

Soci SIE: Uno sguardo di genere

Marcella Corsi, coordinatrice della Commissione di genere *

“(.) there are not enough women within economics to provide a good statistical evidence. The only reason to research gender differences in economics should be to learn about economic profession (.)” (Kahn 1995, p.203)

1. Introduzione

In questo lavoro sono esposti i risultati preliminari di un'indagine svolta tra i soci SIE tramite l'invio di un questionario online.¹ La scelta di far ricorso a questo strumento d'indagine è stata determinata da tre esigenze.

- In primo luogo, abbiamo potuto acquisire informazioni in nessun modo desumibili dai dati ufficiali di fonte MIUR, tuttavia indispensabili per fornire un quadro delle differenze di genere oggetto della nostra analisi (ad es. dati sulle scelte familiari).
- La seconda esigenza è stata quella di analizzare il profilo dei soci SIE sia in termini d'investimento a monte che di perseguimento della visibilità accademica e di impegno nel funzionamento dell'istituzione.
- La terza esigenza è stata quella di verificare se esistesse consapevolezza di eventuali forme di discriminazione e scoprire le motivazioni sottostanti.

Per incoraggiare le risposte, abbiamo scelto, da un lato, di limitare quantitativamente il numero delle domande; dall'altro, di non eccedere con la richiesta di valutazioni soggettive, troppo personali per gli interpellati e difficili da trattare in seguito in sede di analisi delle risposte. I risultati ottenuti completano il quadro della professione fornita in altri paesi e ci consentono di fornire una “fotografia” di genere dei soci SIE, mai fornita in precedenza.

Nelle pagine che seguono, dopo la presentazione del contesto dell'indagine, forniamo una breve nota metodologica, per poi soffermarci sui risultati che ci sono apparsi più illuminanti di alcuni aspetti della vita accademica e delle differenze di genere. In particolare ci concentriamo sull'investimento nella carriera, sull'impegno verso l'istituzione, sull'appartenenza alle reti informali di supporto dell'attività universitaria, sulle caratteristiche della vita familiare e sulle percezioni relative alle difficoltà di promozione. Alcune conclusioni chiudono l'elaborato.

2. Il contesto

Per comprendere il contesto, partiamo da quattro elementi fattuali:

- 1) In Italia, la percentuale dei dottorati di ricerca in Economia e Scienze Statistiche conseguiti da studentesse è passata dal 39% nel 1998 al 52% nel 2006 secondo i dati del MIUR.² Nonostante l'incremento di 13 punti percentuali e la femminilizzazione dei dottorati nel settore economico, la presenza femminile tra il personale docente universitario è ancora scarsa: le economiste accademiche rappresentano il 28,5% del totale degli economisti in ruolo nelle università italiane.³ Andando a disaggregare la composizione del personale accademico, le percentuali si riducono

* La Commissione di genere è composta da Maria Rosaria Carillo, Marcella Corsi, Carlo D'Ippoliti, Paolo Pini, Maria Luigia Segnana, Alberto Zazzaro: <http://www.siecon.org/online/commissioni/commissione-di-genere/>

¹ Il questionario è consultabile alla pagina <http://www.siecon.org/online/commissioni/commissione-di-genere/questionario/>

² Ultimo dato disponibile, fonte Cineca-Miur.

³ Dati Cineca-Miur su personale in ruolo nei settori disciplinari SECS-P01/SECS-P06 aggiornati al 31/12/2012.

ulteriormente, in quanto solo il 16,4% degli ordinari e il 26,9% degli associati sono donne; invece, all'inizio della carriera accademica, le donne sono pari al 42,4% dei ricercatori.

