1%) nella fascia più bassa di docenza.⁵ Al contrario, per gli uomini la struttura gerarchica assume una forma a piramide rovesciata: il gruppo maggiore di economisti è in prima fascia di docenza (36,8%), seguito, a stretto giro, dagli associati (35,4%), mentre solo il 27,7% è impiegato alla base della carriera accademica.

È noto come la scarsa presenza di donne nella professione e la presenza di un “resistente” tetto di cristallo non sia una caratteristica del solo sistema accademico italiano, non ci stupisce quindi che, da un confronto con i dati del Regno Unito,⁶ la struttura gerarchica attualmente osservabile nelle università inglesi (2014) per le donne è simile a quella italiana, ovvero piramidale, con una bassa percentuale di donne in prima fascia di docenza (14,1%), seguite dal 26,1% nella fascia intermedia e la maggior parte (59,8%) impiegate nella fascia più bassa della carriera accademica.

Tuttavia per gli uomini la struttura risulta essere diversa da quella italiana: nel caso del Regno Unito la ripartizione per fasce di docenza per gli uomini assume la forma di una “clessidra”, in cui le percentuali più ampie sono alla base della carriera universitaria (*Lecturers & Researchers*, 40,7%) e ai vertici della carriera (*Professors*, 33%) mentre nel mezzo, come categoria di passaggio, sono i *Readers & Senior lecturers* (26,3%).

³ Ultimo dato disponibile al 31/12/2014 fonte Cineca-Miur, <http://statistica.miur.it/scripts/postlaurea/vdottori1.asp> riguardo scienze economiche aziendali e socio-economiche.

⁴ Fonte Cineca-Miur, area 13 al 01/09/2016.

⁵ Si considerano sia i ricercatori a tempo determinato che a tempo indeterminato.

⁶ Si veda l'ultima “*Survey on Gender and Ethnic Balance of Academic Economics*” divulgata dal *Committee for Women in Economics* (CWE) nel 2015. Al fine di facilitare il confronto con la condizione italiana, si sono suddivisi gli economisti inglesi in tre fasce di docenza: *Professors* (assimilabili agli ordinari), *Readers & Senior lecturers* (confrontabile con la fascia degli associati) e *Lecturers & Researchers* (fascia che va ad includere sia i *fixed term* che i *permanent* alla base della carriera accademica).

L'elevata percentuale di donne, rispetto ai colleghi uomini, alla base della struttura gerarchica accademica appare essere un elemento identificativo del sistema accademico italiano che richiede un approfondimento. I dati dell'indagine SIE confermano tale evidenza: la presenza delle donne, nel campione d'analisi, è nettamente superiore nella fascia di docenza più bassa (ricercatore) per tutte le coorti di età. Le donne rappresentano il 50% degli economisti più giovani (< 40 anni) e più anziani (>50 anni) in ruolo come ricercatori e ben il 48,8 dei ricercatori con età compresa tra i 40 e i 50 anni. Ma guardando all'apice della carriera la presenza femminile si riduce in modo consistente: nel nostro campione d'analisi, nessuna donna con meno di 40 anni è professore ordinario, mentre sono il 22,7% degli ordinari di età compresa tra i 40 e i 50 anni ed il 34,5% degli ordinari con età superiore ai 50 anni. Il diverso ritmo delle carriere si evince anche dalla semplice analisi dell'età mediana e minima per fascia di docenza: per le donne l'età mediana per le ordinarie è di 58 anni mentre per gli uomini è di 55 anni, inoltre, mentre il più giovane tra gli ordinari intervistati ha 38 anni, la più giovane tra le ordinarie ha ben 8 anni in più (46 anni).

