



SOCIETÀ ITALIANA DI ECONOMIA

Rapporto 2020 della Commissione di Genere¹

Parità di genere in economia: indagine sulla situazione attuale nell'accademia italiana

a cura di
Giulia Bettin
Ivan Etzo
Carla Massidda

¹ La Commissione di Genere della SIE è coordinata da Carla Massidda ed è ulteriormente composta da Giulia Bettin, Alessandra Casarico, Maria De Paola, Maria Laura Di Tommaso, Ivan Etzo, Silvia Pasqua, Roberta Rabelotti e Mauro Sylos Labini.

Sommario

| | |
|---|----|
| 1. Premessa..... | 3 |
| 2. Il contesto nazionale ed internazionale | 4 |
| 3. Metodologia della ricerca e principali caratteristiche del campione analizzato | 7 |
| 3.1 Quadro generale: SIE-MIUR..... | 7 |
| 3.2 Principali caratteristiche del campione | 8 |
| 4. Carriera..... | 13 |
| 4.1 Dottorato | 13 |
| 4.2 Ingresso in ruolo e progressione della carriera..... | 15 |
| 4.3 Interruzioni dell'attività di ricerca | 16 |
| 5. L'esperienza del <i>lockdown</i> | 16 |
| 6. Conclusioni | 19 |

1. Premessa

L'obiettivo principale del rapporto è la presentazione dei risultati dell'ultima indagine condotta dalla Commissione di Genere della Società Italiana di Economia (SIE) rivolta ai soci e alle socie tra l'agosto e il dicembre 2020. Tale indagine si pone in continuità con quelle precedenti (2014 e 2016), pur proponendo alcuni nuovi approfondimenti. Tra questi, in particolare, merita attenzione la sezione relativa al periodo del primo *lockdown* del 2020 con domande in merito alla suddivisione dei carichi di lavoro non retribuito all'interno del nucleo familiare e alle modalità di prosecuzione del normale lavoro accademico. Un altro aspetto interessante rilevato nell'indagine del 2020 riguarda il numero di anni di attesa dall'ottenimento dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (Legge 240/2010) ai relativi passaggi ai ruoli di I o II fascia. Infine, costituisce novità anche l'ampia analisi del panorama nazionale e internazionale a cui il presente rapporto si riferisce per meglio contestualizzare i risultati dell'indagine.

L'organizzazione del documento è dettagliata come segue.

La Sezione 2 presenta un quadro sintetico sull'equilibrio di genere nel personale accademico dell'Area 13 (Scienze economiche e statistiche) delle università italiane, rapportandolo anche al contesto internazionale di riferimento. In particolare, vengono riportati i principali risultati del rapporto "The Gender Imbalance in UK Economics" pubblicato a luglio 2021 in occasione del 25° anniversario del Women's Committee della Royal Economic Society e, per gli Stati Uniti, il rapporto relativo al 2020 della Committee on the Status of Women in the Economics Profession dell'American Economic Association. La Sezione 2 chiude con un focus sul percorso formativo in ambito economico-statistico. La Sezione 3 introduce la terza indagine condotta nel 2020 dalla Commissione di Genere della SIE. Nella prima parte si presentano le caratteristiche principali dell'intera popolazione con riferimento al genere e ai ruoli e si confronta l'incidenza femminile nella SIE con quella dell'intera Area 13 (dati MIUR). La seconda parte descrive la metodologia dell'indagine e le principali caratteristiche del campione. Nel dettaglio, si analizza la composizione delle risposte per sesso, quella per sesso e coorte di età e quella per sesso e ruolo accademico. La rappresentatività del campione d'indagine rispetto al sesso viene analizzata confrontando l'incidenza della componente femminile delle risposte con quella della SIE e con quella dall'intera Area 13. La sezione chiude integrando l'analisi per coorte d'età e sesso con l'informazione sui ruoli. Nella Sezione 4 si analizzano le risposte dell'indagine 2020 con riferimento alle tappe principali che segnano il percorso della carriera accademica. Nello specifico, vengono riportate le percentuali di conseguimento del dottorato di ricerca, distinguendo sia tra il dottorato conseguito all'estero e quello conseguito in Italia, sia tra le diverse coorti d'età (Sezione 3.1). Viene proposta una misura del tempo di attesa tra i diversi passaggi di carriera, analizzandone le differenze di genere (Sezione 3.2). Infine, sono riportate e commentate le risposte relative ai periodi di interruzione dell'attività accademica (o parte di essa) per motivi legati al congedo parentale, alla richiesta di un anno sabbatico o per sopraggiunti impegni familiari (Sezione 3.3). L'ultima sezione del rapporto (Sezione 5) è interamente dedicata alla presentazione dei risultati più salienti della parte dell'indagine relativa al periodo del primo *lockdown* del 2020 che, come detto sopra, costituisce la novità principale del presente rapporto.

2. Il contesto nazionale ed internazionale

La componente femminile del personale docente dell'Area 13 (Scienze economiche e statistiche) è complessivamente pari al 38,5% (Tabella 2.1).

L'incidenza diminuisce via via che si sale verso le posizioni apicali: la scomposizione per ruolo mostra infatti che le ricercatrici rappresentano il 47,3% del totale, le professoresse associate (II Fascia) il 43,8% e le professoresse ordinarie (I Fascia) il 24,7%.

Si conferma dunque anche per l'Area 13 l'esistenza di quel soffitto di cristallo che caratterizza le carriere femminili in ambito accademico indipendentemente dall'area disciplinare di appartenenza. La Tabella 2.1 peraltro mostra che i dati relativi all'Area 13 risultano sostanzialmente in linea con le incidenze rilevate per l'università italiana nel suo complesso².

Tabella 2.1. Incidenza femminile (%) per ruolo negli atenei italiani (totale e area 13)

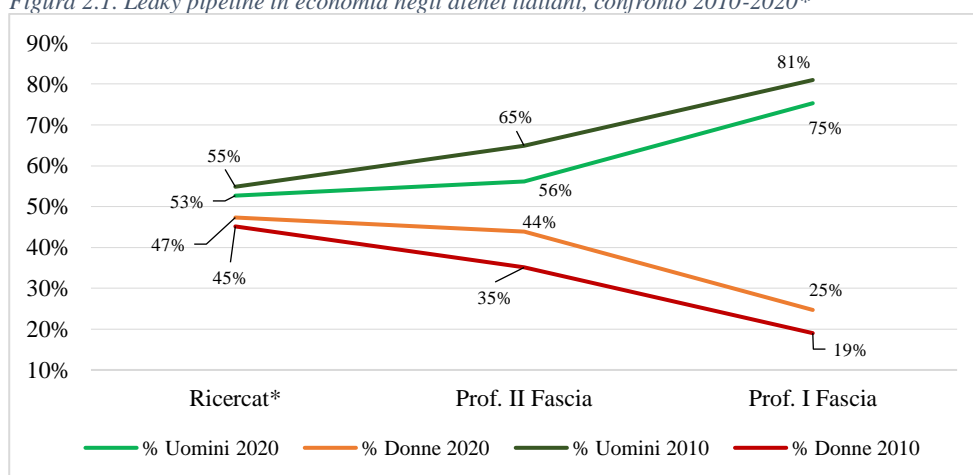
| | Totale | Ricercatrici | II Fascia | I Fascia |
|--|--------|--------------|-----------|----------|
| Area 13 – Scienze economiche e statistiche* | 38,5 | 47,3 | 43,8 | 24,7 |
| Totale** | 37,2 | 46,9 | 39,9 | 24,8 |

* Dati MIUR-Cineca aggiornati al 31 dicembre 2020.