- 2) La struttura gerarchica nelle università italiane nel settore economico è fortemente influenzata dalla componente di genere: per le donne si osserva una classica struttura piramidale con al vertice le donne ordinarie (il 21,1% del totale delle economiste), seguite dagli associati (26,6%) e alla base i ricercatori (52,3%); al contrario, per gli uomini la struttura assume una forma a “imbuto”, con la percentuale più consistente rappresentata dagli ordinari (43,2%), seguiti dagli associati (28,5%) e dai ricercatori (28,4%). Tale differenza nella composizione di genere dei ruoli accademici induce a una riflessione sul diverso “passo” nei percorsi di carriera: mentre per le donne la persistenza in ruolo nelle fasce più basse sembra essere più frequente e l'avanzamento di carriera più lento e difficile, per gli uomini il passaggio di ruolo sembra essere più veloce e lineare, tanto che la maggior parte degli economisti accademici italiani ha già raggiunto il vertice della carriera.
- 3) La struttura piramidale femminile, appena descritta, ha subito delle variazioni nel tempo: negli ultimi dodici anni la presenza in Italia delle donne al vertice è aumentata del 62,3%, ma nonostante la struttura gerarchica è rimasta identica a se stessa nella forma.
- 4) È noto come la scarsa presenza femminile tra gli economisti, in particolare in ruoli di prestigio, non si limiti ai confini nazionali. Ciò ha dato vita a varie associazioni nel mondo occidentale (e non solo: nel 2003 è nato a Shanghai il *Chinese Women Economists Network*) con il fine di monitorare e promuovere il ruolo delle donne nella professione di economista;⁴ in particolare ricordiamo, agli inizi degli anni '70, l'iniziativa dell'*American Economic Association* (AEA) di istituire un *Committee on the Status of Women in the Economics Profession* (CSWEP), che ha dato inizio a un grande numero di studi, in particolare negli Stati Uniti.⁵ Nel Regno Unito, il *Committee for Women in Economics* (CWE) in capo alla *Royal Economic Society* svolge dal 1996 una funzione simile, così come il *Committee for Women Economists* in Australia (2002). A livello europeo, dal 2005 *Women in Economics* (WinE), presso l'*European Economic Association*, cerca di promuovere network femminili di ricerca in economia e raccolta dati sulla presenza femminile tra gli economisti a livello europeo, così come in Spagna (dal 2006) il *Comité sobre la Situación de la Mujer en la Economía* (COSME). In Italia, dopo la pubblicazione nel 1999 del volume *Che genere di economista?*,⁶ in cui si è condotto uno studio articolato sulle donne economiste nell'università italiana, nuove iniziative e associazioni/comitati (oltre la nostra) sono ad oggi assenti.

3. Metodologia della ricerca

Il questionario è stato inviato a tutti i soci SIE e le risposte sono state analizzate considerando tre variabili: il grado accademico, il sesso e l'età.

Abbiamo suddiviso la popolazione in tre coorti: una coorte «anziana» (> 50 anni); una coorte «mediana» (40 – 50 anni); una coorte «giovane» (< 40 anni). La suddivisione si è resa necessaria per analizzare i percorsi di carriera per gruppi omogenei di età. Essa riflette inoltre le diverse opportunità di carriera in relazione ai periodi di reclutamento e di chiusura che si sono alternati negli ultimi trent'anni nell'università italiana.

Su 891 soci, hanno risposto in 400 (120 donne e 280 uomini).⁷ Nelle tabelle 1 e 2 abbiamo riportato i valori assoluti e la percentuale dei rispondenti, divisi per grado accademico e per sesso. Abbiamo preso come

⁴ *Committee for Women in Economics* (CWE), <http://www.res.org.uk/view/womensComm.html#Other>
Comité sobre la Situación de la Mujer en la Economía, <http://www.genderworkshop.com/noticias-y-articulos-cosme/>
Committee on the Status of Women in the Economics Profession (CSWEP), <https://www.aeaweb.org/committees/CSWEP/>
Women in Economics (WinE), *European Economic Association*, <http://www.eeassoc.org/index.php?page=192>

⁵ In particolare per studi sulle dinamiche di avanzamento nella carriera accademica per donne economiste si vedano Kahn (1993), Kahn (1995), McDowell *et al.* (1999), Ginther e Kahn (2004).

⁶ Carabelli *et al.* (1999).

