



Gendering the Academy
and Research: combating
Career Instability and Asymmetries



Centro
Studi
interdisciplinari
genere

SAPERI DI GENERE

Prospettive interdisciplinari su formazione,
università, lavoro, politiche e movimenti sociali

A cura di Annalisa Murgia e Barbara Poggio



Supported by
the 7th Framework Programme
of the European Union

GARCIA is an EU-Framework 7 funded project under topic SiS.2013.2.1.1-1
“Supporting changes in the organisation of research institutions to promote
Gender Equality”

Grant agreement n. 611737

• Project coordinator: University of Trento •

The sole responsibility of this publication lies with the author.
The European Union is not responsible for any use that may be made of the
information contained therein

SOMMARIO

INTRODUZIONE	08
EDUCAZIONE E FORMAZIONE	16
L'EUROPA, POLITICHE E BUONE PRASSI. LA RICEZIONE ITALIANA DELLE POLITICHE COMUNITARIE IN TEMA DI EDUCAZIONE DI GENERE	17
<i>di Chiara Cretella</i>	
LEADERSHIP PER UNA SCUOLA CHE PROMUOVA L'EDUCAZIONE DI GENERE E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE	32
<i>di Francesca dello Preite</i>	
"EDUCARE ALLE DIFFERENZE". UNA PROPOSTA PEDAGOGICA DI CO- COSTRUZIONE DI SAPERI DEMOCRATICI A PARTIRE DAI MOVIMENTI	52
<i>di Loredana Magazzeni</i>	
TESTI SCOLASTICI DI LINGUA E CULTURA INGLESE SOTTO LALENTE: UNITÀ DIDATTICHE CHE DIVIDONO E STRATEGIE CREATIVE CHE RIUNISCONO	65
<i>di Cristiana Pagliarusco</i>	
L'ECCELLENZA IN MATEMATICA È ANCORA UNA QUESTIONE MASCHILE? UNA ESPLORAZIONE SU RESILIENTI E AVVANTAGGIATI ECCELLENTI IN OCSE-PISA 2012	88
<i>di Brunella Fiore</i>	
"SCUSATE SE VOGLIO FAR CARRIERA": PRATICHE TRASFORMATIVE PER L'EDUCAZIONE DI GENERE	104
<i>di Francesca Bianchi, Loretta Fabbri e Alessandra Romano</i>	
RELAZIONI SCOLASTICHE GENERATIVE DI RISORSE SOCIALI: IL SAPERE FEMMINILE FONTE PRIMARIA DI ATTIVAZIONE E DI CURA	124
<i>di Federica Zantedeschi</i>	
PAROLE PER RELAZIONI, DIFFERENZE IN UNA CITTADINANZA CONDIVISA	138
<i>di Lisa Marchi</i>	
LA RICERCA SUL GENERE NEI SERVIZI ALLA PRIMA INFANZIA IN UMBRIA	147
<i>di Silvia Fornari</i>	
CARRIERE LAVORATIVE E PRATICHE PROFESSIONALI	161
IL DISAGIO DELL'EDUCATRICE. MOTIVAZIONI, MODELLI, ASPETTATIVE, FORMAZIONE DELLE EDUCATRICI PROFESSIONALI	162
<i>di Marialisa Rizzo</i>	
TIPIZZAZIONE MUSICALE DI GENERE E SEGREGAZIONE FORMATIVA E OCCUPAZIONALE: IL CASO DEL FLAUTO TRAVERSO IN ITALIA	179
<i>di Clementina Casula</i>	
GENERE E PROFESSIONI NELLE SERIE TELEVISIVE	199
<i>di Diana Bianchi e Giuseppina Bonerba</i>	

ISOMORFISMI DI GENERE? DONNE E UOMINI NEL TERZO SETTORE DEL NORDEST	215
<i>di Chiara Cristini, Mario Marcolin e Paolo Tomasin</i>	
OLTRE I <i>BONUS</i> E I <i>VOUCHER</i> , DENTRO UNA PROPOSTA UNIVERSALE DI REDDITO DI BASE. MADRI PRECARI E POLITICHE DI SOSTEGNO AL REDDITO	233
<i>di Giovanna Campanella, Elena Monticelli e Biagio Quattrocchi</i>	
INSEGNARE IL GUSTO, FATTORIE DIDATTICHE E SAPERI DI GENERE	251
<i>di Aide Esu e Silvia Doneddu</i>	
LA FORMAZIONE IN MEDICINA DEL LAVORO: UN PERCORSO DI GENERE (ANCORA) IN COSTRUZIONE	266
<i>di Rita Biancheri e Giulia Mascagni</i>	
AGIRE PER DIFFERENZA. VITE MOBILI DI ACCADEMICHE E IMPRENDITRICI NEI CAMPI SOCIOMATERIALI DELLA SCIENZA E DELLA TECNOLOGIA	283
<i>di Luisa De Vita e Assunta Viteritti</i>	
UNIVERSITÀ E CARRIERE ACCADEMICHE	300
ASIMMETRIE DI GENERE IN ACCADEMIA: QUALI CLUSTERS IN EUROPA?	301
<i>di Cristina Solera e Rosy Musumeci</i>	
TALENTI SPRECATI. UN QUADRO QUANTITATIVO SU GIOVANI DONNE E UOMINI NELL'UNIVERSITÀ ITALIANA	319
<i>di Emanuela Sala e Roberta Bosisio</i>	
IL FATTORE "D" NELL'UNIVERSITÀ ITALIANA: IL CASO DELLE ECONOMISTE.....	333
<i>di Marcella Corsi e Giulia Zacchia</i>	
PRESENZA FEMMINILE E CARRIERE ACCADEMICHE IN SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA.....	349
<i>di Dario Benedetto, Tiziana Catarci e Annunziata D'Orazio</i>	
GENERE E CARRIERE ALL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO: IL NODO CRITICO DEI RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO E IL BUON ESEMPIO DELLE SCIENZE DELLA VITA	364
<i>di Camilla Gaiaschi, Daniela Falcinelli e Renata Semenza</i>	
GENDER GAP E DINAMICHE DI CARRIERA ACCADEMICA DELLE DONNE NELL'UNIVERSITÀ ITALIANA	382
<i>di Monia Anzivino e Massimiliano Vaira</i>	
DONNE E DISCIPLINE STEM: TRA STEREOTIPI E PROMOZIONE DI <i>CAPABILITIES</i>	402
<i>di Valentina Guerrin</i>	
APRIRE LA "BLACK-BOX" DELL'ECCELLENZA. UN'ANALISI DEI PROCESSI DI SELEZIONE NELLE FASI INIZIALI DELLE CARRIERE ACCADEMICHE IN ITALIA	419
<i>di Elisa Bellè e Rossella Bozzon</i>	