** Dati MIUR-Cineca aggiornati al 31 dicembre 2019.

Il fenomeno della *leaky pipeline* per l'Area 13 negli atenei italiani può essere efficacemente sintetizzato dal grafico a forbice proposto in Figura 2.1. In particolare, la figura permette di valutarne l'evoluzione temporale, comparando la situazione a fine 2020 con quella rilevata dieci anni prima, a fine 2010. Si osserva una progressiva, seppur lenta, tendenza alla “chiusura” della forbice, con una situazione ormai vicina alla parità per quanto riguarda la posizione di ricercatrice/tore³ e un miglioramento significativo per quanto riguarda il ruolo di II fascia (+9 punti percentuali nel decennio). Nell'ambito della I fascia, l'incidenza femminile è aumentata di 6 punti percentuali rispetto a dieci anni prima, fermandosi però ancora al di sotto del 25%.

Figura 2.1. Leaky pipeline in economia negli atenei italiani, confronto 2010-2020*



* Dati MIUR-Cineca relativi all'area 13 aggiornati rispettivamente al 31 dicembre 2010 e al 31 dicembre 2020.

² Il report MIUR “Le carriere femminili in ambito accademico” fa riferimento ai dati al 31 dicembre 2019 ed è disponibile all'indirizzo http://ustat.miur.it/media/1166/focus_carrierefemminili_università.pdf.

³ Per quanto riguarda la posizione da ricercatrice/tore dell'Area 13, al 31 dicembre 2020 l'incidenza femminile è di poco inferiore al 49% tra le posizioni a tempo indeterminato e al 45% sia tra gli RTD-A che tra gli RTD-B.

Può essere utile a questo punto una breve analisi del contesto internazionale. Il confronto puntuale e diretto con i dati italiani non è sempre possibile, tuttavia le indicazioni che se ne possono trarre rivelano un quadro di insieme caratterizzato da significative disparità di genere, spesso anche più marcate rispetto a quelle registrate nel nostro paese.

A livello globale, la Women in Economics Initiative⁴ (WiE) ha pubblicato per la prima volta nel 2019 il Women in Economics Index, per monitorare la presenza femminile nelle posizioni di vertice a livello globale. I dati relativi al 2020 rivelano come le donne siano ancora fortemente sottorappresentate. In ambito accademico, in particolare, il valore raggiunto dall'indicatore è più basso rispetto al settore privato e al settore pubblico, ed è pari a 31/100⁵. Le dimensioni considerate nel computo dell'indicatore sono tre: l'incidenza di donne tra i principali autori di articoli scientifici (top 100 ranking IDEAS/RePec); la quota di donne ai vertici dei maggiori *think tank* in ambito economico; la quota di donne nelle *faculties* dei 25 principali dipartimenti di economia a livello globale sulla base del QS World University Ranking. Il valore di quest'ultimo indicatore è pari al 20% circa, e scende ulteriormente al 10% qualora ci si focalizzi sui 10 migliori dipartimenti a livello mondiale.

A livello europeo, il progetto Women in Economics, nato nell'ambito del WinE Committee (WinE) della European Economic Association (EEA)⁶, riporta dati relativi alle posizioni accademiche nelle quasi 1.000 istituzioni europee censite in RePEc. L'incidenza femminile è pari a un terzo considerando tutto il personale, mentre scende a un quinto se ci si limita al ruolo di Professore/Professoressa. Il confronto con i dati MIUR-Cineca rivela dunque come in Italia la situazione sia più equilibrata che nella media europea (Tabella 2.2).

Anche rispetto al mondo accademico britannico possiamo rintracciare un certo vantaggio. Il report "The Gender Imbalance in UK Economics"⁷ pubblicato in occasione del 25° anniversario del Women's Committee della Royal Economic Society (RES) attesta che le donne rappresentano il 26% dello staff accademico nei dipartimenti di Economia del Regno Unito. Nonostante una crescita di circa 10 punti percentuali negli ultimi vent'anni (nel 1996 erano il 17,5%), è ben visibile anche in questo la *leaky pipeline* con l'incidenza maggiore di donne tra i Lecturers (33%), incidenza che diminuisce nel passaggio a Readers/Senior Lecturers/Associate Professors (27%) e si contraria ulteriormente tra i Professors (15%). Un uomo su tre rientra in quest'ultima categoria, assimilabile alla prima fascia italiana, contro una donna su sette. Rispetto all'Italia, le disparità risultano più marcate a tutti i livelli della carriera, ma sono evidenti soprattutto alla base della piramide, dato che le ricercatrici italiane sono quasi la metà mentre nel Regno Unito circa una su tre. Una parziale spiegazione di questa differenza potrebbe essere rintracciata nelle disparità osservate per quanto riguarda la presenza femminile all'interno dei programmi di dottorato dell'ambito economico. Se, infatti, la situazione italiana non è lontana dalla parità (vedi Tabella 2.3), la partecipazione femminile ai programmi di dottorato britannici si ferma al 39%.

Spostandosi oltreoceano, l'analisi che offre il rapporto del Committee on the "Status of Women in the Economics Profession" dell'American Economic Association (AEA) considera separatamente i dipartimenti USA che offrono programmi da PhD da quelli che non li hanno. Negli organici dei dipartimenti provvisti di programmi di dottorato, la quota di donne ha raggiunto complessivamente il 24,8%. Dopo anni di progressi, dagli anni Settanta fino ai primi anni Duemila, si è assistito ad un lungo periodo di stallo che sembra essersi sbloccato solo di recente. L'incidenza delle donne è pari al 30,6% nella categoria Assistant Professors, al 27,4% tra gli Associate Professors e al 14,7% nella categoria Full Professors (Tabella 2.2)⁸. Si tratta di incidenze significativamente più basse rispetto all'accademia italiana, con uno scarto che nella fascia più bassa (Assistant Professors vs. Ricercatrici) raggiunge quasi i 20 punti percentuali.

⁴ <https://women-in-economics.com>.

⁵ Il campo di variazione dell'indicatore è 0-100, dove 0 rappresenta la completa assenza di donne, mentre 100 rappresenta la perfetta parità.

⁶ <https://www.eeassoc.org/committees/wine>.

⁷ <https://www.res.org.uk/resources-page/women-in-academic-economics-report-.html>.

⁸ Nei dipartimenti USA privi di programmi di dottorato, l'incidenza delle donne è pari al 41,9% nella categoria Assistant Professors, al 38,9% tra gli Associate Professors e al 27,9% nella categoria Full Professors.

Tabella 2.2. Incidenza femminile (%) per ruolo a livello internazionale

| | Assistant Professors/ Lecturers | Associate professors/ Readers/ Senior Lecturers | Professors/ Full professors | Totale |
|--|------------------------------------|---|--------------------------------|--------|
| European Economic Association 2020 | - | - | 20,0 | 33,0 |
| Royal Economic Society 2018* | 33,0 | 27,0 | 15,0 | 26,0 |
| American Economic Association 2020** | 30,6 | 27,4 | 14,7 | 24,8 |
| American Economic Association 2020*** | 41,9 | 38,9 | 27,9 | 34,2 |
| Italia (Area 13) 2020 | 47,3 | 43,8 | 24,7 | 38,5 |

*: sebbene siano tratti dal rapporto pubblicato dal Women's Committee della Royal Economic Society, i dati relativi al 2018 provengono dalla Higher Education Statistical Agency del Regno Unito. I dati raccolti direttamente attraverso una survey della RES si fermano al 2016.

** : i dati riportati fanno riferimento ai soli dipartimenti USA che offrono programmi di PhD in Economics.

***: i dati riportati fanno riferimento ai soli dipartimenti USA che non offrono programmi di PhD in Economics.

Per il confronto con il dato italiano va, però, tenuto in considerazione il fatto che quest'ultimo tiene conto complessivamente sia dei dipartimenti che offrono programmi di dottorato in economia, sia di quelli che ne sono privi, mentre il rapporto dell'AEA tiene distinte le due categorie di dipartimenti. Considerando le strutture statunitensi che non offrono programmi di dottorato, la quota di donne sale al 34,2%, con un'incidenza pari al 41,9% nella categoria Assistant Professors, al 38,9% tra gli Associate Professors e al 27,9% nella categoria Full Professors, mostrando dunque percentuali più in linea con quanto osservato nell'università italiana.