⁷ La disponibilità degli economisti a partecipare a queste indagini è forte anche Oltreoceano: la ricerca, condotta con finalità analoghe alla nostra da Albelda nel 1992 (Albelda, 1997) presso un campione di iscritti all'*American Economic Association*, aveva dato un tasso di risposta del 55,5%.

confronto la partecipazione all'indagine condotta sotto il patrocinio della SIE nel 1996, per somiglianza d'intenti e caratteristiche dell'indagine.⁸

Tabella 1: Risposte per grado accademico e sesso

	Uomini				Donne				TOT			
	1996		2014		1996		2014		1996		2014	
		%		%		%		%		%		%
Ricercatori	92	29	64	23	67	55	42	35	159	36	106	27
Associati	89	28	65	23	46	38	33	28	135	31	98	25
Ordinari	129	41	135	48	8	7	40	33	137	31	175	44
Associati o ordinari	8	3	0	0	0	0	0	0	8	2	0	0
Altro	0	0	16	6	0	0	5	4	0	0	21	5
Totale	318	100	280	100	121	100	120	100	439	100	400	100

Tabella 2: Risposte per coorte d'età e sesso

	Coorte anziana				Coorte mediana				Coorte giovane				Totale	
	1996		2014		1996		2014		1996		2014		1996	2014
		%		%		%		%		%		%		
Uomini	120	38	150	54	130	41	89	32	65	21	41	15	315	280
Donne	19	16	52	43	71	59	41	34	31	26	27	23	121	120
Totale	139	32	202	51	201	46	130	33	96	22	68	17	436	400

Se si guarda unicamente ai soci SIE attivi in ambito accademico, il tasso di risposta sale al 63%, e la tabella 3 mostra che gli associati sono rappresentati senza distorsioni, sia tra le donne che tra gli uomini, mentre gli ordinari sono sotto rappresentati tra gli uomini e sovra rappresentati tra le donne, e l'opposto si osserva per i ricercatori.

Tabella 3: Risposte per grado accademico e sesso (confronto con soci SIE attivi in ambito accademico)

		Ricercatori	Associati	Ordinari	Ricercatori	Associati	Ordinari
Uomini	<i>SIE</i>	94	111	214	56,0	66,1	79,3
	Rispondenti	64	65	135	60,4	66,3	77,1
Donne	<i>SIE</i>	74	57	56	44,0	33,9	20,7
	Rispondenti	42	33	40	39,6	33,7	22,9
TOTALE	<i>SIE</i>	168	168	270	100,0	100,0	100,0
	Rispondenti	106	98	175	100,0	100,0	100,0

3. Investimento nella carriera

In letteratura tra le ipotesi avanzate per spiegare "l'assottigliamento della presenza delle donne nelle

⁸ Giunta e Rosselli (1999). Il questionario era stato inviato all'universo dei ricercatori, dei professori associati e ordinari che al 15 gennaio 1996 il Murst (Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica) elencava come appartenenti ai raggruppamenti delle discipline economiche, contraddistinti dalla sigla P01: Economia politica, Politica economica, Scienza delle finanze, Storia del pensiero economico, Econometria, Economia monetaria, Economia internazionale, Economia dello sviluppo, Economia dei settori produttivi, Economia regionale. Su 1.028 questionari inviati, le risposte utilizzabili erano state 439.

posizioni più elevate” rientra il basso investimento nel lavoro.⁹ Per indagare la fondatezza di questa ipotesi nel caso delle donne economiste abbiamo utilizzato due indicatori come *proxy* d’investimento nella carriera: a) il conseguimento di un dottorato, in particolare all’estero; b) la durata dell’attesa prima di un passaggio di ruolo.

a) *Dottorato*. Questa specializzazione post-laurea ha conosciuto un’accelerazione negli ultimi venti anni, come provato dai dati disaggregati per coorti. In particolare le donne hanno investito nella formazione del proprio capitale con determinazione, tanto che la percentuale tra di loro che ha conseguito un dottorato è pari all’80%, contro il 67,5% degli uomini rispondenti. Tuttavia, per quanto riguarda il conseguimento del titolo all’estero, la percentuale relativa alle donne è nettamente superiore nella coorte anziana (è in possesso di un titolo all’estero il 52% delle donne rispetto al 45% degli uomini), mentre il dato maschile prende il sopravvento nelle altre coorti (mediana e giovane).