Tabella 3: Economisti italiani per età e ruolo (soci/e SIE)

	Ruolo	Uomo (%)	Donna (%)	Ruolo	Età mediana	Età minima
< 40 anni	Ricercatore	50	50			
	Associato	84,6	15,4		Uomo	
	Ordinario	100	0	Ricercatore	42	31
40-50 anni	Ricercatore	51,2	48,8	Associato	48	34
	Associato	60	40	Ordinario	55	38
	Ordinario	77,3	22,7		Donna	
>50 anni	Ricercatore	50	50	Ricercatore	43	34
	Associato	63,4	36,6	Associato	48	37
	Ordinario	65,5	34,5	Ordinario	58	46

4. Investimento nella carriera

Si è analizzato l'investimento nella carriera utilizzando due indicatori come *proxy*:

- a) il conseguimento di un dottorato, in particolare all'estero;
- b) la durata dell'attesa prima di un passaggio di ruolo e il numero di anni trascorsi dal conseguimento dell'ultimo titolo di studio alla prima presa di servizio.

a) Dottorato

Come evidenziato nell'analisi di contesto la percentuale di donne che consegue il dottorato di ricerca in economia nelle università italiane cresce negli anni. I risultati dell'indagine che le donne hanno investito nella propria formazione con determinazione, tanto che la percentuale tra di loro che ha conseguito un dottorato è pari all'84,8%, contro il 71,8% degli uomini rispondenti e questo vale per tutte le coorti di età, anche se tra i più giovani le differenze di genere si riducono.

Tuttavia, nonostante sia elevata la percentuale di donne che ha trascorso periodi di ricerca fuori dall'Italia (72%), gli uomini conseguono il titolo di dottorato all'estero più frequentemente delle colleghe.

Per quanto riguarda la coorte di età più anziana si può affermare che il conseguimento del titolo all'estero è stato forzato (ricordiamo che il dottorato di ricerca in Italia è stato istituito nel 1980), tuttavia un fenomeno appare evidente: tra gli i più giovani è decisamente bassa la percentuale di coloro che ha intrapreso un percorso di formazione postuniversitaria all'estero. Proprio tra i più giovani si verifica il maggior *gap* di genere: per le donne la percentuale di dottorate in università

straniere è pari al 7,1% di coloro che dichiara di aver conseguito il titolo di dottore di ricerca, mentre tra gli uomini la percentuale sale al 21,9%.

Si è infine approssimato il rendimento dell'investimento in istruzione per la coorte di età più giovane, andando a incrociare il ruolo (dichiarato) all'interno delle università italiane e il conseguimento del titolo di dottore di ricerca in Italia o all'estero. Come mostra la tabella 5a, le percentuali maggiori di strutturati in prima e seconda fascia di docenza si registrano per coloro che hanno conseguito un dottorato di ricerca all'estero. In ottica di genere, colpisce la maggior diffusione di ruoli precari tra le donne a prescindere dal fatto che il dottorato sia stato conseguito in Italia o all'estero, e, come sottolineato precedentemente, la completa assenza di donne giovani al vertice della struttura gerarchica, indipendentemente dal loro investimento in formazione postuniversitaria.

Tabella 4: Dottorato di ricerca (%)

	2014		2016	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
In possesso di un dottorato di ricerca	67,5	80,0	71,8	84,8
Il dottorato è stato conseguito all'estero	35	27,6	33,9	26,8
Trascorso periodi di ricerca all'estero	69,6	68,4	65,4	72,0

Tabella 5: Dottorato di ricerca per coorte d'età (%)

Coorte	2014				2016			
	Dottorato		Di cui all'estero		Dottorato		Di cui all'estero	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Anziana	41,3	55,8	44,7	51,6	51,8	64,7	42,4	39,4
Mediana	96,6	97,6	32,6	25	90,6	98,1	32,5	29,4
Giovane	100	100	22	3,7	91,4	96,6	21,9	7,1

Tabelle 5a: Rendimento dell'investimento in istruzione per gli economisti più giovani (< 40 anni)

	Attuale ruolo			
	Precario	Ricercatore	Associato	Ordinario
Dottorato conseguito:	Uomini			
All'estero	25%	0	25%	50%
In Italia	12%	52%	36%	0
Sia all'estero che in Italia	0	50%	50%	0
Dottorato conseguito:	Donne			
All'estero	50%	0	50%	0
In Italia	31,9%	63,6%	4,5%	0

N.B.: per precari intendiamo assegnisti di ricerca e post-doc. I ricercatori comprendono i ricercatori di tipo A e di tipo B.

b) Ingresso in ruolo

Rispetto alla precedente indagine si è scelto di identificare due diverse misure: il periodo di attesa trascorso tra il conseguimento dell'ultimo titolo di studio e la prima presa di servizio (come *proxy* del tempo necessario per l'ingresso in ruolo), e, per determinare il ritmo delle carriere, il numero di anni intercorsi dall'ultimo passaggio di ruolo.