Se ci focalizziamo sul percorso formativo, ed in particolare sui programmi di dottorato attivi in Italia, nell'a.a. 2018/2019 la percentuale di iscritte ai corsi di ambito economico risulta pari al 46%. Un'incidenza simile (45%) si registra tra coloro che conseguono il titolo di dottore/dottoressa di ricerca (Tabella 2.3).

Tabella 2.3. Incidenza femminile (%) nei percorsi formativi in ambito economico-statistico

| | laurea triennale* | laurea magistrale* | dottorato di ricerca** |
|-----------------------------|-------------------|--------------------|------------------------|
| % iscritte | 43,2 | 47,9 | 46 |
| % laureate/dottorate | 44,8 | 47,9 | 45 |

* dati MIUR-Cineca relativi all'a.a.2019-2020.

** dati MIUR-Cineca relativi all'a.a.2018-2019.

Il dato si mostra in continuità con quanto rilevato per i corsi di laurea triennale e magistrale di ambito economico-statistico: nell'a.a. 2019/2020, infatti, la quota di iscritte risulta pari, rispettivamente, al 43,2% per i corsi di laurea triennale e al 47,9% per i corsi di laurea magistrale. Nello stesso anno, le immatricolate al primo anno dei corsi di laurea triennale rappresentano il 44,3% del totale (dato non riportato in tabella), segnando una lieve ripresa rispetto a un trend costantemente negativo, che aveva visto ridursi l'incidenza femminile di quasi 5 punti percentuali tra il 2010 (47,4%) e il 2018 (42,8%). Infine, sempre dalla Tabella 2.3, si può notare come la quota di laureate nei corsi di laurea triennale e magistrale di ambito economico-statistico sia pari, rispettivamente, al 44,8 e al 47,9%.

Volendo fare un confronto con i percorsi formativi statunitensi e britannici di ambito economico, la situazione italiana appare ancora una volta caratterizzata da un maggiore equilibrio di genere, sebbene i dati non siano sempre direttamente confrontabili. Nei programmi di PhD degli Stati Uniti, infatti, la quota di iscritte al primo anno è aumentata costantemente negli ultimi tre anni, dopo un lungo periodo di stallo, fermandosi, però, al 35,7% nel 2020. Il dato è in linea con quelli relativi alle dottoresse di ricerca (34,7% nel 2020) e alle studentesse *undergraduate* dell'ambito economico (34,1%), che sono ampiamente sottorappresentate nonostante l'incidenza femminile complessiva sul totale della popolazione *undergraduate* sia pari al 55%. Nel Regno Unito, nell'anno accademico 2018-2019 si riscontrava un'incidenza femminile sul totale degli iscritti sostanzialmente analoga al caso statunitense sia nelle lauree di primo livello di ambito economico (32%), sia

nei programmi di dottorato (39%).

A livello europeo un confronto puntuale sui percorsi di dottorato in ambito economico risulta difficile, dato che il rapporto “She Figures 2018” riporta dati aggregati per la macrocategoria “Social Sciences”. All’interno di quest’area, secondo il rapporto, nel 2016 le dottoresse di ricerca rappresentavano il 54% nell’UE-28 e il 60% in Italia. Il rapporto evidenzia, inoltre, come le dottorande dell’area “Social Sciences” avessero, alla data di rilevazione, maggiori probabilità di successo rispetto ai dottorandi, dato che la percentuale di coloro che conseguono il titolo rispetto alle iscritte/i al primo anno risulta pari al 93% per le donne e al 71% per gli uomini.

3. Metodologia della ricerca e principali caratteristiche del campione analizzato

3.1 Quadro generale: SIE-MIUR

Come anticipato nell’Introduzione, nel 2020 la Commissione di Genere ha intrapreso la terza indagine rivolta ai soci e alle socie che compongono la SIE. Al termine della rilevazione, avvenuta nel dicembre 2020, l’intera popolazione era rappresentata da 1016 unità, di cui 340 donne e 676 uomini. Il totale comprende anche 135 dottori di ricerca e assegnisti, suddivisi tra 70 uomini (52%) e 65 donne (48%). Durante il 2020 il numero di nuove associazioni è stato pari a 155, di cui 86 uomini (55%) e 69 donne (45%).

Rispetto all’anno precedente, quindi, si registra una crescita consistente sia del numero di soci e socie complessivo sia della percentuale femminile che passa dal 31% del 2019 (838 associazioni, di cui 256 donne e 572 uomini) al 33,5% nel 2020. Il trend di crescita è confermato anche dall’ultimo dato rilevato nel marzo del 2021 da cui emergono un totale di 1032 associati e associate di cui 347 socie e 685 soci. La percentuale femminile, dunque, si attesta sul 33,6%. Come risulta dalla Tabella 3.1, rispetto ai diversi ruoli, questa percentuale diventa 48,9% per le Ricercatrici, il 38,7% per le Associate e il 29,1% per le Ordinarie.

Tabella 3.1. Incidenza (%) femminile per ruolo

| | Totale | Ricercat* | II Fascia | I Fascia | Altro |
|------------------|--------|-----------|-----------|----------|-------|
| Donne | 33,6% | 48,9% | 38,7% | 29,1% | 29,0% |
| | 37,2%* | | | | |
| Area 13** | 38,5% | 47,3% | 43,8% | 24,7% | |

Nota: La classificazione “Altro” comprende tutti i soci e le socie che lavorano nelle università straniere, coloro che lavorano in enti/istituzioni non accademiche e coloro che in ambito accademico ricoprono ruoli diversi da quelli riportati in tabella (es. dottorande/i e assegniste/i di ricerca).

*Percentuale ricalcolata sul totale delle accademiche strutturate

** Dati MIUR-Cineca aggiornati al 31 dicembre 2020.

Nella Tabella 3.1 l’incidenza femminile per ruolo espressa dalla SIE è confrontata con il dato riferito all’Area 13 nel suo insieme. A vantaggio di tale confronto, la percentuale della componente femminile totale (37,2%) è stata ricalcolata sul totale degli Ordinari, Associati e Ricercatori, escludendo tutti i soci e le socie appartenenti alle categorie residuali (“Altro”). Come si può notare, il dato ottenuto è di poco inferiore alla percentuale riferita ai dati MIUR-Cineca (38,5%). Per quanto riguarda il dettaglio riferito alle diverse categorie, si osserva come per entrambe le classificazioni, la percentuale più elevata si registri tra le Ricercatrici e come l’ultima categoria di docenza per rappresentanza femminile si confermi quella di I Fascia. Nella Tabella 3.2, invece, si può osservare la composizione per ruolo all’interno di ciascuna categoria individuata in base al sesso. Come notiamo, al netto della categoria “Altro”, la percentuale femminile più elevata si registra nella II Fascia (23,1%), mentre quella maschile nella I Fascia (24,5%), così come avviene per la SIE nel suo insieme (23%).

Tabella 3.2. Socie/Socie SIE per ruolo accademico e sesso

| | | Ricercat* | II Fascia | I Fascia | Altro |
|-------------------|------------|------------------|------------------|-----------------|--------------|
| Donne | 100 | 19,3% | 23,1% | 19,9% | 37,7% |
| Uomini | 100 | 10,2% | 18,6% | 24,5% | 46,7% |
| Totale SIE | 100 | 13,3% | 20,0% | 23,0% | 43,7% |

Nota: La classificazione “Altro” comprende tutti i soci e le socie che lavorano nelle università straniere, coloro che lavorano in enti/istituzioni non accademiche e coloro che in ambito accademico ricoprono ruoli diversi da quelli riportati in tabella (es. dottorande/i e assegniste/i di ricerca)

3.2 Principali caratteristiche del campione

Il questionario è stato inviato tramite la piattaforma Google Moduli tra agosto e dicembre 2020. Sono pervenute un totale di 283 risposte, di cui 150 donne e 133 uomini. Dal confronto con le rilevazioni precedenti (2014, 2016) emerge come la risposta femminile sia in netta crescita tanto nei valori assoluti, quanto in percentuale: dal 30% nel 2014, sale al 36,1% nel 2016 e raggiunge il 53% nel 2020 (si veda Tabella 3.3). Per quanto riguarda il 2020, si tratta di una percentuale decisamente più elevata rispetto alla quota del 33,6% che individua, come precedentemente scritto, la componente femminile in seno al totale delle associazioni SIE. La componente maschile decresce sia in valore assoluto, sia in termini percentuali.