Tabella 4: Dottorato di ricerca

	Uomini	Donne
In possesso di un dottorato di ricerca	67,5%	80,0%
Il dottorato è stato conseguito all'estero	35%	27,6%
Trascorso periodi di ricerca all'estero	69,6%	68,4%

Tabella 5: Dottorato di ricerca per coorte d’età

COORTE	Dottorato		Di cui all'estero	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
ANZIANA	41,3%	55,8%	44,7%	51,6%
MEDIANA	96,6%	97,6%	32,6%	25%
GIOVANE	100%	100%	22%	3,7%

b) *Ingresso in ruolo*. La durata del periodo precedente all’ingresso in ruolo è il secondo degli indicatori da noi utilizzati per valutare l’investimento nella carriera. Su questo fronte, le socie SIE risultano avvantaggiate rispetto ai colleghi maschi sia nel passaggio associato-ordinario sia in quello ricercatore-associato. Per l’entrata in ruolo da ricercatore, non si riscontrano invece differenze di genere.

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

	Uomini	Donne
Ricercatore	7	7
Ricercatore-Associato	9	8
Associato-Ordinario	15	11

4. L’impegno verso l’istituzione

L’università italiana è un’istituzione che richiede ai propri docenti non solo di produrre risultati scientifici, ma anche di contribuire alla gestione organizzativa attraverso incarichi e commissioni. Abbiamo incluso quindi nel questionario alcune domande su determinati incarichi organizzativi (incarichi direttivi e partecipazioni a commissioni di valutazione), ma abbiamo anche voluto monitorare le attività di *mentoring*, sempre più rilevanti per i rapporti inter-generazionali.

a) *Compiti organizzativi*. Riguardo ai compiti organizzativi si riscontrano differenze significative tra uomini e donne. Le donne sono meno coinvolte in ruoli direttivi e meno presenti nelle commissioni di valutazione. L’unica eccezione riguarda il dato relativo ai soci più giovani, in cui la presenza delle donne è maggiore di

⁹ Facchini (1996).

quella degli uomini in termini di coinvolgimento in incarichi direttivi. Tuttavia la stragrande maggioranza dei ricercatori (circa l'80%) dichiara di non avere mai avuto nessuna di queste responsabilità che, contrariamente ai costumi accademici di altri paesi, sembrano continuare a gravare sui gradi gerarchici più alti.

Tabella 7: Impegno verso l'istituzione

	Incarichi direttivi ricoperti nell'arco della carriera (%) (a)		Ha fatto parte di commissioni di valutazione (%) (b)	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
COORTE GIOVANE	18,2	46,2	91,3	71,4
COORTE MEDIANA	64,4	63,6	94,2	96
COORTE ANZIANA	90,8	82,1	99,1	97,1
TOTALE	73,9	68,3	96,8	91,8

(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. L'attività di *mentoring* da parte degli economisti strutturati (a tutti i livelli) è parte integrante di un processo di trasferimento di conoscenza a supporto delle scelte dei più giovani (soprattutto dottorandi e post-doc).¹⁰ Le rispondenti risultano più coinvolte in questo tipo di attività rispetto ai loro colleghi maschi, sia in generale, sia guardando ai ruoli gerarchicamente più elevati (associati e ordinari). Le attività citate nelle risposte al questionario, vanno dall'assistenza agli studenti di dottorato, al coinvolgimento di giovani in progetti di ricerca; non mancano attività di orientamento alla ricerca di lavoro (inclusi contatti con imprese) soprattutto nel caso del *mentoring* maschile.

Tabella 8: Attività di *mentoring* (%)

	Uomo	Donna
RICERCATORE	69,2	67,6
ASSOCIATO	68,1	84
ORDINARIO	80,4	90,3
TOTALE	73,6	77,4

Alla domanda “Se ha avuto un mentore, quanto importante è stato per la sua carriera?”, quasi la metà dei rispondenti, riconosce l'importanza di avere avuto una guida nelle scelte di carriera, e il fenomeno riguarda leggermente più le donne (41% delle rispondenti) che gli uomini (38%).