Per quanto riguarda la prima presa di servizio non ci sono differenze di genere: in media il periodo di attesa dal conseguimento del dottorato di ricerca alla prima presa di servizio è di 3 anni (tranne per la coorte di età più anziana).

Sono invece evidenti le differenze nei passi successivi della carriera, che risultano fortemente condizionate dall'età dei rispondenti. Le donne più anziane risultano, per tutti i passaggi di ruolo, avvantaggiate rispetto ai colleghi uomini; per la coorte mediana si verifica il contrario: gli uomini godono in media di un più rapido avanzamento per tutti i passaggi di ruolo, e, in particolare, il *gap* di genere si fa più evidente nel passaggio da associato ad ordinario.

Tabella 6: Numero mediano di anni prima del passaggio di ruolo

Coorte	N. mediano di anni tra il conseguimento del dottorato e assunzione di ruolo		N. mediano di anni per passaggio di ruolo			
			Ricercatore-Associato		Associato-Ordinario	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Anziana	3	4	13	12	15	12
Mediana	3	3	5	9	3	10

N.B.: si è scelto di non riportare i dati per la coorte dei più giovani in quanto poco rappresentativa nell'identificazione dei percorsi di carriera.

5. Impegno verso l'istituzione

L'università italiana richiede ai docenti non solo un impegno nella ricerca e nell'attività didattica ma anche di contribuire alla gestione amministrativa attraverso incarichi e commissioni. Si è quindi richiesto ai soci SIE quale fosse il proprio coinvolgimento tra gli organi direttivi accademici (direttore di dipartimento, preside, rettore) e la propria partecipazione a commissioni di valutazione (commissioni di concorso/abilitazione per ricercatore, associato, ordinario e/o commissioni ANVUR e simili).

Si è inoltre monitorata l'attività di *mentoring*, sempre più rilevante per i rapporti inter-generazionali, come dimostra il fatto che l'*American Economic Association* (AEA) organizza annualmente un incontro (CeMENT)⁷ per svolgere attività di *mentoring* internazionale per giovani economisti.

a) Incarichi direttivi e valutativi

Le donne risultano meno coinvolte in ruoli direttivi e meno presenti in commissioni di valutazione per tutte le coorti di età. È interessante notare come i giovani, a prescindere dal sesso, non abbiamo in nessun caso ricoperto incarichi direttivi nelle università italiane e come scarso sia il loro coinvolgimento in commissioni di valutazione. È evidente un effetto generazionale che vede i ruoli di "potere" gravare sui gradi gerarchici più alti, ricoperti maggiormente da uomini e donne delle coorti più anziane.

Tabella 7: Impegno verso l'istituzione (2016, %)

Coorte	Incarichi direttivi (a)		Incarichi valutativi (b)	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Anziana	36,1	20,4	94,4	89,8
Mediana	3,9	1,9	67,5	65,4
Giovane	0	0	37,5	20,0
Totale	19,4	8,7	76,5	65,9

⁷ <https://www.aeaweb.org/about-aea/committees/cswep/mentoring/networking>

(a) Direttore di dipartimento, preside, rettore; (b) Commissioni di concorso/abilitazione (ricercatore, associato, ordinario), Commissioni di ricerca (ANVUR, GEV e simili)

b) *Attività di mentoring*

Le socie SIE mediamente risultano più coinvolte nell'attività di *mentoring*, ovvero di supporto alle scelte dei più giovani, rispetto ai colleghi uomini. In particolare, è tra i ricercatori che la percentuale di donne che svolge attività di *mentoring* è nettamente superiore rispetto agli uomini.