SOGGETTIVITÀ MOBILI E CONFINAMENTO TEMPORALE: ASIMMETRIE DI GENERE NELLE CARRIERE ACCADEMICHE CONNESSE ALLE MIGRAZIONI QUALIFICATE.....	436
<i>di Sandra Burchi e Gabriele Tomei</i>	
IL CASE STUDY COME METODOLOGIA PER L'ANALISI DEL LEAKY PIPELINE NELLE CARRIERE ACCADEMICHE	449
<i>di Silvia Cervia e Rita Biancheri</i>	
IL MENTORING COME STRUMENTO DI DE-COSTRUZIONE DELLE STRUTTURE DI GENERE RIPRODOTTE NELL'UNIVERSITA' E NELLA RICERCA.....	467
<i>di Ilenia Picardi e Maria Carmela Agodi</i>	
THINK WITH INDICATORS?.....	484
<i>di Silvana Badaloni, Anna Maria Manganelli e Lorenza Perini</i>	
LA PARITÀ COME METODO. SPUNTI PER RIPENSARE IL PROCESSO DI POLICY MAKING IN ACCADEMIA	495
<i>di Lorenza Perini</i>	
AUTONOMIA UNIVERSITARIA, RIFORMA DELL'ABILITAZIONE E PRESENZE FEMMINILI QUALIFICATE NEGLI ATENEI. PER LA VALORIZZAZIONE DI UN APPROCCIO GENDER ASSURANCE	504
<i>di Laura Calafà, Madia D'Onghia</i>	
APPUNTI DI PROCESSO: IL GENDER AUDIT DEL PROGETTO PLOTINA ALL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA	518
<i>di Tullia Gallina Toschi, Angela Balzano, Francesca Crivellaro, Maria Mantini Satta, Elena Luppi, Benedetta Siboni, Vladimiro Cardenia, Maria Teresa Rodriguez-Estrada, Marco Balboni, Daniela Sangiorgi, Claudia Possenti, Susi Poli e Alessia Franchini</i>	
PIANO DI AZIONI POSITIVE: QUALI APPROCCI PER LA PROMOZIONE DELL'UGUALIANZA DI GENERE?	540
<i>di Federica Frazzetta ed Elisa Rapetti</i>	
SAPERI DI GENERE E ORGANISMI DI PARITÀ.....	557
<i>di Patrizia Tomio</i>	
MOLESTIE SESSUALI NELLE UNIVERSITÀ ITALIANE: DALLA REDAZIONE AL MONITORAGGIO DEI CODICI ETICI.....	566
<i>di Greta Meraviglia</i>	
DIRITTI E POLITICHE.....	581
DALLE PARI OPPORTUNITÀ ALL'EQUILIBRIO TRA I GENERI NELLA RAPPRESENTANZA POLITICA? PRIME OSSERVAZIONI DOPO IL "NO" AL REFERENDUM COSTITUZIONALE DEL 4 DICEMBRE 2016	582
<i>di Arianna Pitino</i>	

PARITÀ DI GENERE E ORGANI ASSEMBLEARI DI CITTÀ METROPOLITANE E PROVINCE DOPO LA LEGGE DELRIO	594
<i>di Marina Caporale</i>	
DALLA RAPPRESENTANZA ALLA CITTADINANZA: “LOCALI” PER SOLI UOMINI?.....	610
<i>di Giovanna Iacovone</i>	
IDENTITY POLITICS E IL SUO RECIPROCO: RIFLESSIONI GIURIDICO-POLITICHE SULL'ATTIVISMO QUEER	625
<i>di Nausica Palazzo</i>	
LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI DELLE DONNE E LE NUOVE FRONTIERE DELLA PROTEZIONE DELLE DONNE MIGRANTI NEL DIRITTO EUROPEO: FOCUS SULLA VIOLENZA DI GENERE.....	640
<i>di Valeria Tevere</i>	
LE POLITICHE URBANE DI GENERE COME STRUMENTO EFFICACE DI GENDER MAINSTREAMING	657
<i>di Giada Storti</i>	
GENDER DIVERSITY E L. 120 DEL 2011: LE NUOVE “CAPITANE D’INDUSTRIA”?	671
<i>di Eva Desana</i>	
GENDER EQUALITY OVVERO L’EGEMONIA DEL DISCORSO SULLA CONCILIAZIONE NEGLI ANNI DELLA GRANDE CRISI	683
<i>di Fatima Farina e Alessandra Vincenti</i>	
LA RISPOSTA ISTITUZIONALE AL FENOMENO DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE NELLA PROSPETTIVA GIURIDICA: VERSO L’ADOZIONE DI UN TRATTATO INTERNAZIONALE TRA DIMENSIONE SIMBOLICA E SIMULTANEITÀ DEI SISTEMI DI OPPRESSIONE	704
<i>di Paola Degani</i>	
“ALLORA LUI RICOMINCIA”. INTERPRETAZIONI, TRADUZIONI E TRAIETTORIE DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA NELLA COMPETENZA DELLE OPERATRICI LEGALI DI UN CENTRO ANTIVIOLENZA.....	719
<i>di Laura Lucia Parolin</i>	
RAPPRESENTAZIONI PUBBLICHE E MOVIMENTI SOCIALI.....	736
IL FRAGILE DIBATTITO ITALIANO FRA GENDER E GENERE:	
UN’ANALISI EPISTEMOLOGICA, TRA SENSO COMUNE E SENSO SCIENTIFICO	737
<i>di Mirco Costacurta e Gianpiero Turchi</i>	
LA CAMPAGNA CONTRO IL GENDER: STRUMENTO UTILE PER CHI VUOLE TRASFORMARE LA SCUOLA PUBBLICA.....	749
<i>di Antonia Romano</i>	
OLTRE I GENERI. LE SCIENZE SOCIALI TRA ASTERISCHI E RISCHI IDEOLOGICI	763
<i>di Ilaria Marotta e Salvatore Monaco</i>	
PAROLE E MOVIMENTI SOCIALI: IL RUOLO DEI FORESTIERISMI “QUEER” E “GENDER” NEL CONTESTO ITALIANO.....	776
<i>di Elisa Virgili</i>	

LA POLITICA IDENTITARIA DELL'ATTIVISMO ANTI-GENDER: UN'IPOTESI MICRO-ANALITICA.....	792
<i>di Massimo Prearo</i>	
QUEERING BANDITISM: UNA NARRAZIONE POSSIBILE PER I MOVIMENTI?	805
<i>di Matilde Accurso Liotta</i>	
IL MOVIMENTO FEMMINISTA E LE SUE PRATICHE. PER UN'EPISTEMOLOGIA DELLO SCARTO E DELLA RESISTENZA	820
<i>di Leda Bubola</i>	
FEMMINISMO E GIOVANI GENERAZIONI: A CHE PUNTO SIAMO?	832
<i>di Federcica Bastiani, Michele Grassi e Patrizia Romito</i>	
GENERE, MEDIA E POLITICA. LA RIDEFINIZIONE DELLO SPAZIO PUBBLICO	841
<i>di Marinella Belluati</i>	
LA RIVOLUZIONE DELLE DONNE IN ROJAVA – UN NUOVO MODELLO SOCIALE IN MEDIO-ORIENTE	857
<i>di Nathalie Colasanti e Marco Meneguzzo</i>	
ELENCO AUTORI/AUTRICI	873

IL FATTORE "D" NELL'UNIVERSITÀ ITALIANA: IL CASO DELLE ECONOMISTE

Marcella Corsi, Giulia Zacchia

1. Introduzione

Il concetto di diversità nella professione economica ha ricevuto nuovo impulso a seguito del recente dibattito pubblico sullo stato di salute della professione indotto dal fallimento di molti economisti nell'interpretare i segnali per predire o anticipare la crisi finanziaria del 2007¹. In letteratura si possono identificare due diversi approcci all'analisi della diversità nella professione dell'economista.