5. Visibilità e attività di *networking*

La reputazione in qualunque ambiente scientifico si costruisce su due attività primarie: pubblicare e presentare i propri lavori. Per godere di tale esposizione l'impegnarsi nella ricerca è condizione necessaria, ma non sufficiente. E necessario anche essere inseriti/e in una rete di contatti e di relazioni che

¹⁰ L'etimologia della parola *mentore* nasce dall'Odissea: Mentore era l'amico fidato e consigliere di Ulisse, il quale, prima di partire per Troia, gli chiese di prendersi cura di suo figlio Telemaco e di prepararlo a succedergli al trono. Nel corso del poema, la dea Atena assume la forma di Mentore per guidare e proteggere Telemaco durante i suoi viaggi. In questo ruolo, Mentore (ed Atena) hanno la funzione di insegnante, di guardiano e di protettore, infondendo saggezza e fornendo consigli. WinE, da qualche anno, ha avviato un programma di mentoring al femminile in occasione degli EEA annual meetings. Il formato è il seguente: il primo giorno si tiene una sessione plenaria aperta in cui le mentori (economiste senior) presentano slides su temi d'interesse generale (come pubblicare, come ottenere fondi di ricerca, ecc.). La sera viene organizzata una *reception* per incoraggiare l'attività di *networking*. Il secondo giorno si creano gruppi di 3-4 *mentees* in base ai campi di ricerca delle mentori e si discute un paper a scelta delle mentees con la possibilità di raccogliere consigli sul paper specifico e/o sugli sviluppi di carriera.

permettono l'avvio dei circoli virtuosi che promuovono il successo accademico. Tuttavia la direzione della causazione è biunivoca: più si è produttivi, più si ha occasione di farsi conoscere, attraverso l'invito a partecipare a convegni e seminari o a scrivere per opere collettanee; d'altro canto più si è visibili, più sono elevati gli stimoli e gli incentivi alla produttività.

Tabella 9: Coinvolgimento in network internazionali (%)

	<i>TOTALE</i>	COORTE GIOVANE	COORTE MEDIANA	COORTE ANZIANA
Uomo	78	82,1	79	76,1
Donna	71,4	69,2	62,9	81,1

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

Sul versante della visibilità c'è una significativa differenza tra uomini e donne riguardo al coinvolgimento in network internazionali: le donne più giovani sono spesso assenti dai *networks*, e solo le economiste della coorte più anziana superano gli uomini in termini di presenza in progetti di ricerca internazionali.

Guardando alle pubblicazioni, a prescindere dal sesso, gli economisti dichiarano di aver prodotto in media, negli ultimi 5 anni, 6 pubblicazioni in riviste che prevedono un referaggio. Le donne fanno più ricorso al co-autoraggio: il 90% delle economiste ha pubblicato con co-autori contro il 66% degli uomini; il ricorso al co-autoraggio è maggiormente evidente per la coorte mediana e anziana, evidenziando una maggiore tendenza alla creazione di una rete tra le meno giovani in confronto ai colleghi maschi.