Tabella 3.3. Risposte per sesso (valori percentuali)

| | 2014 | | 2016 | | 2020 | |
|---------------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| Uomini | 280 | 70,0% | 234 | 63,9% | 133 | 47,0% |
| Donne | 120 | 30,0% | 132 | 36,1% | 150 | 53,0% |
| Totale | 400 | 100 | 366 | 100 | 283 | 100 |

Nella successiva Tabella 3.4, in continuità con il Rapporto SIE del 2016, le risposte sono state analizzate considerando il sesso e l'età. Per quanto riguarda quest'ultima si sono utilizzate tre coorti: una coorte «anziana» (>50anni), una coorte «mediana» (40–50anni) e una coorte «giovane» (<40anni). Dal confronto, si nota come sia aumentata, in termini percentuali, la presenza di economisti/e nelle coorti «anziana» e «giovane», a fronte della riduzione della percentuale rappresentante la corte «mediana».

Tabella 3.4. Risposte per coorte d'età e sesso

| | Corte anziana (%) | | | Corte mediana (%) | | | Corte giovane (%) | | | Totale (Valori assoluti) | | |
|---------------|--------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-------------|--------------|--------------------------|-------------|--------------|---------------------------------|-------------|-------------|
| | 2014 | 2016 | 2020 | 2014 | 2016 | 2020 | 2014 | 2016 | 2020 | 2014 | 2016 | 2020 |
| Uomini | 53,6% | 48,7% | 51,9% | 31,8% | 36,3% | 28,6% | 14,6% | 15,0% | 19,5% | 280 | 234 | 133 |
| Donne | 43,3% | 38,6% | 43,3% | 34,2% | 39,4% | 32,7% | 22,5% | 22,0% | 24,0% | 120 | 132 | 150 |

Un'altra prospettiva interessante secondo cui analizzare le risposte date al questionario è offerta dalla Tabella 3.5 dove, sempre in continuità con il lavoro svolto nel Rapporto SIE 2016, le risposte sono state riclassificate per ruolo accademico e sesso. Per il confronto con le precedenti rilevazioni, la Tabella riporta anche i dati riferiti al 2014 e 2016.

Come si evince, nel 2020 la scomposizione delle risposte per ruolo evidenzia una differenza nel comportamento dei due sessi. Nel caso delle socie, la percentuale più alta di risposta si è avuta tra le Associate (33,3%), seguono le Ordinarie (24,7%) e, infine, le Ricercatrici con la categoria Altro (circa 21% in entrambi i casi). Per quanto riguarda i soci, invece, prevale il ruolo degli Ordinari (40,6%), seguono quello dei Ricercatori (24,1%), degli Associati (21,8%) e, infine, la categoria Altro (13,5%). Rispetto alle passate rilevazioni, queste percentuali mostrano un andamento altalenante. In generale, si nota che, tra le donne, la quota delle Associate è cresciuta rispetto al 2014 e poi rimasta pressoché costante tra il 2016 e il 2020, la categoria Altro è fortemente cresciuta, mentre sono diminuite le quote riferite alla I Fascia e alle Ricercatrici.

In generale, comunque, tra il 2016 e il 2020 si conferma come nel campione analizzato la presenza delle donne risulti superiore nella fascia di docenza intermedia. Per quanto riguarda gli uomini, invece, rispetto al 2016, è aumentata la quota dei Ricercatori e dei docenti di I Fascia, mentre è diminuita quella dei docenti di II Fascia.

Dal confronto tra l'ultimo anno presentato nella Tabella 3.6 e i dati riferiti all'intera popolazione dei soci e delle socie SIE, riportati nella Tabella 3.2, si può notare come anche a livello aggregato la fascia di docenza dove si concentra la percentuale più alta di unità è la II Fascia per le donne e la I Fascia per gli uomini.

Tabella 3.5. Risposte per ruolo accademico e sesso (Valori percentuali rispetto al sesso)

| | Uomini | | | | | | Donne | | | | | | Totale | | | | | |
|--------------------|--------|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|--------|-------|------|-------|------|-------|
| | 2014 | | 2016 | | 2020 | | 2014 | | 2016 | | 2020 | | 2014 | | 2016 | | 2020 | |
| Ricercator* | 64 | 22,9% | 36 | 15,4% | 32 | 24,1% | 42 | 35,0% | 35 | 26,5% | 31 | 20,7% | 106 | 26,5% | 71 | 19,4% | 63 | 22,3% |
| II Fascia | 65 | 23,2% | 76 | 32,5% | 29 | 21,8% | 33 | 27,5% | 43 | 32,6% | 50 | 33,3% | 98 | 24,5% | 119 | 32,5% | 79 | 27,9% |
| I Fascia | 135 | 48,2% | 76 | 32,5% | 54 | 40,6% | 40 | 33,3% | 35 | 26,5% | 37 | 24,7% | 175 | 43,8% | 111 | 30,3% | 91 | 32,2% |
| Altro | 16 | 5,7% | 46 | 19,6% | 18 | 13,5% | 5 | 4,2% | 19 | 14,4% | 32 | 21,3% | 21 | 5,2% | 65 | 17,8% | 50 | 17,6% |
| Totale | 280 | 100 | 234 | 100 | 133 | 100 | 120 | 100 | 132 | 100 | 150 | 100 | 400 | 100 | 366 | 100 | 283 | 100 |

Nota: La classificazione "Altro" comprende tutti i soci e le socie che lavorano nelle università straniere, coloro che lavorano in enti/istituzioni non accademiche e coloro che in ambito accademico ricoprono ruoli diversi da quelli riportati in tabella (es. dottorande/i e assegniste/i di ricerca).

Sempre con riferimento al ruolo accademico e al sesso, si sono poi calcolate le quote di risposta femminile rispetto al totale di risposta ricevuta per ruolo. Come si osserva da tale Tabella 3.6, mentre nel 2014 e 2016 la presenza delle donne, nei rispettivi campioni di analisi, è stata superiore nella fascia di docenza più bassa, nel 2020 il campione fa registrare un cambiamento: la percentuale di presenza femminile nella II Fascia supera quella riferita al ruolo delle ricercatrici. Si conferma, comunque, il divario rispetto alla rappresentatività femminile nel ruolo di I Fascia, sebbene la forbice sembri ridursi nel tempo.

Tabella 3.6. Risposte per ruolo accademico e sesso (valori percentuali rispetto al ruolo)

| | 2014 | | | 2016 | | | 2020 | | |
|--------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Ricercator* | 60,4% | 39,6% | 100 | 50,7% | 49,3% | 100 | 50,8% | 49,2% | 100 |
| II Fascia | 66,3% | 33,7% | 100 | 63,9% | 36,1% | 100 | 36,7% | 63,3% | 100 |
| I Fascia | 77,1% | 22,9% | 100 | 68,5% | 31,5% | 100 | 59,3% | 40,7% | 100 |
| Altro | 76,2% | 23,8% | 100 | 70,8% | 29,2% | 100 | 36,0% | 64,0% | 100 |
| Totale | 70,0% | 30,0% | 100 | 63,9% | 36,1% | 100 | 47,0% | 53,0% | 100 |

Dal confronto tra il quadro rappresentato nella Tabella 3.6 e quello riferito all'intera popolazione dei soci e delle socie SIE (si veda Tabella 3.1), si nota una più elevata rappresentatività della componente femminile in tutti ruoli che si fa più marcata proprio nel caso della II Fascia che diventa, come scritto poco sopra, la categoria più rappresentata tra le categorie di docenza presenti nel campione di analisi (si ricorda che nella SIE la percentuale con più alta rappresentatività è quella delle Ricercatrici).