Da una parte si analizza la diversa ottica nei confronti di tematiche e metodologie di diversi gruppi di ricercatori. Di conseguenza, la presenza e visibilità di economiste di diverso genere (e non solo) porta ad un arricchimento del dibattito economico in termini di interessi di ricerca e di approcci teorici. All'interno di questa prima categoria è necessario però distinguere diversi filoni di studi andandone a considerare le diverse finalità. Per esempio Dimand *et al.* (2000, 2011) e Madden *et al.* (2004) forniscono una analisi del contributo alla materia delle economiste: si tratta quindi di un approccio storico narrativo² che va a ricollocare e riaccendere la giusta luce sul lavoro ed analisi di singole economiste del passato riconsiderandone gli approcci e i diversi contributi. A livello aggregato invece si muovono le analisi di Forget (1995), Hale (2005) e Dolado *et al.* (2008) che attraverso l'analisi della produzione scientifica delle economiste, dedotta da appositi database³, studiano la reazione, in termini di variazione delle tematiche di ricerca prescelte, delle economiste in diversi contesti (come nel caso dell'analisi di genere delle tesi di dottorato in economia discusse negli USA tra il 1912 ed il 1940 condotta da Forget, 1995) o a seguito dell'introduzione di determinate politiche accademiche (Corsi e Zacchia 2014; Corsi *et al.* 2017). Recenti studi (May *et al.* 2014) infine hanno evidenziato come siano presenti consistenti divergenze di genere nel consenso tra gli economisti su approcci metodologici e specifiche politiche pubbliche, in particolar modo riguardo temi come salari minimi, assicurazioni sanitarie e pari opportunità sul mercato del lavoro.

Dall'altro lato, si guarda alla struttura o meglio all'organizzazione interna e ci si concentra su come la ricerca accademica possa beneficiare della creatività e produttività di gruppi misti di ricerca. Si sposta quindi l'attenzione da un problema di uguaglianza di trattamento alla capacità di migliorare le prestazioni di un'organizzazione. Di conseguenza diversità vuol dire fornire prospettive e intuizioni diverse, stimolando la creatività dei ricercatori, e rendendo il lavoro di squadra più efficace e di successo

¹ Si rimanda all'articolo di P. Krugman (2009) "How Did Economists Get It So Wrong?" The New York Times. Molte associazioni sono nate per dare visibilità ad un nuovo modo di pensare e fare economia, per esempio l'associazione Inet creata nel 2009 a New York per discutere su come rimodellare l'economia sulla scia della crisi finanziaria. <https://ineteconomics.org/about/our-purpose>.

² Per una esaustiva descrizione agli approcci metodologici nella ricerca nella storia del pensiero economico si veda Marcuzzo (2008), <http://www.eshet.net/index.php?a=18&oc=16&d=26>

³ Vengono utilizzate diverse tipologie di banche dati; recentemente i database più frequentemente usati per tali finalità sono Econlit, Web of Knowledge, Scopus e Repec o la consultazione diretta dei curricula dei ricercatori reperibili sulle homepage internet.

(Hoogendoorn et al. 2013). In particolare la presenza femminile porta ad un incremento della cooperazione e condivisione delle informazioni all'interno del gruppo (Dezsó e Ross 2012). In questa direzione va la creazione, da parte di Amanda Bayer⁴, nel 2011, di Div.E.Q. (Diversifying Economic Quality)⁵, sito internet interattivo che promuove pratiche didattiche inclusive, innovative, atte a coinvolgere gli studenti con diversi background e caratteristiche, ad eliminare gli stereotipi di genere e a promuovere nuovi indirizzi di ricerca economica che integrino i concetti di genere, razza, classe, discriminazione e disuguaglianza.

Questo lavoro fornisce un contributo alla letteratura esistente, estendendo l'analisi della diversità di genere nella professione, circa le tematiche di ricerca sviluppate dagli economisti al contesto italiano, andando ad applicare un approccio qualitativo (attraverso una indagine condotta con questionario conoscitivo). In Italia si è sviluppato un interesse al contributo di donne alla scienza economica e ai "numeri" della carriera accademica alla fine degli anni novanta⁶ e, grazie alle iniziative della commissione di genere dell'Associazione degli Economisti Italiani (SIE)⁷, si assiste ad una nuova attenzione alla tematica anche se non si è predisposta una continuità negli studi e analisi condotte. Non esistono infatti in Italia associazioni con il fine di monitorare e promuovere il ruolo delle donne nella professione di economista quali il *Committee on the Status of Women in the Economics Profession (CSWEP)*, nato agli inizi degli anni '70, da una iniziativa dell'*American Economic Association (AEA)* che ha dato inizio a un grande numero di studi⁸, o ancora il *Committee for Women in Economics (CWE)* in capo alla *Royal Economic Society* che svolge nel Regno Unito dal 1996 una funzione simile, così come il *Committee for Women Economists* in Australia (2002)⁹.

Questo lavoro si propone, quindi, di fornire un contributo all'analisi di genere della professione dell'economista nelle università italiane. Si risponde ad una semplice ma non banale domanda: chi sono le economiste italiane? Si va a definire una fotografia dello status quo della professione, andando ad evidenziare le differenze di genere non solo nei profili demografici e di formazione, ma anche riguardo le preferenze nelle tematiche di ricerca sviluppate e le abitudini di pubblicazione, grazie all'elaborazione dei dati raccolti tramite un questionario conoscitivo. L'analisi della produzione scientifica propone una riflessione sul concetto di diversità, in quanto proprio le donne, che sperimentano una marcata segregazione verticale, sono più soggette a conformare la propria attività di ricerca ad uno standard di "eccellenza" percepita per infrangere il "tetto di cristallo" nelle discipline economiche. Infine si analizza il tema della discriminazione percepita dagli economisti italiani nel corso del proprio percorso

⁴ Professore di economia presso il Swarthmore College, USA.

⁵ http://www.diversifyingecon.org/index.php/Main_Page

⁶ Vedi Carabelli et al. (1999)

⁷ I rapporti SIE della commissione di genere sono disponibili alla seguente URL: <http://www.siecon.org/online/commissioni/commissione-di-genere/documentazione-interna/>

⁸ Sulle dinamiche di avanzamento della carriera accademica in economia nelle università americane delle donne, si veda Kahn (1993), Kahn (1995), McDowell et al. (1999), Ginther e Kahn (2004).

⁹ Per completare la lista si ricordano a livello europeo Women in Economics (WinE), presso l'European Economic Association, che dal 2005 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 Committee on the Situation of Women in Economics (COSME). Infine, spostandoci a levante, nel 2003 è nato a Shanghai il Chinese Women Economists Network.

professionale al fine di verificare se essere donna è ancora un fattore di “D”iscriminazione nell'accademia italiana.

2. Diverse da chi? Analisi delle economiste italiane

Partiamo da tre elementi fattuali.

1. In Italia le donne rappresentano il 42,5% dei dottori di ricerca in economia¹⁰. Nonostante ciò, la presenza femminile tra il personale docente universitario è ancora scarsa: le economiste accademiche rappresentano al 31/12/2016¹¹ il 30% del totale degli economisti in ruolo nelle università italiane. Andando a disaggregare la composizione del personale accademico, le percentuali si riducono ulteriormente, in quanto solo il 17% degli ordinari ed il 33% degli associati sono donne; invece, all'inizio della carriera accademica, le donne sono pari al 48% dei ricercatori.
2. La struttura gerarchica nelle università italiane nel settore economico è fortemente influenzata dal sesso: per le donne si osserva una classica struttura piramidale con al vertice le donne ordinario (22% del totale delle economiste) e alla base associate (40%) e ricercatrici (38%); al contrario, per gli uomini la piramide si rovescia, con la percentuale più consistente rappresentata dagli ordinari (47%), seguiti dagli associati (35%) e dai ricercatori (18%). 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 è in media 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, non ha subito delle variazioni nel tempo: dal 2002 la percentuale di donne al vertice della carriera è incrementata (vedi figura 1), ciononostante la struttura gerarchica, la vera “patologia” del sistema, è rimasta identica a se stessa nella forma.