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

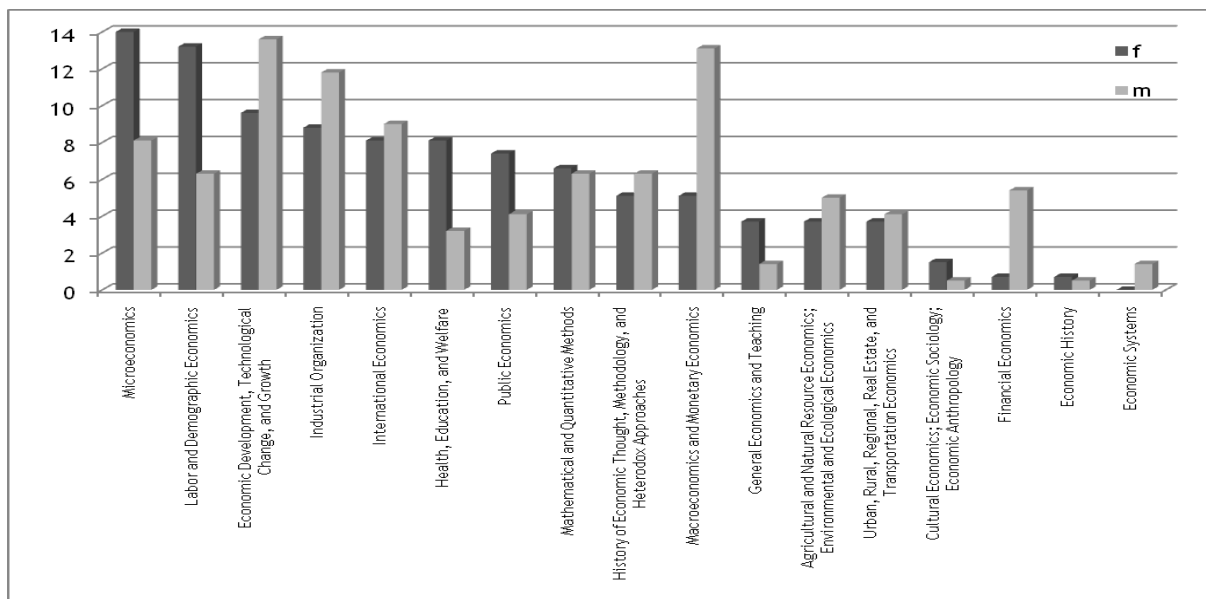
<i>COORTE</i>		Uomo	Donna	<i>GRADO</i>	Uomo	Donna
GIOVANE	Media	10	6	RICERCATORE	8	5
	Mediana	8	7		6	5
MEDIANA	Media	8	6	ASSOCIATO	7	6
	Mediana	6	5		5	5
ANZIANA	Media	5	5	ORDINARIO	6	6
	Mediana	4	5		4	5
TOTALE	<i>Media</i>	6	6			
	<i>Mediana</i>	5	5			

Tabella 11: Ricorso al co-autoraggio (%)

	Uomo	Donna
COORTE GIOVANE	88	89
COORTE MEDIANA	65	93
COORTE ANZIANA	61	89
<i>TOTALE</i>	66	90

Infine abbiamo chiesto ai rispondenti di descrivere i propri campi di specializzazione, ovvero i principali temi di ricerca trattati. In termini aggregati gli economisti membri della SIE si occupano in maggioranza di Sviluppo economico, Teoria della crescita e Innovazione tecnologica, mentre appena lo 0,6% degli intervistati dichiara di avere come tema di ricerca principale la Storia economica. Le tre aree tematiche maggiormente trattate dalle donne sono Microeconomia (14%), Economia del lavoro e demografia (13,2%) e Teoria della crescita e Innovazione tecnologica (9,6%). Mentre tra gli uomini i principali campi di specializzazione sono Teoria della crescita e Innovazione tecnologica (13,6%), Macroeconomia ed Economia Monetaria (13,1%) e Organizzazione Industriale (11,8%).

Figura 1: Principali temi di ricerca trattati (JELCode)



Analizzando le tematiche per grado accademico, e utilizzando un indice di segregazione, si registra una maggior omologazione nei temi di ricerca scelti tra gli ordinari (25,7%), seguiti dai ricercatori (34,5%) e infine dagli associati, per i quali l'indice di segregazione tematica è il più alto, pari al 48,4%.¹¹

Abbiamo poi verificato come il fattore età influisca sulla scelta delle tematiche di ricerca: la divergenza più evidente tra i sessi si registra per la coorte mediana, mentre la maggior omologazione nella scelta delle tematiche di ricerca si registra tra gli anziani.

È interessante notare che, se si considerano le fasce d'età agli estremi, il tema di ricerca principale varia consistentemente per le donne: tra le più giovani la tematica maggiormente sviluppata è Economia del lavoro, mentre per l'altro gruppo analizzato è Storia del pensiero economico. Al contrario, per gli uomini la tematica di ricerca maggiormente scelta è, per entrambi i gruppi analizzati, Teoria della crescita e Innovazione tecnologica, a prescindere dall'età.