Tabella 8: Attività di mentoring (%)

	2014		2016	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ricercatore	69,2	67,6	55,6	71,4
Associato	68,1	84	75	74,4
Ordinario	80,4	90,3	85,5	88,6
Totale	73,6	77,4	72,8	76,2

Si è chiesto ai soci non solo il proprio coinvolgimento come soggetto attivo nell'attività di *mentoring*, ma anche di indicare se, nella propria vita accademica, avesse avuto un *mentor* e quanto questo/a fosse stato/a importante per l'avanzamento della propria carriera. Le donne all'inizio della carriera accademica e le economiste in prima fascia di docenza dichiarano di aver avuto un *mentor* in percentuale maggiore rispetto ai colleghi uomini. E proprio le donne che hanno infranto il *tetto di cristallo* dichiarano in maggiore percentuale che il *mentor* ha avuto un ruolo molto importante per la loro carriera. Tra le economiste più giovani si riscontra un maggior ricorso a un *mentor* dello stesso sesso, il che induce a una riflessione sull'importanza di costruire delle reti di *mentoring* al femminile anche in ambito SIE.

Tabella 8a: Importanza e sesso del mentor (2016, %)

	Ha avuto un <i>mentor</i>		Almeno una donna <i>mentor</i>		<i>Mentor</i> molto importante per la futura carriera	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ricercatore	63,9	62,9	8,6	31,8	82,6	59,1
Associato	60,5	51,2	10,9	0	52,2	40,9
Ordinario	63,2	65,8	2,1	9,1	64,6	77,3
Totale	59,9	59,5	7,3	16,7	65,7	60,3

6. Visibilità e attività di networking

Si è analizzata la visibilità dell'attività scientifica svolta in ambito SIE, facendo riferimento a due concetti diversi: la presenza in network internazionali e la produttività scientifica misurata dalle pubblicazioni.

Le economiste risultano essere più coinvolte in *network* internazionali, identificati in progetti di ricerca o consulenza internazionali, collaborazioni con istituzioni internazionali, come per esempio la Commissione europea, e comitati editoriali di riviste internazionali. Solo tra i più giovani la tendenza all'internazionalizzazione è più frequente tra gli uomini. Le donne non sono solo più presenti in reti internazionali ma, più frequentemente degli uomini, ricoprono un ruolo di coordinatore principale di tali *network*. Le economiste dichiarano inoltre di essere più coinvolte nei progetti di ricerca che

vedono la collaborazione tra università e il mondo imprenditoriale, in questo caso sono proprio le più giovani ad avere un ruolo più attivo rispetto ai colleghi uomini.

Tabella 9: Coinvolgimento in network internazionali (2016, %)

Coorte	Uomini	Donne	di cui in ruolo di coordinatore principale	
			Uomini	Donne
Anziana	80,6	83,7	10,3	17,1
Mediana	81,8	88,5	15,9	28,3
Giovane	81,3	80	11,5	10
Totale	81,1	84,9	12,5	20,6

(a) Progetti di ricerca internazionali, Comitati editoriali di riviste internazionali, Progetti di consulenza internazionali, Collaborazioni istituzionali (Commissione europea, OCSE, etc.)

Tabella 9a: Coinvolgimento in attività di collaborazione scientifica tra università e imprese (2016, %)

Coorte	Uomini	Donne
Anziana	28,7	22,4
Mediana	28,6	28,8
Giovane	25	48
Totale	28,1	30,2

Si è poi rivolta l'attenzione alla produttività scientifica, particolarmente rilevante ai fini dell'avanzamento di carriera, con l'introduzione dei nuovi meccanismi di valutazione (ASN 2012, 2013, 2017) che hanno come fulcro della valutazione proprio la quantità e "qualità" delle pubblicazioni accademiche. I nuovi meccanismi di selezione del personale accademico, comportando un incremento della percentuale di donne commissarie, hanno ispirato diversi studi (De Paola *et al.*, 2015, 2016; Checchi *et al.*, 2015; Bagues *et al.* 2014, 2015) volti a comprendere quanto la presenza di una donna nelle commissioni giudicanti possa incidere sulle possibilità di successo delle candidate donne. Pochi studi hanno invece concentrato l'attenzione sulla differenza di genere nella produzione scientifica e nelle abitudini di pubblicazione degli economisti italiani (Corsi e Zacchia, 2014; Zacchia, 2016).