Dalla semplice analisi descrittiva appare evidente la presenza di un diverso “ritmo” delle carriere a seconda del genere in Italia, che richiede un approfondimento sullo status quo della professione, che incorpori la prospettiva di genere. Per identificare il grado di diversità dell'ambiente accademico italiano non basta quindi analizzare la presenza femminile nel mondo accademico ma è necessario andare a studiare chi sono le economiste italiane, quali sono gli interessi di ricerca, la formazione, la distribuzione del tempo tra ricerca e insegnamento, la propria percezione dell'ambiente di lavoro.

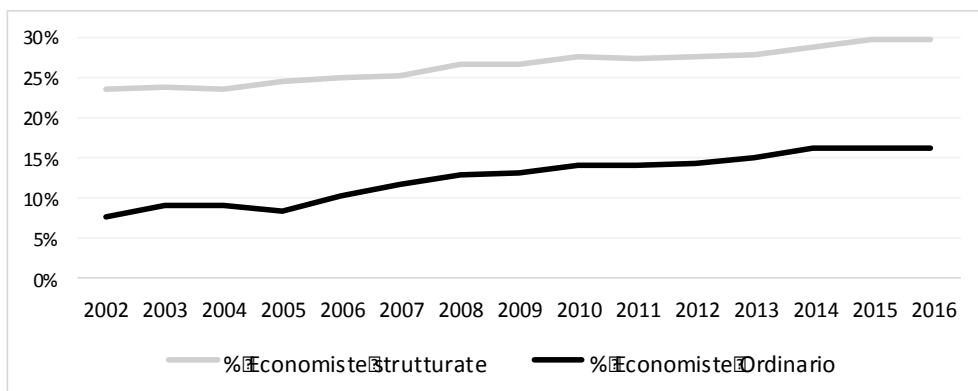
Data l'assenza in Italia di associazioni con il fine di monitorare e promuovere il ruolo delle donne nella professione di economista, per definire una tassonomia della professione d'economista in Italia che incorporasse una componente di genere, si è inoltrato mezzo mail, ai soci della Società Italiana degli Economisti, un questionario conoscitivo¹².

¹⁰ Ultimo dato disponibile al 31/12/2014 fonte Cineca-Muir, <http://statistica.miur.it/scripts/postlaurea/vdottori1.asp>

¹¹ Dati Cineca Miur su personale in ruolo nel settore disciplinare SECS-P01- economia politica.

¹² Questionario distribuito tra i soci SIE in via telematica tra agosto e settembre 2013.

Figura 1 Percentuale economiste Italia



FONTE: elaborazione dati Cineca.

La Società Italiana degli Economisti è stata fondata nel 1950, al fine di favorire e stimolare la ricerca economica in Italia. I soci sono in prevalenza docenti e ricercatori nei diversi campi dell'economia, in quanto, come da statuto, "sono ammessi, a domanda, come soci ordinari coloro che hanno una posizione di ruolo in Università italiane o straniere nelle discipline economiche e coloro che svolgono documentata attività di ricerca nelle discipline economiche. La domanda deve essere corredata da un curriculum dell'interessato. La domanda è soggetta a verifica da parte del Consiglio di Presidenza, al cui esito positivo l'ammissione è condizionata."

Il questionario proposto ai soci si compone di 4 sezioni, nello specifico:

- dati anagrafici;
- formazione;
- produzione scientifica: pubblicazioni e tematiche di ricerca scelte;
- percorsi di carriera: in particolare tempistica dell'avanzamento di carriera e percezione della discriminazione subita nel corso del proprio percorso professionale.

Si sono analizzate le risposte di 185 soci; il tasso di risposta delle donne è stato nettamente superiore rispetto a quello maschile (hanno risposto al questionario il 29,24% delle iscritte alla Società Italiana degli Economisti).

Per quanto riguarda l'età ed i livelli di formazione (dottorato di ricerca) non si riscontrano differenze di genere, in media si consegue il dottorato di ricerca a 31 anni, inoltre l'età media dei ricercatori è di 41 anni, degli associati è di 48 anni e degli ordinari di 58 anni. Le principali differenze si riscontrano per lo stato civile ed il numero di figli: il 62% delle economiste risulta sposato/convivente contro il 78,9% degli uomini. Tali differenze si riscontrano per tutte le fasce di età. Inoltre, il 38,7% delle economiste non ha figli contro il 22,8% dei colleghi. La differenza maggiore si riporta per le economiste con più di 65 anni, tra le quali il 40% non ha figli contro il 9,5% dei coetanei. Per tutte le fasce di età, la percentuale di donne senza figli è maggiore rispetto ai colleghi uomini, andandosi a ridurre solo per la fascia di età tra i 51 e i 55 anni. Si è poi formulata una domanda più generica sul carico di lavoro domestico gravante: in questo caso la divergenza di genere è più consistente in quanto, fatto 100 il lavoro complessivo

all'interno delle proprie famiglie, le economiste dichiarano, nella maggior parte dei casi, un carico tra il 51% e il 75%, mentre gli uomini un carico pari al 25-50% delle incombenze domestiche. Nessuna donna ha dichiarato di non avere affatto impegni familiari, contro il 5% degli uomini intervistati; al contrario, tra coloro che non possono contare sull'aiuto di nessuno in famiglia, la percentuale di donne è nettamente superiore: l'11% contro il 2% degli uomini. Dal punto di vista generazionale, le differenze di genere si mantengono forti per tutte le classi di età: neanche tra i più giovani si registra una più equa distribuzione, in quanto tra coloro che hanno meno di 40 anni l'82% delle donne svolge più del 50% delle incombenze familiari contro il 6% dei coetanei uomini, non sembra quindi in atto una variazione dei ruoli all'interno delle famiglie italiane più giovani.

Molti ricercatori (Zuckerman, 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.

Anche dall'analisi dei questionari emerge una minor produttività mediana delle donne: si tratta in media di una differenza di circa una pubblicazione l'anno¹³. La maggiore discrepanza si ha proprio all'inizio della carriera accademica in quanto tra i ricercatori, si registra per gli uomini un numero mediano di 3,6 pubblicazioni l'anno (2 in riviste con referaggio) mentre per le colleghe il numero di pubblicazioni si riduce a 2 (1,5 in riviste con referaggio). Andando a verificare, con i dati disponibili, come il carico di lavoro domestico incida sul numero di pubblicazioni dichiarato si evince che per le donne il diverso carico di lavoro domestico non abbia un impatto negativo sul numero di pubblicazioni (mediana sempre pari a 2), mentre per gli uomini, il numero mediano di pubblicazioni si riduce con l'aumentare del carico di lavoro all'interno della propria famiglia. Tra coloro che hanno dichiarato una percentuale inferiore al 50% di lavoro domestico si hanno 3,5 pubblicazioni l'anno mentre per chi ha dichiarato il 100% di carico di lavoro domestico, la mediana scende a 2. Al contrario, le economiste sono fortemente influenzate dalla percentuale di tempo dedicato alla ricerca, rispetto a quello dedicato all'insegnamento o a lavori più "burocratici" all'interno dei dipartimenti di appartenenza: all'aumentare di tale percentuale la mediana delle pubblicazioni aumenta consistentemente. Considerando solo chi dedica alla ricerca tra il 75% ed il 99% dell'attività lavorativa, le economiste hanno un numero mediano di pubblicazioni nettamente superiore a quello dei colleghi uomini¹⁴. Al fine dunque di promuovere una corretta visibilità delle donne nei processi di valutazione, fortemente influenzati dalla produttività scientifica (sia in termini di quantità, vedi requisiti minimi per l'abilitazione scientifica nazionale che di qualità, vedi lista delle riviste di fascia A pubblicate),¹⁵ e di conseguenza favorirne l'avanzamento di carriera, è necessario formulare dei meccanismi correttivi nella ridistribuzione di genere del tempo di lavoro tra ricerca e docenza all'interno dei singoli Dipartimenti.