Passando al confronto con l'Area 13 nel suo complesso, il quadro di sintesi è offerto dalla Tabella 3.7 che riprende la Tabella 3.1 e la integra con il dato campionario. Anche in questo caso si è proceduto con il ricalcolare la percentuale della componente femminile totale campionaria (50,6%), rispetto al totale degli Ordinari, Associati e Ricercatori, escludendo le altre categorie. La Tabella mette in luce la sovra-rappresentatività delle Associate nell'indagine rispetto sia al dato SIE, sia a quello MIUR-Cineca.

Tabella 3.7. Rappresentatività femminile per ruolo (%): confronto con SIE e MIUR-Cineca

| | Totale | I Fascia | II Fascia | Ricercatrici |
|------------------|--------|----------|-----------|--------------|
| Campione* | 50,6% | 40,7% | 63,3% | 49,2% |
| SIE 2021* | 37,2% | 29,1% | 38,7% | 48,9% |
| Area 13** | 38,5% | 24,7% | 43,8% | 47,3% |

*Percentuali ricalcolate sul totale delle accademiche strutturate.

** Dati MIUR-Cineca aggiornati al 31 dicembre 2020.

Entrando in un dettaglio ancora maggiore, infine, si è proceduto con l'integrare l'analisi per coorte d'età e sesso proposta nella Tabella 3.4 con l'informazione sui ruoli. Il risultato è riportato nella Tabella 3.8 con esclusivo riferimento all'ultima rilevazione del 2020. Per quanto riguarda la coorte più giovane (<40), la presenza femminile uguaglia quella maschile nel ruolo di II Fascia, mentre è inferiore nel ruolo dei Ricercatori (40%). Poiché in questa coorte non è presente alcuna unità (donna e/o uomo) nel ruolo di I Fascia, ne consegue che la rappresentatività femminile più elevata si ritrova nella fascia di docenza intermedia. Per quanto riguarda la fascia di età intermedia (40-50), nelle fasce di docenza inferiore e intermedia la presenza femminile è superiore a quella maschile. Ancora la rappresentatività femminile più elevata si ritrova nella fascia di docenza intermedia. Un quadro simile si presenta nella coorte più anziana (>50).

Per quanto riguarda l'analisi dell'età mediana e minima del campione analizzato, rispetto alla rilevazione del 2016, per le donne si registrano pochissime variazioni degne di nota, se non una riduzione dell'età minima per le ordinarie. Al contrario, per la componente maschile si nota come, dal confronto con il Rapporto del 2016,

emerge un innalzamento dell'età mediana e minima nella I Fascia, che passano rispettivamente da 55 a 61 anni e da 38 a 40).

Tabella 3.8. Risposte per sesso, età e ruolo

| | Ruolo | Uomo | Donna | Ruolo | Età mediana | Età minima |
|-------|-----------|-------|-------|-----------|-------------|------------|
| <40 | Ricercat* | 60,0% | 40,0% | | | |
| | II Fascia | 50,0% | 50,0% | | Uomo | |
| | I Fascia | 0 | 0 | Ricercat* | 43 | 29 |
| 40-50 | Ricercat* | 46,7% | 53,3% | II Fascia | 51 | 36 |
| | II Fascia | 36,1% | 63,9% | I Fascia | 61 | 40 |
| | I Fascia | 61,5% | 38,5% | | Donna | |
| | Ricercat* | 46,2% | 53,8% | Ricercat* | 42 | 34 |
| >50 | II Fascia | 35,9% | 64,1% | II Fascia | 48 | 36 |
| | I Fascia | 59,0% | 41,0% | I Fascia | 58 | 43 |

In conclusione, dall'analisi delle risposte ottenute nell'indagine del 2020, i principali esiti ottenuti possono essere così sintetizzati: il tasso di risposta femminile è stato più elevato rispetto alla quota femminile dell'intera SIE (Tabella 3.3); in base alla composizione del campione, come per la SIE nel suo insieme, la fascia di docenza dove si concentra la percentuale più alta di risposta è la II Fascia per le donne e la I Fascia per gli uomini (**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**); in base al ruolo, la percentuale di risposta femminile più alta si ottiene per le Associate e viene confermato il divario rispetto alla rappresentatività femminile nel ruolo di I Fascia, sebbene nel tempo la forbice sembri ridursi (Tabella 3.6); emerge sovra-rappresentatività delle Associate rispetto sia al dato SIE, sia a quello MIUR-Cineca (Tabella 3.7).

4. Carriera

Questa sezione analizza le risposte dell'indagine del 2020 rivolta ai soci e alle socie SIE con riferimento alle tappe principali che segnano il percorso della carriera accademica. La Sezione 4.1 descrive le percentuali di conseguimento del dottorato di ricerca, distinguendo sia tra il dottorato conseguito all'estero e quello conseguito in Italia, sia tra le diverse coorti d'età. La Sezione 4.2 offre una misura del tempo di attesa tra i diversi passaggi di carriera, analizzandone le differenze di genere. Infine, la Sezione 4.3 riporta e commenta le risposte relative ai periodi di interruzione dell'attività accademica (o parte di essa) per motivi legati al congedo parentale, alla richiesta di un anno sabbatico o per sopraggiunti impegni familiari.

4.1 Dottorato

Con riferimento alla percentuale di chi possiede un dottorato di ricerca, si evidenzia un trend positivo di crescita per entrambi i sessi nel corso delle tre indagini (Tabella 4.1). Inoltre, i risultati dell'indagine del 2020 confermano il vantaggio di genere a favore delle donne emerso nelle precedenti indagini. La percentuale di coloro che ha conseguito un dottorato all'estero, invece, continua ad essere più elevata per gli uomini. Tuttavia, il valore percentuale di questo indicatore per gli uomini è diminuito nel corso delle tre indagini, dal 35% del 2014 al 27% del 2020, mentre appare stabile la percentuale di donne che ha conseguito il dottorato all'estero.

La Tabella 4.2 presenta uno spaccato per coorti d'età, distinguendo tra la coorte anziana (>50 anni d'età), la coorte mediana (40-50) e la coorte giovane (<40). Il trend di crescita complessivo delle percentuali di conseguimento del dottorato di ricerca evidenziato nella Tabella 4.1 rispetto alle precedenti indagini appare trainato soprattutto dalla coorte anziana. È in quest'ultima coorte, infatti, che si osserva la crescita maggiore, in termini di punti percentuali, sia per le donne sia per gli uomini. Le due coorti più giovani, invece, presentano valori molto elevati di conseguimento del dottorato per entrambi i sessi già a partire dall'indagine del 2014. Nel 2020, l'incidenza raggiunge il 100% sia tra gli uomini che tra le donne, visto che il conseguimento del dottorato di ricerca è ormai diventato titolo necessario per intraprendere la carriera accademica. Per quanto riguarda l'incidenza del dottorato conseguito all'estero (su coloro che hanno conseguito il titolo), anche nel 2020 si evidenziano i valori più elevati nella coorte anziana, con percentuali maggiori per le donne (44.9%) rispetto agli uomini (40%), anche se l'incidenza appare in diminuzione rispetto alle precedenti indagini. Probabilmente, quest'ultimo dato risente del fatto che una buona parte degli accademici che rientrano nella coorte anziana non ha potuto svolgere il dottorato in Italia in quanto nel nostro Paese questo titolo di studio è stato istituito solamente nel 1980. Infine, si evidenzia la crescita della percentuale di donne appartenenti alla coorte più giovane che ha conseguito il dottorato all'estero (15.4% nel 2020, 7.1% nel 2016 e 3.7% nel 2014), un dato in controtendenza non solo rispetto al dato relativo alle coorti più anziane, ma anche rispetto al dato rilevato per gli uomini.