Tabella 10: Numero medio e mediano di pubblicazioni in riviste referate (ultimi 5 anni)

Coorte		2014		2016		Grado	2014		2016	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Anziana	<i>Media</i>	5	5	7	7	Ricercatore	8	5	9	8
	<i>Mediana</i>	4	5	5	5		6	5	6	7
Mediana	<i>Media</i>	8	6	12	8	Associato	7	6	9	9
	<i>Mediana</i>	6	5	9	6		5	5	7	7
Giovane	<i>Media</i>	10	6	10	7	Ordinario	6	6	11	6
	<i>Mediana</i>	8	7	8	5		4	5	7	5
Totale	<i>Media</i>	6	6	9	7					
	<i>Mediana</i>	5	5	7	6					

Dai risultati della nostra indagine non emergono grandi differenze di genere nel numero di pubblicazioni, a livello aggregato: negli ultimi 5 anni per le economiste si registra un numero mediano di 6 articoli in riviste referate mentre per gli uomini se ne calcolano 7. Tuttavia, tra i ricercatori i ruoli si invertono e sono le economiste ad essere più produttive rispetto ai colleghi uomini.

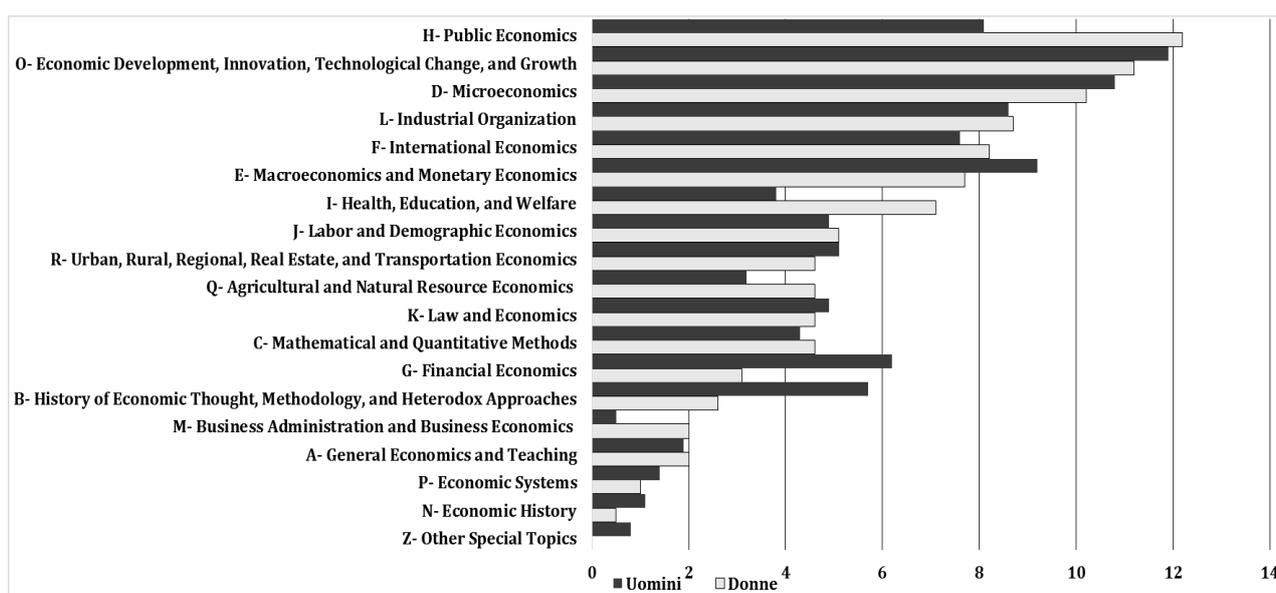
Per quanto riguarda le abitudini di pubblicazione le donne fanno più ricorso al coautaggio, tranne che per la coorte dei più giovani per i quali le differenze di genere si riducono in modo consistente. In generale, a prescindere dal sesso, il principale coautore è uomo e al di fuori dell'ateneo di appartenenza. Tra le socie più giovani si registra un maggior ricorso ad un coautore appartenente allo stesso ateneo rispetto ai colleghi uomini, probabilmente conseguenza della scarsa percentuale di donne tra tale coorte di età che ha conseguito un dottorato all'estero (come notato nel paragrafo 4).