¹³ Il numero mediano di pubblicazioni all'anno per le economiste è di 2 e 1,5 prodotti in riviste che prevedono un referaggio contro 3 e 2 per i colleghi uomini.

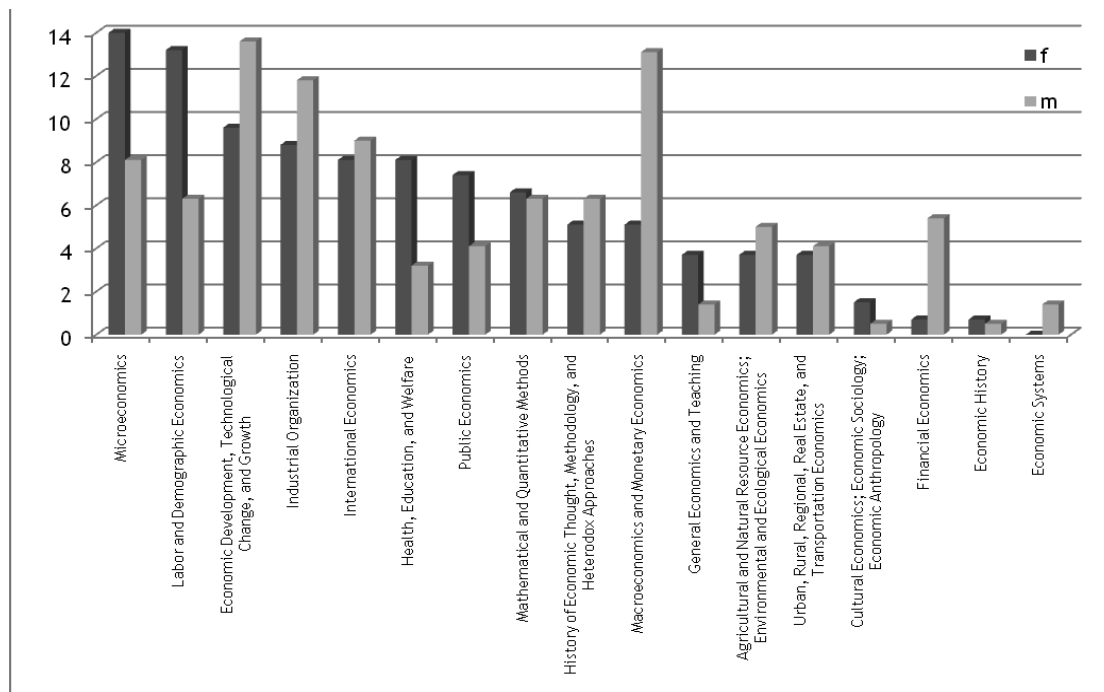
¹⁴ Numero mediano di pubblicazioni l'anno per le donne è pari a 5 articoli mentre per i colleghi uomini è pari a 3,5 output

¹⁵ Per una analisi dettagliata ed aggiornata dei meccanismi valutativi introdotti dalla riforma del sistema universitario si rimanda al ricco dibattito sul sito www.roars.it

Si riscontrano differenze di genere anche nelle abitudini di pubblicazione. In media, le donne fanno più ricorso al coautoraggio: il 33,9% delle economiste ha pubblicato con almeno 2 co-autori contro il 23,1% degli uomini. Il ricorso al coautoraggio è maggiormente evidente per le ricercatrici, evidenziando una tendenza alla creazione di una rete tra le più giovani. Gli uomini pubblicano nel 41,3% dei casi con un autore dello stesso sesso, mentre tra le donne solo il 12,9% ha come co-autore fisso una donna, inoltre il coautoraggio misto è più frequente tra le donne (71%) rispetto agli uomini (50,4%). Si è analizzato anche il rapporto con gli editori, verificando il tasso di rigetto delle pubblicazioni presentate al referaggio e l'intervallo medio di tempo che intercorre tra la presentazione all'editore e la pubblicazione dell'articolo. Nonostante la documentata assenza di donne nei board delle riviste scientifiche economiche italiane, e la presenza di network esclusivamente maschili (Addis e Villa, 2003), le economiste dichiarano un maggior tasso di accettazione delle proprie pubblicazioni, ben il 18% delle stesse non ha mai avuto una pubblicazione rifiutata dall'editore, mentre per gli uomini la percentuale è leggermente inferiore, pari al 15,4%. Tra le donne (34,4%) la percentuale maggiore dichiara di avere un tasso di rigetto tra l'1% e il 25% dei lavori presentati al referaggio mentre tra gli uomini ben il 35% dichiara un tasso di rigetto tra il 26% e il 50%. Per quanto riguarda la permanenza al referaggio in media le donne dichiarano di pubblicare gli articoli proposti dopo 14,6 mesi dalla presentazione al referaggio, mentre gli uomini dichiarano mediamente un periodo di 13,4 mesi. Analizzando per fasce di docenza, si nota che per gli ordinari non ci sono differenze di genere, mediamente il numero di mesi che trascorre tra la presentazione alla rivista e la pubblicazione è di 13 mesi. Al contrario, sia per gli associati che per i ricercatori, i tempi di referaggio sono mediamente molto più lunghi per le donne rispetto ai colleghi uomini.

Per quanto riguarda i contenuti, o meglio, le tematiche di ricerca trattate, in termini aggregati gli economisti italiani si occupano in maggior percentuale di sviluppo economico, teoria della crescita e innovazione tecnologica, mentre appena lo 0,6% degli intervistati dichiara come tema di ricerca principale storia economica (vedi fig 2). Tra le economiste le tre aree tematiche maggiormente trattate 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 2 - Principali temi di ricerca trattati (JELCode) dalle economiste italiane



FONTE: Elaborazione dati questionario SIE

È interessante un confronto internazionale con i dati del Regno Unito¹⁶: in entrambi i paesi le economiste preferiscono dedicare la propria ricerca a tematiche microeconomiche (13,3% delle economiste inglesi) anche se le inglesi tendono a specializzarsi più nel settore finanziario e macroeconomico. Rispetto alle colleghe inglesi le economiste italiane preferiscono pubblicare su tematiche inerenti Economia Internazionale, Economia Pubblica e Storia del Pensiero Economico, mentre le economiste inglesi, oltre alle tematiche precedentemente evidenziate, prediligono gli approcci matematici e quantitativi. Andando a verificare le differenze di genere si riscontrano delle similitudini nelle preferenze delle tematiche su cui si è concentrata l'attenzione: in entrambi i paesi salute, welfare e istruzione sono tematiche più *female-oriented* mentre macroeconomia e la ricerca con impiego di metodi quantitativi e matematici è più *male-oriented*. È importante sottolineare però come le differenze di genere siano meno marcate nel Regno Unito rispetto all'Italia. Il dato non stupisce in quanto il pluralismo è stato elemento caratteristico degli studi economici in Italia a partire dal secondo dopoguerra; non avendo la presunzione, in questa sede, di fornire un quadro completo delle varie scuole di pensiero presenti in Italia, ricordiamo brevemente che la pluralità dei punti di vista, come evidenziato in Pasinetti e Roncaglia

¹⁶ Si sono utilizzati della Survey on the Gender and Ethnic Balance of Academic Economics prodotto dalla commissione di genere della Royal Economic Society.