Tabella 4.1. Dottorato di ricerca per genere (valori percentuali)

| | 2014 | | 2016 | | 2020 | |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Possiede un dottorato di ricerca | 80 | 67.5 | 84.8 | 71.8 | 88.4 | 82 |
| Il dottorato è stato conseguito all'estero | 27.6 | 35 | 26.8 | 33.9 | 26.2 | 27 |

Tabella 4.2. Dottorato di ricerca per coorte d'età e genere (valori percentuali).

| | 2014 | | | | 2016 | | | | 2020 | | | |
|-----------------------|-----------|--------|-------------------|--------|-----------|--------|-------------------|--------|-----------|--------|-------------------|--------|
| | Dottorato | | Di cui all'estero | | Dottorato | | Di cui all'estero | | Dottorato | | Di cui all'estero | |
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Coorte anziana | 55.8 | 41.3 | 51.6 | 44.7 | 64.7 | 51.8 | 39.4 | 42.4 | 75.4 | 68.2 | 44.9 | 40 |
| Coorte mediana | 97.6 | 96.6 | 25.0 | 32.6 | 98.1 | 90.6 | 29.4 | 32.5 | 100 | 97.1 | 12.8 | 23.5 |
| Coorte giovane | 100 | 100 | 3.7 | 22 | 96.6 | 91.4 | 7.1 | 21.9 | 100 | 100 | 15.4 | 4.8 |

4.2 Ingresso in ruolo e progressione della carriera

Rispetto all'andamento della carriera accademica, un dato interessante da osservare riguarda il numero di anni intercorsi tra il conseguimento del dottorato e il primo contratto da ricercatore. Questa misura può essere considerata una proxy del tempo di attesa per l'ingresso in ruolo. Come si evince dalla Tabella 4.3, per quanto riguarda la prima presa di servizio in qualità di personale strutturato⁹, non si evidenziano differenze di genere nella coorte anziana, mentre il tempo di attesa per gli uomini della coorte mediana è superiore di un anno rispetto a quello delle donne. Andando invece ad osservare il numero mediano di anni necessari per il passaggio al ruolo di II fascia, sembra mantenersi il piccolo vantaggio di genere in favore delle donne della coorte mediana. Al contrario, nella coorte anziana, le donne hanno atteso oltre due anni in più degli uomini per il passaggio al ruolo di II fascia. Infine, le donne risultano nettamente penalizzate rispetto agli uomini per il passaggio al ruolo di I fascia, con una differenza di oltre 5 anni per la coorte anziana e 3 anni per quella mediana. Nell'insieme, possiamo notare come i dati della Tabella 4.3 riflettano il noto fenomeno della *leaky pipeline* già evidenziato in Figura 2.1 per l'intera Area 13. Inoltre, la più ampia forbice che caratterizza la corte più anziana rispetto alla coorte mediana dell'indagine è in linea con il restringimento emerso dal confronto temporale del decennio 2010-2020 per l'Area 13 (Cfr. Tabella 2.3).

Tabella 4.3. Numero di anni per i passaggi di ruolo per coorte di età e genere (Valori mediani, anno 2020)

| Coorte | Dal dottorato all'assunzione in ruolo | | Da ricercatore/trice a II fascia | | Da II fascia a I fascia | |
|----------------|---------------------------------------|--------|----------------------------------|--------|-------------------------|--------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Anziana | 2 | 2 | 9.5 | 7 | 9.5 | 4 |
| Mediana | 3 | 4 | 7 | 8 | 8 | 5 |

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

Un'altra informazione disponibile, rilevata per la prima volta nell'indagine del 2020, riguarda il numero di anni di attesa dall'ottenimento dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (Legge 240/2010) ai relativi passaggi ai ruoli di I o II fascia. Il dato, riportato nella Tabella 4.4, si osserva solo per chi abbia effettivamente ottenuto un passaggio di ruolo e, quindi, il confronto fra uomini e donne non tiene conto di eventuali eterogeneità nella quota di abilitate/abilitati che non ha ancora ottenuto un passaggio di ruolo. Nella Tabella 4.4 si riporta anche l'età anagrafica al momento della presa di servizio. Per quanto riguarda il passaggio al ruolo di II fascia, non emergono differenze di genere né per il tempo di attesa (3 anni) né per l'età anagrafica (40 anni). Diversamente, il tempo di attesa per l'inquadramento nel ruolo di I fascia risulta inferiore per le donne di un anno e mezzo (2.5 contro 4 anni per gli uomini), ma il traguardo viene raggiunto ad un'età anagrafica più avanzata (47 anni contro i 45 degli uomini).

Tabella 4.4. Numero di anni per i passaggi di ruolo dall'ottenimento dell'abilitazione scientifica ed età anagrafica al momento del passaggio di ruolo (Valori mediani, anno 2020)

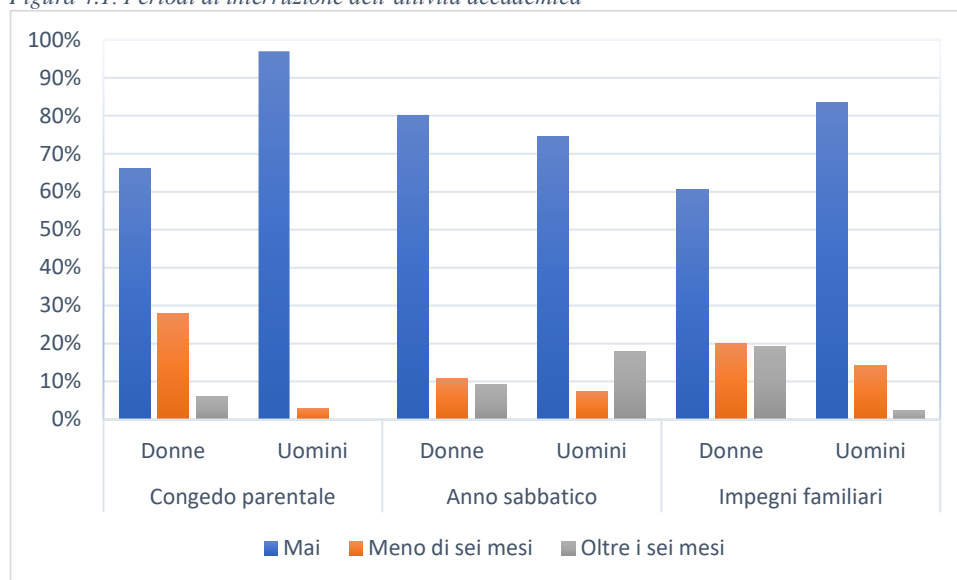
| Sesso | II Fascia | | I Fascia | |
|--------------|----------------|------------------|----------------|------------------|
| | Anni di attesa | Età al passaggio | Anni di attesa | Età al passaggio |
| Donna | 3 | 40.5 | 2.5 | 47 |
| Uomo | 3 | 40 | 4 | 45 |

⁹ Rientrano in questa categoria i ricercatori a tempo indeterminato e i ricercatori a tempo determinato di tipo A e B.

4.3 Interruzioni dell'attività di ricerca

Un ultimo gruppo di domande riguarda le interruzioni dell'attività accademica per motivi legati al congedo parentale, alla richiesta di un anno sabbatico e, infine, per motivi legati a sopraggiunti impegni familiari. Rispetto alla carriera accademica, ed in particolare alla possibilità di continuare a svolgere l'attività di ricerca, le risposte riferite all'anno sabbatico vanno interpretate diversamente rispetto alle altre due. Infatti, se da un lato l'anno sabbatico è richiesto proprio per potersi dedicare esclusivamente all'attività di ricerca, le altre due forme di congedo parentale limitano notevolmente (se non addirittura del tutto) lo svolgimento di qualsiasi attività accademica. Partendo dal congedo parentale, la Figura 4.1 evidenzia come questo tipo di congedo sia richiesto quasi esclusivamente dalle donne, mentre una piccola percentuale di uomini (pari al 3%) ne ha usufruito solo per un periodo di tempo limitato. Anche la percentuale di donne che ha dovuto interrompere l'attività di ricerca per impegni familiari è superiore a quella degli uomini. La differenza di genere a sfavore delle donne si accentua per i periodi di interruzione superiori ai 6 mesi (19.3% delle donne contro il 3.2% degli uomini). La situazione cambia radicalmente per l'anno sabbatico, ovvero quando l'interruzione ha come motivazione la necessità di svolgere esclusivamente l'attività di ricerca. In questo caso, infatti, la percentuale di donne che ha dichiarato di non averne mai usufruito è superiore a quella degli uomini (80% contro il 74%). Inoltre, la percentuale degli uomini che ha usufruito di periodi di congedo lunghi (oltre i sei mesi) è circa il doppio rispetto a quella delle donne (18% contro il 9%).