Tabella 11: Ricorso al coautaggio (2016, %)

Coorte			di cui coautrice principale donna		di cui all'interno dello stesso ateneo	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Anziana	78,7	93,9	20	6,5	23,5	34,8
Mediana	94,8	98,1	11	15,7	35,6	41,2
Giovane	96,9	96	6,5	8,3	29	41,7
Totale	87,1	96	14,3	10,7	29,1	38,8

Infine abbiamo chiesto ai rispondenti di descrivere i propri campi di specializzazione, ovvero i principali temi di ricerca trattati, identificati dai principali *Jel code* utilizzati.⁸

Figura 1: *Jel code* maggiormente utilizzati (%)



Come mostra la figura 1, I principali temi di ricerca coincidono per uomini e donne e sono Microeconomia (D - *Microeconomics*) e Teoria della crescita e Innovazione tecnologica (O - *Economic Development, Innovation, Technological Change and Growth*). Guardando alle differenze di genere, le socie SIE tendono a concentrare i propri studi su tematiche inerenti l'economia pubblica (H - *Public Economics*), l'economia della salute, istruzione e welfare (I - *Health, Education, and Welfare*) e l'economia aziendale e marketing (M - *Business Administration and Business Economics - Marketing - Accounting - Personnel Economics*), mentre i soci si dedicano con maggiore frequenza alla Storia del pensiero economico (B - *History of Economic Thought, Methodology and Heterodox Approaches*),

⁸ Per la lista completa dei *Jel code* si veda: <https://www.aeaweb.org/econlit/jelCodes.php>

l'economia finanziaria (G - *Financial Economics*) e la macroeconomia (E - *Macroeconomics and Monetary Economics*).

7. Vita familiare

Una parte del questionario è stata dedicata alla raccolta di informazioni sulla vita familiare. Ci interessava esplorare il terreno relativo al concetto di “doppia presenza”⁹ ovvero il duplice ruolo femminile, privato (riproduttivo nella famiglia) e pubblico (produttivo come lavoratrice nella società), e l'eventuale *trade-off* tra carriera e famiglia.

Le donne sono in maggiore percentuale, rispetto ai colleghi uomini, *single* e senza figli. In particolare hanno rinunciato alla genitorialità ben il 39,2% delle donne nella coorte di età più anziana rispetto al 13,2% degli uomini. Tra i più giovani, al contrario, meno donne risultano non avere una relazione di coppia rispetto ai coetanei uomini, tuttavia in percentuale nettamente superiore (65,5% contro il 45,7% degli uomini) risultano non avere figli.

L'effetto della carriera sulla vita privata è più chiaro nel caso delle donne appartenenti alla sola coorte mediana. È evidente come per le donne a parità di età l'aver fatto carriera ha comportato una progressiva rinuncia sia della vita di coppia che della maternità. Tale effetto non è riscontrabile per i colleghi coetanei uomini.

Tabella 12: Scelte familiari (%)

	Single				Non ha figli			
	2014		2016		2014		2016	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Anziana	5,3	11,5	4,4	15,7	13,2	28,6	13,2	39,2
Mediana	14,6	24,4	10,9	19,2	20,9	33,3	25,9	30,8
Giovane	22	25,9	22,9	17,2	45,9	44,0	45,7	65,5
Totale	10,7	19,2	9,4	17,5	20,2	33,6	22,6	41,7
COORTE MEDIANA								
Ricercatore	24	16,7	38,1	25	25,0	26,7	52,4	25
Associato	9,5	31,3	10,3	26,9	17,1	28,6	12,8	34,6
Ordinario	12,5	28,6	17,6	20	13,3	57,1	17,6	40

Molti ricercatori (Zuckerman *et al.*, 1991; Ceci *et al.*, 2014; Ginther e Kahn, 2006) hanno identificato il maggior coinvolgimento della donna nelle attività domestiche e di cura quale causa della loro minore produttività e di conseguenza del rallentamento nei percorsi di carriera accademica. Si è quindi ritenuto di approfondire la sezione del questionario relativa al carico di lavoro domestico tra i soci SIE. In media, le donne sostengono la maggior parte del lavoro domestico nelle proprie famiglie di appartenenza: il 16,2% degli uomini dichiara una non equa distribuzione (>50%) del carico di lavoro domestico, contro il 53% delle colleghe donne. Inoltre la maggior parte delle donne intervistate ritiene che gli impegni familiari abbiano (o abbiano avuto) un impatto negativo sulla progressione di carriera. Solo tra i più giovani le parti si invertono e tra gli uomini si registra un maggior impatto negativo del carico di lavoro familiare.