(2006), può essere considerata il risultato e/o la reazione al lungo periodo di dittatura fascista che l'Italia ha sperimentato nel XX secolo e che ha costretto molti economisti a emigrare all'estero. A fianco all'evoluzione del paradigma neoclassico, più o meno legato alla sua sintesi neoclassica, portato avanti da autori quali per esempio Tito Boeri, Francesco Giavazzi, Tullio Jappelli, Marco Pagano, Pietro Reichlin, Guido Tabellini o ancora Alberto Alesina, si sono sviluppati studi estranei al *mainstream* e piuttosto vicini alla tradizione post-keynesiana, sraffiana e neo-ricardiana (per esempio Luigi Pasinetti, Pierangelo Garegnani, Augusto Graziani, Claudio Napoleoni, Sergio Parrinello, Alessandro Roncaglia, Neri Salvadori, Luigi Spaventa, Mario Tonveronachi), nonché quelli legati agli evoluzionisti e sperimentalisti (ad esempio, Giovanni Dosi, Massimo Egidi, Mauro Gallegati) e studi innovativi nell'ottica dell'economia femminista (ricordiamo Tindara Addabbo, Elisabetta Addis, Francesca Bettio, Marcella Corsi, Alessandra del Boca, Daniela del Boca, Antonella Picchi, Annamaria Simonazzi, Paola Villa). La pluralità dei punti di vista e dei diversi approcci metodologici ha inoltre portato allo sviluppo di una diffusa tradizione in Italia della Storia del pensiero economico (con autori come Giancarlo De Vivo, Maria Cristina Marcuzzo e Annalisa Rosselli).

Ci siamo quindi chieste se, alla luce della crescente adozione di criteri bibliometrici ai fini dell'avanzamento della carriera, esista un trade-off tra il raggiungimento dei vertici della professione ed il pluralismo tematico. In particolar modo, vista la forte segregazione verticale delle economiste accademiche italiane abbiamo verificato se infrangere il "tetto di cristallo" coincida con la strategia di omologazione delle tematiche di ricerca trattate. A tal fine, si è calcolato l'indice di segregazione tra i differenti ambiti di ricerca scelti, utilizzando l'indice Duncan (1955) mantenendo una distinzione generazionale.

L'indice è definito come:

$$S = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |m_i - w_i|$$

in cui m_i (w_i) rappresenta la percentuale di uomini (donne) in un determinato settore. Questo indice, espresso in percentuale, può essere interpretato come la percentuale di donne (uomini) che dovrebbero "scambiare" la 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 del 100% indica che uomini e donne lavorano su tematiche completamente diverse.

Analizzando le tematiche per grado accademico, si registra una maggior omologazione nei temi di ricerca si riscontra scelti tra gli ordinari (indice Duncan = 25,75%), inoltre la divergenza più evidente tra i sessi si registra per la classe di età tra i 46 e 50 anni, mentre la maggior omologazione nella scelta delle tematiche di ricerca si registra per la classe di età tra i 51 e i 55 anni. Tra i più giovani (30-40 anni), l'indice di segregazione tematica si attesta al 43%.

È interessante notare che, se si considerano le fasce d'età agli estremi, ovvero gli intervistati di età compresa tra i 36-40 anni e coloro che hanno tra i 61 ed i 65 anni, il principale tema di ricerca scelto varia consistentemente per le donne: tra le più giovani la tematica maggiormente sviluppata è Economia del Lavoro, mentre per le più mature è

Storia del Pensiero Economico. Al contrario, per gli uomini la tematica di ricerca maggiormente sviluppata è, per entrambi i gruppi analizzati, Teoria della Crescita e Innovazione Tecnologica, a prescindere dall'età.

Si è riscontrata la presenza di un effetto "generazionale" nella scelta della tematica di ricerca più marcato per le economiste. Ciò induce a ritenere che le economiste italiane adottino una strategia per la "sopravvivenza" e l'avanzamento di grado accademico: entrare nel mondo accademico concentrandosi su tematiche diverse da quelle sviluppate dai colleghi uomini, e, per infrangere il "tetto di cristallo", convergono, o meglio si omologano alle tematiche su cui i colleghi uomini maggiormente pubblicano.

Si è voluto infine verificare se ci fosse una maggior predisposizione femminile nella variazione nel corso della vita lavorativa dei temi di ricerca affrontati. Si sono quindi richieste le parole chiave che descrivessero la tesi di dottorato, andando così ad assegnare un JEL code che permettesse un confronto omogeneo; per entrambi i sessi la maggior parte delle tesi di dottorato si è concentrata su tematiche microeconomiche. Le donne hanno sviluppato, in maggior percentuale, tematiche afferenti l'Economia del lavoro, l'Economia Pubblica e l'Economia Internazionale nella propria tesi di dottorato, mentre gli uomini si sono dedicati a Sviluppo economico, Teoria della crescita e innovazione, Macroeconomia ed Economia monetaria. Nel 57,1% dei casi osservati il tema di ricerca del dottorato viene poi sviluppato nel corso degli anni come tematica principale di ricerca. Il dato aggregato è superiore per le donne in quanto il 61,4% delle economiste mantiene costante il tema di ricerca nel tempo contro il 54,7% dei colleghi uomini. Tuttavia, andando a considerare anche il grado accademico si definisce un quadro completamente diverso: mentre tra gli associati si conferma la maggior predisposizione delle economiste a mantenere costanti le tematiche di ricerca nel corso della carriera accademica (70% delle associate svolge principalmente attività di ricerca sulle stesse tematiche sviluppate nel corso del dottorato di ricerca contro il 39% degli uomini), per gli ordinari invece la percentuale è più alta per gli uomini (56%) rispetto alle donne (50%). Ancora una evidenza della strategia di "omologazione" adottata dalle economiste per arrivare ai vertici della gerarchia accademica.

3. "D" come donna, "d" come discriminazione

Si sono analizzate le differenze di genere nella professione sia in termini di caratteristiche personali individuali, sia in termini di produzione scientifica; rimane tuttavia un quesito aperto: essere donna è ancora oggi un fattore di discriminazione tra gli economisti accademici italiani?

L'ultima sezione del questionario proposto, richiedeva di riportare la percezione di "discriminazione" sul posto di lavoro. Proprio sulla definizione di discriminazione è stato fatto un primo appunto, considerando il termine troppo "forte", e preferendo parlare di *penalizzazione*, termine considerato più corretto.

Il dato, comunque, è allarmante: il 41,9% delle donne intervistate ha dichiarato di essere stata oggetto di discriminazione contro il 14,6% degli uomini. Per entrambi i sessi gli ordinari di età compresa tra i 61 e i 65 anni dichiarano, in maggior percentuale, di avere subito delle discriminazioni durante il proprio percorso di carriera.