Figura 4.1. Periodi di interruzione dell'attività accademica



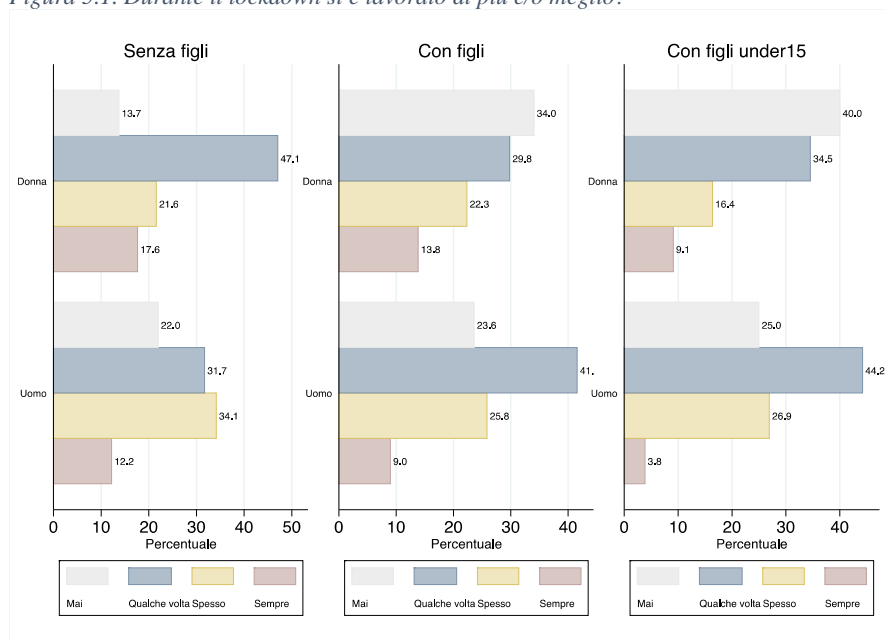
5. L'esperienza del lockdown

La somministrazione del questionario nella seconda metà del 2020 ha permesso di inserire una sezione specifica relativa alla pandemia, in cui alle socie e ai soci SIE sono state rivolte domande inerenti alla suddivisione dei carichi di lavoro non retribuito (principalmente cura dei figli e della casa) all'interno del nucleo familiare, e alle modalità di prosecuzione del normale lavoro accademico alla luce delle restrizioni imposte uniformemente in tutto il paese.

Le risposte alla domanda relativa al fatto di aver lavorato di più e/o meglio durante il lockdown mostrano come la presenza di figli, e in particolare di figli al di sotto dei 15 anni, rappresentino una discriminante importante. Se è vero che la percentuale di socie SIE che ha risposto di aver sempre lavorato meglio è sistematicamente più elevata rispetto ai soci, tale percentuale decresce significativamente nel passaggio da socie/soci senza figli, a socie/soci con figli, a socie/soci con figli under 15. Peraltro, è da notare come anche la quota di donne che complessivamente risponde mai o qualche volta sia per lo più superiore a quella registrata tra gli uomini: si

passa infatti dal 61% tra le socie senza figli (54% tra i soci senza figli), al 64% tra le socie con figli (65% tra i soci), fino al 74,5% tra le socie con figli under 15 (contro il 69% tra i soci). L'incremento della percentuale di socie SIE con figli che ha risposto "mai" rispetto alle socie SIE senza figli è pari a 20 punti percentuali, mentre tra i soci il corrispondente incremento si attesta al di sotto dei 2 punti.

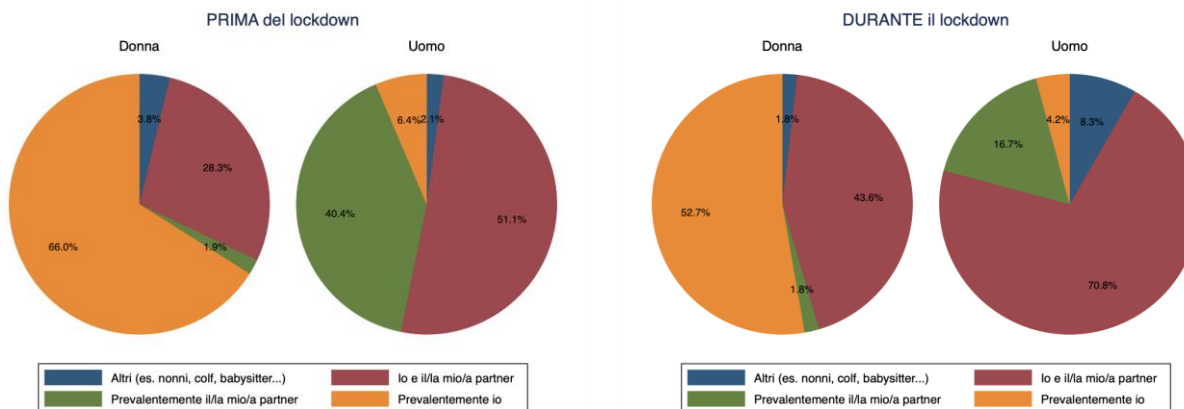
Figura 5.1. Durante il lockdown si è lavorato di più e/o meglio?



Note: Il grafico fa riferimento esclusivamente al personale "strutturato" degli atenei italiani (RTD-A, RTD-B, RTI, II Fascia, I Fascia).

Per comprendere meglio le differenze di genere in questa risposta, è utile incrociarla con quelle provenienti dalle domande sullo svolgimento abituale delle attività domestiche e di cura dei figli. Sebbene il confronto tra la fase del lockdown e quella precedente riveli una maggiore condivisione delle attività di cura dei figli under 15 all'interno del nucleo familiare (Figura 4.2), questa si verifica più frequentemente per i soci SIE piuttosto che per le socie, le quali continuano a dichiararsi principali responsabili di questi compiti anche durante il lockdown in quasi il 53% dei casi, rispetto a poco più del 4% degli uomini.

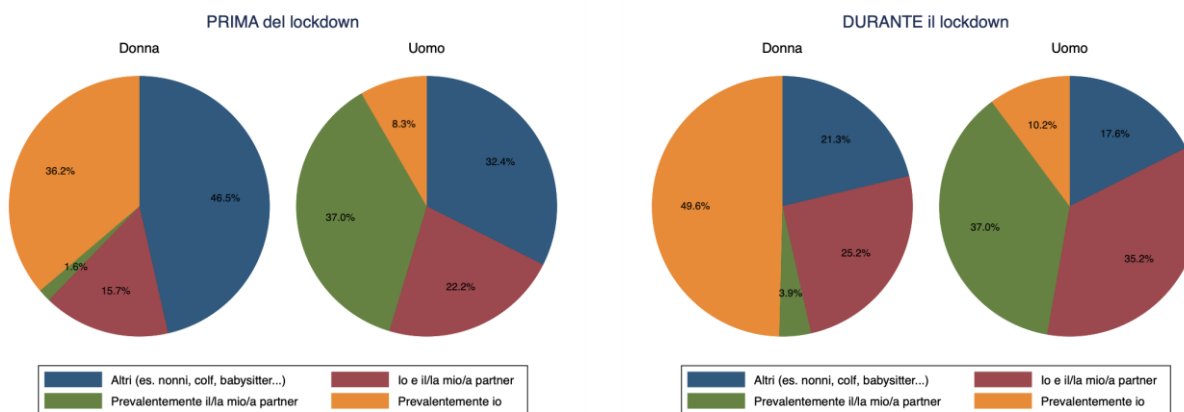
Figura 5.2. Attività di seguire i figli a casa, prima e durante il lockdown



Note: Il grafico fa riferimento esclusivamente al personale "strutturato" degli atenei italiani (RTD-A, RTD-B, RTI, II Fascia, I Fascia) con figli al di sotto dei 15 anni.