⁹ Concetto coniato dalla sociologa Laura Balbo nel 1978.

Tabella 13: Carico di lavoro domestico

	% Carico lavoro domestico				Impatto negativo degli impegni familiari per la progressione di carriera (%)		
	Uomini		Donne			Uomini	Donne
		%		%		%	%
0%	1	0,4	0	0	Anziana	30,7	47,1
1%-25%	79	33,7	23	17,4	Mediana	52,9	75
26%-50%	116	49,5	39	29,5	Giovane	54,3	51,7
51%-75%	22	9,4	38	28,8	Totale	42,3	59,1
76%-99%	5	2,1	13	9,8			
100%	11	4,7	19	14,4			
COORTE MEDIANA							
	% Carico lavoro domestico				Impatto negativo degli impegni familiari per la progressione di carriera (%)		
	Uomini		Donne			Uomini	Donne
Ricercatore	28,6		60			47,6	85
Associato	10,3		57,7			59	65,4
Ordinario	23,5		80			58,8	80

8. Percezioni delle difficoltà di carriera

Per quanto riguarda la percezione delle difficoltà durante il proprio percorso di carriera, si è scelto di proporre una domanda generica, ovvero "Ritiene di essere mai stata/o discriminata/o nel Suo lavoro". Non si è circoscritto il concetto di discriminazione in quanto molto soggettivo, ma si è solo richiesto di identificare la causa dell'eventuale diverso trattamento ricevuto nel corso della propria carriera.

I dati sulle percezioni riguardo la promozione nella carriera mostrano una spiccata differenza di genere, che interessa un numero consistente di soci/e SIE. Il 49,2% delle rispondenti ha dichiarato di essere stata oggetto di discriminazione contro il 19,2% degli uomini. Sia per gli uomini che per le donne la coorte mediana di età e, tra gli accademici, gli associati dichiarano in numero maggiore di aver percepito forme di discriminazione.

Entrando nel dettaglio delle cause principali, ben il 67,6% delle economiste dichiara una discriminazione per sesso. Proprio tra le donne al vertice della carriera accademica ben il 78,6% dichiara che l'essere donna è stata la principale causa di discriminazione nel proprio percorso lavorativo. Dalla precedente rilevazione (2014) la percentuale di donne che si sente vittima di discriminazione nel contesto lavorativo è aumentata per tutte le coorti di età, in particolare per le più giovani.

Tabella 14: Percezioni della difficoltà di carriera (%)

Coorte	Percezioni di essere stata/o discriminato nella carriera				Appartenenza a un determinato sesso come causa di discriminazione			
	2014		2016		2014		2016	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Anziana	13,6	45,1	20,2	47,1	0	65,2	0	87,5
Mediana	23,5	48,8	21,2	55,8	0	65	5,6	62
Giovane	20,0	30,8	11,4	41,4	0	75	0	41,7
Totale	18	43	19,2	49,2	0	66,6	2,2	67,6

Per completare il quadro sulla percezione delle difficoltà riscontrate nell'avanzamento di carriera accademica si è esplorata la percezione di avere meno tempo da dedicare alla ricerca rispetto ai propri colleghi di pari grado. Le socie SIE hanno dichiarato di aver meno tempo da dedicare alla ricerca

rispetto ai colleghi uomini, in particolare tra i ricercatori la differenza di genere si fa più netta in quanto ben il 60% delle ricercatrici ritiene di avere meno tempo per la ricerca, rispetto al 27,8% dei ricercatori uomini.