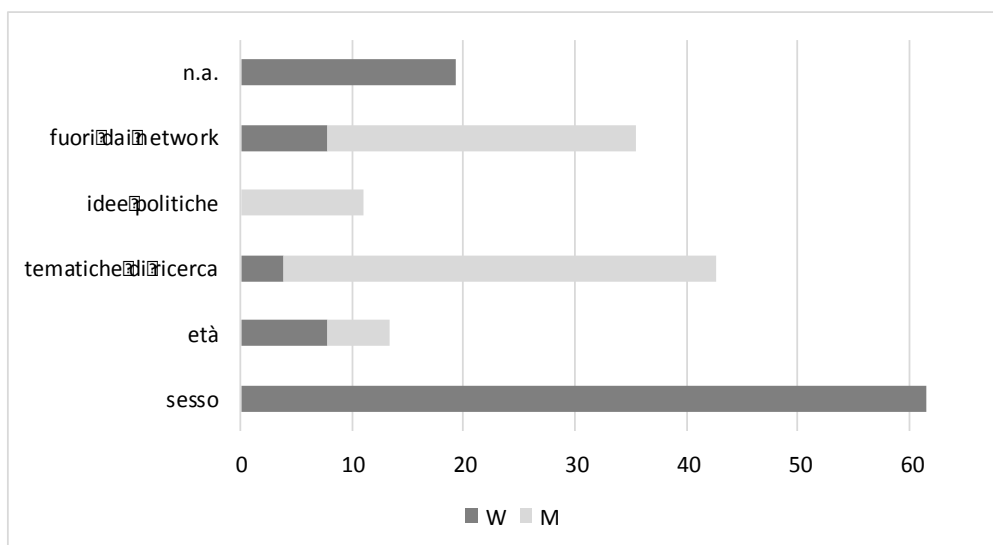
Le cause principali: il 62% delle economiste dichiara una discriminazione per sesso. A tal proposito, riportiamo integralmente il commento di un'intervistata: *"Non credo che vi siano state discriminazioni consapevoli, ma al tempo stesso credo che, a parità di*

circostanze, se fossi stata un uomo avrei fatto carriera un po' più velocemente". Il restante 38% 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 sono valutazione ambientale e storia del pensiero economico.

Tra gli uomini, invece, il 39% di coloro che hanno dichiarato di essersi sentiti discriminati ha riportato come causa la tematica di ricerca scelta, mentre il 28% la mancanza di network forte di riferimento e, in percentuale inferiore, per idee politiche manifestate ed età.

A prescindere dalle caratteristiche individuali in termini di formazione post universitaria, area di ricerca prescelta, produttività scientifica, dalle risposte al questionario proposto si evince che le economiste si sono trovate e si trovano tuttora ad operare in un contesto ostile: essere donna è a tuttora un evidente fattore di discriminazione. È evidente la necessità di un monitoraggio completo del sistema universitario che integri la componente di genere, al fine di correggerne gli aspetti organizzativi, formativi, valutativi che vanno ad assimilare il concetto di diversità con discriminazione piuttosto che, come sinonimo di arricchimento.

Fig. 3 Discriminazione percepita: analisi di genere degli economisti accademici italiani



FONTE: Elaborazione dati questionario SIE

4. Considerazioni conclusive

Nonostante negli ultimi quindici anni si sia registrato un incremento della presenza femminile ai vertici della carriera accademica, le donne che raggiungono l'apice della

gerarchia universitaria rimangono al di sotto del 20% del totale degli economisti nella prima fascia di docenza.

Il dato risulta ancora più allarmante se letto in combinazione con la percezione della discriminazione da parte delle economiste accademiche italiane: dalla nostra analisi si evince che ben il 41,9% delle economiste intervistate ritiene che, nel corso della propria vita lavorativa, è stata oggetto di discriminazione (tra gli uomini la percentuale scende al 14,6%), dovuta, nel 62% dei casi, non alle tematiche di ricerca prescelte o ad altre motivazioni, ma al solo fatto di essere “donna”. **Essere donna è tutt’oggi un fattore di discriminazione.**

Non stupisce quindi che sia evidente per le economiste italiane una tendenza alla convergenza delle proprie abitudini di pubblicazione e tematiche di ricerca sviluppate alla produzione scientifica dei colleghi uomini. Per competere con i colleghi uomini, al vertice della gerarchia accademica le economiste italiane tendono sempre più a pubblicare studi che vertono sulle stesse aree prescelte dai colleghi uomini, ad omologare la propria attività di ricerca. Al contrario, all’inizio del percorso accademico e nello specifico per quanto riguarda la tesi di dottorato, le divergenze di genere rimangono più marcate: sembrerebbe quindi che, una volta inquadrata nel sistema accademico universitario e per sfondare il tetto di cristallo, le economiste adottino una strategia di conformismo nella scelta delle aree di ricerca su cui pubblicare.

Al fine di favorire la creazione di network, di evitare una tendenza al conformismo tematico, di evidenziare il contributo delle donne alla professione e di conseguenza renderne più visibile la produzione scientifica, verificando anche gli effetti dei diversi sistemi di valutazione, è necessario che in Italia, come già succede in altri paesi, si sviluppi un’attività sistematica di monitoraggio della condizione femminile della professione di economista nelle università italiane.

Bibliografia

Abramo G., D’Angelo C. A., F. Rosati (2016) “Gender bias in academic recruitment”, *Scientometrics*, 106,1: 119-141.

Acker, J. (1990) “Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations”, *Gender & Society*, 4,2: 139-58.

Abramo G., D’Angelo C. A., A. Caprasecca (2009) “Gender differences in research productivity: A bibliometric analysis of the Italian academic system”, *Scientometrics*, 79: 517-539.

Acker, J. (2008) “Helpful men and feminist support: more than double strangeness”, *Gender, Work & Organization*. 15,3: 288–93.

Addis, E., P. Villa (2003) “The Editorial boards of Italian economics journals: women, gender, and social networking”, *Feminist Economics*, 9,1: 75-91.

Albelda, R. (1997) *Economics and Feminism: Disturbances in the Field*. New York: Twayne Publishers.

Baccini A. (2016) "Napoléon et l'évaluation bibliométrique de la recherche. Considérations sur la réforme de l'université et sur l'action de l'agence national d'évaluation en Italie", *Canadian Journal of Information and Library Science-Revue Canadienne des Sciences de l'Information et de Bibliothéconomie*, 40,1: 37-57.

Baccini, A., Barabesi, L., Cioni, M., C. Pisani (2014) "Crossing the hurdle: the determinants of individual scientific performance", *Scientometrics*, 101,3: 2035-2062.

Bagues, M., Sylos-Labini, M., N. Zinovyeva (2015) *Does the Gender Composition of Scientific Committees Matter?*. mimeo 2628176.

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.

Barbezat D. A. (2003) "Gender Differences in Career Development: A Cohort Study of Economists", Colby College Working Paper. Available online at: <http://ssrn.com/abstract=383822>

Blank R. (1996) "Report on the Committee on the Status of Women in the Economics Profession", *American Economic Review*, 86: 502-506.

Bohnet I. (2016) *What Works: Gender Equality by Design*. Cambridge: Harvard University Press.

Booth A., Burton J., K. Mumford (2000) "The Position of Women in UK Academic Economics", *Economic Journal*, 110: 312-334.

Boschini A., A. Sjögren (2007) "Is Team Formation Gender Neutral? Evidence from Coauthorship Patterns", *Journal of Labor Economics*, 25: 325-365.

Carr P.L., Ash A.S., Friedman R.H., Szalacha L., Barnett R.C., A. Palepu (2000) "Faculty Perceptions of Gender Discrimination and Sexual Harassment in Academic Medicine", *Ann Intern Med.*, 132: 889-896.

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*, 15,3: 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., G. Zacchia (2014) "Women Economists in Italy: A Bibliometric Analysis of their Scientific Production in the Past Decade", Working Papers CEB 14-008.

Corsi M., D'ippoliti C., G. Zacchia (2017) "Gendered careers: women economists in Italy", Working Papers CEB, n. 17(3), Université Libre de Bruxelles

Cox T. H., S. Blake (1991) "Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness", *The Executive*: 45-56.

CSWEP (2015) "The 2014 Report of the Committee on the Status of Women in the Economics Profession", *American Economic Review*, 94: 525-33.