Una maggiore condivisione del carico di lavoro, seppur più limitata rispetto alla cura dei figli, si rintraccia anche per quanto riguarda le attività di pulizia della casa (Figura 4.3), sebbene anche in questo caso risulti caratterizzare maggiormente le risposte dei soci piuttosto che delle socie. Tra queste ultime, infatti, i compiti di pulizia risultano responsabilità prevalentemente femminile in quasi la metà dei casi (49.6%), con un incremento di oltre 13 punti percentuali rispetto alla fase precedente il *lockdown* (36.2%), quando invece tali attività venivano affidate per lo più a persone esterne al nucleo familiare.

Figura 5.3. Attività di pulizia della casa, prima e durante il lockdown



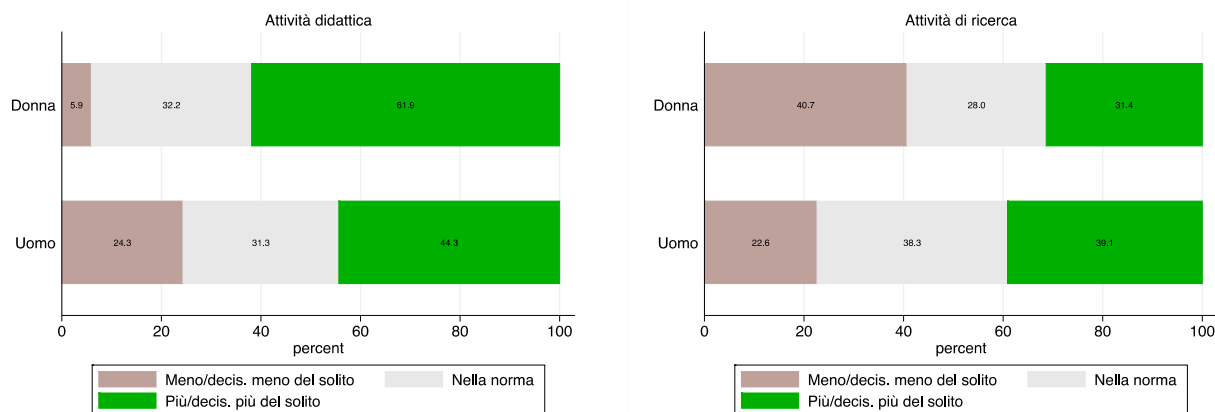
Note: Il grafico fa riferimento esclusivamente al personale "strutturato" degli atenei italiani (RTD-A, RTD-B, RTI, II Fascia, I Fascia) con figli al di sotto dei 15 anni.

Scendendo nel dettaglio delle attività accademiche svolte, quasi il 62% delle socie SIE attive nell'accademia italiana ha dichiarato di aver dedicato all'attività didattica più tempo o decisamente più tempo del solito durante il *lockdown* (Figura 4.4). Tra i soci SIE, questa percentuale si ferma a poco più del 44%.

Significativa è anche la differenza di genere rilevata tra coloro che dichiarano di aver dedicato alla didattica meno/decisamente meno tempo del solito: si tratta del 6% circa delle socie, contro oltre il 24% dei soci. Tali differenze di genere sembrano indicare un maggior impegno femminile nell'aggiustamento delle modalità di erogazione dei corsi al nuovo contesto di operatività a distanza e che hanno richiesto flessibilità e capacità di innovare sul fronte delle metodologie didattiche.

Guardando al tempo dedicato all'attività di ricerca, invece, il pattern delle risposte si inverte: i soci SIE che dichiarano di aver dedicato alla ricerca più tempo del solito sono quasi il 40%, contro il 31% delle socie. Allo stesso tempo, oltre il 40% di socie dichiara di avervi dedicato meno/decisamente meno tempo del solito, mentre i soci SIE in questa situazione sono appena il 23%. Le maggiori difficoltà nello svolgere l'attività di ricerca durante il periodo del *lockdown* delle socie SIE rispetto agli uomini appaiono evidenti e meriterebbero un approfondimento. Interruzioni o rallentamenti nell'attività di ricerca, infatti, potrebbero avere conseguenze nel medio periodo in termini di progressione di carriera. A riguardo, tuttavia, è bene sottolineare che l'indagine non consente di individuare le cause di tale differenza di genere.

Figura 5.4. Tempo dedicato all'attività di didattica e di ricerca durante il lockdown rispetto al periodo precedente



Note: Il grafico fa riferimento esclusivamente al personale "strutturato" degli atenei italiani (RTD-A, RTD-B, RTI, II Fascia, I Fascia).

In generale, l'analisi dell'esperienza delle socie e dei soci SIE rivela come l'impatto della pandemia sulla produttività accademica rischi di estendersi oltre la durata temporale del periodo di isolamento sociale più stringente sperimentato tra marzo e maggio 2020, dato che anche tra l'autunno e l'inverno successivi si sono registrati periodi di chiusura prolungati delle scuole di ogni ordine e grado nelle zone più interessate dai contagi (zone rosse). La differenziazione di genere di questo impatto potrebbe dunque rallentare/ostacolare il lento percorso verso la riduzione del fenomeno della *leaky pipeline* discusso in precedenza.

6. Conclusioni

L'indagine condotta nel 2020 delinea un quadro generale in cui, nonostante alcuni segnali di miglioramento rispetto al passato, ancora permangono importanti differenze di genere.

In sintesi:

- in Italia, per l'Area 13 si conferma il fenomeno della *leaky pipeline*, sebbene si osservi una progressiva, seppur lenta, tendenza alla "chiusura" della forbice. Il confronto con i dati internazionali rivela come in Italia la situazione sia più equilibrata rispetto alla media europea, anche con riferimento ai percorsi di dottorato, nonché ai dati sulle iscrizioni alle lauree triennali e magistrali;
- l'indagine del 2020, rispetto a quelle precedenti, conferma il trend di crescita nelle risposte femminili sia in valore assoluto, sia in termini percentuali; parallelamente si conferma la riduzione della partecipazione maschile;
- per quanto riguarda la percentuale di chi possiede un dottorato di ricerca, l'indagine 2020 evidenzia un trend positivo di crescita per entrambi i sessi nel corso delle tre indagini, con un vantaggio di genere a favore delle donne. La percentuale di coloro che ha conseguito un dottorato all'estero, invece, continua ad essere più elevata per gli uomini;
- per quanto riguarda il numero di anni intercorsi tra il conseguimento del dottorato e il primo contratto da ricercatore/ricca, l'indagine 2020 sembra riflettere il fenomeno della *leaky pipeline* già evidenziato per l'intera Area 13;
- per quanto riguarda il numero di anni di attesa dall'ottenimento dell'Abilitazione Scientifica Nazionale, l'indagine 2020 non mostra differenze di genere nei passaggi al ruolo di II fascia. Invece, il tempo di attesa per l'inquadramento nel ruolo di I fascia risulta inferiore per le donne, malgrado il traguardo venga raggiunto ad un'età anagrafica più avanzata;
- per quanto riguarda i tempi di interruzione dell'attività di ricerca, l'indagine 2020 evidenzia come il congedo parentale sia richiesto quasi esclusivamente dalle donne, la percentuale di donne che

interrompe per impegni familiari sia superiore a quella degli uomini, mentre la richiesta di anno sabbatico veda l'assoluta prevalenza della componente maschile;

- l'indagine 2020 sugli effetti della pandemia sulla produttività accademica rivela chiari segnali di differenze di genere a svantaggio delle donne. Queste ultime, infatti, dichiarano di aver investito una quantità rilevante del loro tempo alle nuove modalità di erogazione a distanza della didattica durante il *lockdown*, a differenza degli uomini, e hanno ridotto il tempo da dedicare alla ricerca, anche a causa degli accresciuti impegni di cura familiare conseguenti alla chiusura delle scuole e alla limitazione di tutti gli spostamenti.