Tabella 14a: Percezioni della difficoltà di carriera (2016, %)

	Percezioni di essere stata/o discriminato nella carriera		Appartenenza a un determinato sesso come causa di discriminazione		Ritiene di avere minor tempo da dedicare alla ricerca rispetto ai colleghi di pari grado	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ricercatore	16,7	51,4	0	55,6	27,8	60
Associato	28,2	55,8	4,5	75	40,8	48,8
Ordinario	12,9	36,8	0	78,6	38,2	42,9
Totale	18,9	47,6	2,4	65	33,6	48,8

9. Conclusioni

L'indagine condotta ci ha permesso, come già nel 2014, di fotografare i soci e le socie SIE, indagando aree in nessun modo esplorabili attraverso il ricorso a dati ufficiali.

In sintesi:

- non emergono significative differenze di genere nel conseguimento del dottorato e nell'ingresso in ruolo. Le differenze si fanno più consistenti nei successivi passi della carriera universitaria, a vantaggio degli uomini che risultano godere di un maggior accesso alle posizioni apicali. L'effetto *soffitto di cristallo* si nota in particolare nel minor coinvolgimento delle donne in ruoli di "potere" (direttivi e valutativi) nelle università italiane.
- Le donne sono pienamente coinvolte nell'attività di *mentoring*, ovvero di supporto alle scelte dei/delle più giovani, e nei network internazionali, anche in ruolo di coordinatrici principali di network di ricerca.
- Il doppio ruolo, familiare e lavorativo, che risulta comunque gravare in maniera più consistente sulle donne, ha un forte impatto: ben il 59% delle donne dichiara che gli impegni familiari hanno avuto un effetto negativo per la propria progressione di carriera. Non stupisce quindi che una quota significativa di donne scelga di non vivere in coppia, e di non avere figli, forse come effetto di vincoli legati alla professione oltre che al contesto socio-economico comune a tutte le lavoratrici italiane.
- Nonostante le rinunce personali e l'investimento in istruzione, si riscontra una diffusa percezione di difficoltà nella progressione di carriera, unicamente legata al genere, in particolare per le giovani che intraprendono i primi passi nel percorso accademico (ricercatrici).
- Infine le donne, per tutte le fasce di età, dichiarano di avere minor tempo da dedicare alla ricerca rispetto ai colleghi di pari livello gerarchico. Questo aspetto richiede un successivo approfondimento da parte della commissione di genere, alla luce anche dei nuovi indirizzi ANVUR per la valutazione dei candidati ai fini dell'avanzamento di carriera (ASN).

Riferimenti bibliografici

- Bagues, M., Sylos-Labini, M., N. Zinovyeva (2015), "Does the gender composition of scientific committees matter?", mimeo.
- Bagues, M., Sylos-Labini, M., N. Zinovyeva (2014), "Do gender quotas pass the test? Evidence from academic evaluations in Italy", Scuola Superiore Sant'Anna, *LEM Working Paper Series*, 14.
- Ceci, S.J., Ginther, D. K., Kahn S., W. M. Williams (2014), "Women in academic science: a changing landscape", *Psychological Science in the Public Interest*, 1, 3, 75-141.
- Checchi, D., Cicognani, S., N. Kulic (2015), "Gender quotas or girls' networks? Towards an understanding of recruitment in the research profession in Italy", Alma Mater Studiorum Università di Bologna, *WP DSE*, 1047.
- Corsi M. e G. Zacchia (2014), "Women economists in Italy: a bibliometric analysis of their scientific production in the past decade", *CEB Working Papers*, 14-008.
- De Paola, M. e V. Scoppa (2015), "Gender discrimination and evaluators' gender: evidence from Italian academia", *Economica*, 82,325, 162-188.
- De Paola, M., Ponzio, M., V. Scoppa (2016), "Are men given priority for top jobs? Investigating the glass ceiling in the Italian academia", *IZA Discussion Paper*, 9658.
- Ginther, D.K. e S. Kahn (2006), "Does science promote women? Evidence from academia 1973- 2001", *NBER Working Paper*, 12691.
- Zacchia G. (2016), "Segregation or homologation? Gender differences in recent Italian economic thought", *MPRA Paper*, 72279.
- Zuckerman, H., Cole J.R., Bruer J.T. (1991), *The outer circle: women in the scientific community*, New York: W.W. Norton and Company.