6. Vita familiare

Una parte del questionario è stata dedicata alla raccolta di informazioni sulla vita familiare. Ci interessava esplorare il terreno relativo a un eventuale *trade-off* tra carriera e famiglia. Un'ipotesi ricorrente riconduce infatti la minore progressione di carriera ad una divisione del lavoro familiare «svantaggiosa» per il futuro professionale delle donne.

Tabella 12: Scelte familiari (%)

	Single (%)		Non ha figli (%)	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
GIOVANE	22	25,9	45,9	44,0

¹¹ A tal proposito, abbiamo calcolato l'indice di segregazione tra i differenti ambiti di ricerca scelti, utilizzando l'indice *Duncan*. Questo indice, espresso in percentuale, può essere interpretato come la percentuale di donne (uomini) che dovrebbero "scambiare" la propria tematica di ricerca con gli uomini (donne) affinché entrambi i sessi siano rappresentati in tutti i campi nelle stesse percentuali. Il valore 0 indica dunque che la distribuzione di uomini e donne nei diversi settori di ricerca è la stessa, si è quindi di fronte a un'omologazione dei temi di ricerca sviluppati, mentre un valore pari a 100 indica che uomini e donne lavorano su tematiche completamente diverse.

MEDIANA	14,6	24,4	20,9	33,3
ANZIANA	5,3	11,5	13,2	28,6
TOTALE	10,7	19,2	20,2	33,6
COORTE MEDIANA				
RICERCATORE	24	16,7	25,0	26,7
ASSOCIATO	9,5	31,3	17,1	28,6
ORDINARIO	12,5	28,6	13,3	57,1

In generale, molte più donne che uomini risultano single e sembrano aver rinunciato ad avere figli. Per quanto riguarda la coorte giovane, le differenze tra i due sessi sono meno marcate: i single sono ampiamente diffusi tra uomini (22%) e donne (26%); altissimo il numero dei senza figli — il 44% delle donne e il 46% degli uomini. Le differenze più significative si registrano invece per la coorte mediana ed anziana. Guardando alla sola coorte mediana, il fenomeno è particolarmente rilevante per le donne che hanno fatto carriera: il 57% delle donne ordinario non ha figli (solo il 13% degli uomini) e il 29% è single.

7. Percezioni delle difficoltà di carriera

I dati sulle percezioni riguardo la promozione nella carriera mostrano una spiccata differenza di genere che interessa un numero consistente di soci SIE.

Alla semplice domanda “Ritiene di essere mai stata/o discriminata/o nella sua carriera” il 43% delle rispondenti ha dichiarato di essere stata oggetto di discriminazione contro il 18% degli uomini. Per gli uomini il fenomeno si riduce passando dalla coorte più giovane a quella più anziana, mentre tra le donne le rispondenti delle coorti più anziane, dichiarano in percentuali più rilevanti di avere subito delle discriminazioni durante il proprio percorso di carriera.

Tabella 13: Percezioni della difficoltà di carriera (%)

	Percezioni di essere stata/o discriminato nella carriera		Appartenenza a un determinato sesso come causa di discriminazione	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
GIOVANE	20,0	30,8	0	75
MEDIANA	23,5	48,8	0	65
ANZIANA	13,6	45,1	0	65,2
TOTALE	18	43	0	66,6

Entrando nel dettaglio delle cause principali, ben il 67% delle economiste dichiara una discriminazione per sesso. A tal proposito, riportiamo integralmente il commento di un'intervistata: “Non credo che vi siano state discriminazioni consapevoli, ma al tempo stesso credo che, a parità di circostanze, se fossi stata un uomo avrei fatto carriera un po' più velocemente”. Il restante 33% delle donne, che hanno dichiarato di aver subito un trattamento non equo, identifica in età, tematica di ricerca e non appartenenza a forti *network* le cause della discriminazione. Tra coloro che hanno definito la tematica di ricerca come discriminatoria, i temi principali affrontati nel corso dell'attività di ricerca sono Valutazione ambientale e Storia del pensiero economico. Tra gli uomini, invece, il 43,7% di coloro che hanno dichiarato di essersi sentiti discriminati ha riportato come causa la tematica di ricerca scelta, il 31,2% il non far parte di *network* forti e, in percentuale inferiore, hanno indicato nelle idee politiche manifestate e l'età i fattori discriminanti.

8. Conclusioni

L'indagine condotta ci ha permesso di fotografare i soci SIE, indagando aree in nessun modo esplorabili attraverso il ricorso a dati ufficiali, e recuperando un gap informativo rispetto ad altre società di

economisti già attive sul fronte delle tematiche di genere interne alla professione.

Dai nostri dati risulta che l'investimento delle donne nella carriera di economista è significativo, comparabile e talvolta superiore a quello maschile, sia in termini di formazione, sia come impegno nel funzionamento dell'istituzione, sia nell'attività di ricerca. Riepilogando qui i principali risultati, si riscontra che non c'è un difetto d'investimento a monte: si consegue il dottorato come titolo di specializzazione e si entra in ruolo senza particolari disincentivi a proseguire (con le dovute differenze tra le coorti d'età). Il *trade-off* tra famiglia e lavoro esiste per una parte consistente di donne, ma in una direzione opposta a quella classicamente avanzata: una quota significativa di donne sceglie di non vivere in coppia, e non avere figli, forse come effetto di vincoli legati alla professione.

Tuttavia, a fronte di un tale investimento, si riscontra una diffusa percezione di difficoltà nella progressione di carriera unicamente legata al genere. La nostra analisi, infatti, evidenzia il fallimento delle donne laddove i meccanismi di cooptazione e di riconoscimento delle competenze professionali sono più rilevanti: le donne, soprattutto le giovani, pur continuando a fare attività di ricerca, sono meno visibili e meno coinvolte nei *networks* di supporto professionale.¹²

Di tali tematiche l'attuale Commissione di genere tornerà ad occuparsi nell'ambito del proprio mandato, raffinando l'analisi dei dati preliminari qui descritti e ripetendo nel tempo l'indagine svolta - per la prima volta in Italia - in questo primo anno di lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Albelda, R. (1997), *Economics and Feminism: Disturbances in the Field*, New York: Twayne Publishers.
- Bettio, F. (1999), *Economisti nell'università italiana. I numeri della carriera*, in Carabelli *et al.* (1999), 25-57.
- Carabelli, A., Parisi, D., Rosselli, A. (a cura di) (1999), *Che "genere" di economista?*, Bologna: Il Mulino.
- Corsi, M. (1999), *I concorsi per ricercatore nelle discipline economiche*, in Carabelli *et al.* (1999), 59-81.
- Facchini, C. (1996), "Carriere maschili, carriere femminili nell'università italiana", *Rassegna italiana di sociologia*, 3, 391-412.
- Ginther, D. K. e Kahn, S. (2004), "Women in Economics: Moving Up or Falling Off the Academic Career Ladder", *Journal of Economic Perspectives*, 18, 193-214.
- Giunta, A. e Rosselli, A. (1999), *Gli economisti nell'università italiana*, in Carabelli *et al.* (1999), 273- 296.
- Kahn, S. (1993), "Gender Differences in Academic Career Paths of Economics", *American Economic Review (P&P)*, n. 83, pp. 52-56.
- Kahn, S. (1995), "Women in the Economics Profession", *Journal of Economic Perspectives*, 9, 193-206.
- McDowell, J.M., Singell, L.D., Ziliak, J.P. (1999), "Cracks in the Glass Ceiling: Gender and Promotion in the Economics Profession", *American Economic Review (P&P)*, 89, 392-396.

¹² Si potrebbe argomentare che la vischiosità della carriera delle economiste sia dovuta a un recente accesso nella professione, ed in quanto tale sia destinata a ridursi nel tempo con l'ampliamento della popolazione femminile in organico. I risultati della nostra indagine, come già altri lavori in passato (Bettio 1999; Corsi 1999) non possono però avvalorare una simile lettura ottimistica.