Davis W. L. (1997) "Economists' Perceptions of Their Own Research: A Survey of the Profession", *The American Journal of Economics and Sociology*, 56,2: 159-72.

Davis W. L., Figgins B., Hedengren D., D. B. Klein. (2011) "Economics Professors' Favorite Economic Thinkers, Journals, and Blogs (along with Party and Policy Views)", *Econ Journal Watch*, 8,2: 126-46.

Dezso CL, DG Ross (2012) "Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation", *Strat. Mgmt. J.*, 33: 1072-1089.

DG Research and Innovation (2012) *Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*, European Union.

Dimand R. W., Black, G., E. L. Forget (2011) "Women's participation in the ASSA meetings", *Æconomia. History, Methodology, Philosophy*, 1,1: 33-49.

Dimand R. W., Dimand, M. A., E. L. Forget (2000) *A Biographical Dictionary of Women Economists*, Aldershot, UK and Brookfield, USA: Edward Elgar.

Dimand R. (1995) The neglect of women's contribution to economics. In M.A. Dimand, Dimand R., E. Forget *Women of Value*, Aldershot, UK and Brookfield, USA: Edward Elgar.

D'ippoliti C. (2011) *Economics and Diversity*, New York: Routledge.

Dolado J.J., Felgueroso F., M. Almunia (2008) "Do men and women-economists choose the same research fields?: Evidence from top-50 departments". Working Papers FEDEA 2008-15.

Forget E. (1995) America women economists, 1900-1940: doctoral dissertation and research specialization, in M.A. Dimand, R Dimand e E. Forget (eds) *Women of value*, Aldershot, UK and Brookfield, USA, 25-38.

Fox M. F. (2005) "Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists", *Social Studies of Science*, 35: 131-150.

Fox M., Fonseca F., C. J. Bao (2011) "Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities", *Social Studies of Science*, 41: 715-735.

- Ginther D.K., S. Khan (2006) "Does Science Promote Women? Evidence from Academia 1973-2001", NBER WP, 12691.
- Groenewegen P., S. King (1994) "Women as producers of economic articles: a statistical assessment of the nature and the extent of female participation in five British and North American journals 1900-39", University of Sydney, School of Economics WP, 201.
- Hale G., T. Regev (2010) *Is there a place for women? Gender bias at top economics schools*. mimeo.
- Hale G. (2005) *How Do Women-Economists Choose their Field? Evidence of Path-dependence*. Yale University mimeo.
- Hedengren D., Klein D.B., C. Milton (2010) "Economist Petitions: Ideology Revealed", *Econ Journal Watch*, 7,3: 288-319.
- Heilman M. E. (1997) "Sex discrimination and the affirmative action remedy: The role of sex stereotypes", *Journal of Business Ethics*, 16,9: 877-889.
- Heijstra T.M., G.L. Rafnsdóttir (2013) "Balancing Work-family Life in Academia: The Power of Time", *Gender, Work & Organization*, 20,3: 283-296.
- Hoogendoorn S, Oosterbeek H, M. van Praag (2013) "The Impact of Gender Diversity on the Performance of Business Teams: Evidence from a Field Experiment", *Management Science* 59,7: 1514-1528.
- Howe-Walsh L., S. Turnbull (2016) "Barriers to women leaders in academia: tales from science and technology", *Studies in Higher Education*, 41,3: 1-14.
- Jensen K. S. H. (2005) *Women Working in Science, Engineering and Technology, Higher Education and Industry: A Literature Review*, IRIS (Informatics Research Institute) Salford University, Manchester.
- Johansson M., M. Śliwa (2014) "Gender, Foreignness and Academia: An Intersectional Analysis of the Experiences of Foreign Women Academics in UK Business Schools", *Gender, Work & Organization*, 21,1: 18-36.
- Kahn S. (1993) "Gender Differences in Academic Career Paths of Economics", *American Economic Review*, 83: 52-56.
- Kahn S. (1995) "Women in the Economics Profession", *Journal of Economic Perspectives*, 9: 193-206.
- Knights D., W. Richard (2003) "Sex Discrimination in UK Academia", *Gender, Work & Organization*, 10,2: 213-238.

- Kossi Y., Lesueur, J. Y., M. Sabatier (2013) "Publish or teach? The role of the scientific environment on academics multitasking", Groupe d'Analyse et de Theorie Economique Lyon-St Etienne, GATE WP, 1315.
- Larivière V., Sugimoto C., Thelwall R.M., S. Haustein (2013) "Do altmetrics work? Twitter and ten other social web services", *PloS one*, 8,5.
- Leahey E. (2006) "Gender differences in productivity: Research specialization as a missing link", *Gender & Society*, 20: 754–780.
- Lee F.S. (2011) "The pluralism debate in heterodox economics", *Review of Radical Political Economics*, 43,4: 540-551.
- Lee F.S., Pham, X., G. Gu, (2013) "The UK Research Assessment Exercise and the narrowing of UK economics", *Cambridge Journal of Economics*, 37,4: 693-717.
- Levin S., P. E. Stephan (1998) "Gender differences in the rewards to publishing in academe: Science in the 1970s", *Sex Roles*, 38: 1041-1064.
- Madden K. K., Seiz J. A., M. A. Pujol (2004) *A bibliography of female economic thought to 1940*. New York: Routledge.
- Marcuzzo M. C., G. Zacchia (2007) "L' Econlit e gli strumenti per la valutazione della ricerca economica in Italia", *Rivista Italiana degli Economisti*, 12: 279-310.
- May A., McGarvey M. G., R. Whaples, (2014) "Are Disagreements Among Male And Female Economists Marginal At Best?: A Survey Of AEA Members And Their Views On Economics And Economic Policy", *Contemporary Economic Policy*, 32,1: 111-132.
- McDowell J.M., Singell L.D., J.P. Ziliak (1999) "Cracks in the Glass Ceiling: Gender and Promotion in the Economics Profession", *American Economic Review*, 89: 392-396.
- Milkman K.L., Modupe A., D. Chugh (2014) What Happens Before? A Field Experiment Exploring How Pay and Representation Differentially Shape Bias on the Pathway into Organizations. SSRN Scholarly Paper ID 2063742.
- Misra J., Lundquist J. H., Holmes E., S. Agiomavritis (2011) "The Ivory Ceiling of Service Work", *Academe* 97,1: 22–26.
- Nkomo S.M. (1992) "The emperor has no clothes: Rewriting race in organizations", *Academy of Management Review* 17,3: 487-513.
- Packer A. E., W.B. Johnston (1987) *Workforce 2000: Work and Workers for the Twenty-First Century*, Indianapolis: DIANE Publishing.
- Pasinetti L.L., A. Roncaglia (2006) "The human sciences in Italy: the case of political economy", *Rivista italiana degli economisti*, 11: 461-499.

Pautasso M. (2015) "The Italian university habilitation and the challenge of increasing the representation of women in academia", *Challenges*, 6,1: 26-41.

Pyke K. (2014) Faculty Gender Inequity and the 'Just Say No to Service' Fairy tale. In *Disrupting the Culture of Silence: Confronting Gender Inequality and Making Change in Higher Education*, De Welde K. and A. Stepnic (eds), Sterling: Stylus Publishing, 83–95.

Rosselli A., Parisi Acquaviva D., A. Carabelli (1999) *Che genere di economista?: la professione di economista nell'università italiana*, Bologna: Il Mulino.

Royal Economic Society (2000-2002-2004-2006-2008-2010-2012-2014) Survey on the Gender and Ethnic Balance of Academic Economics. Available online at <http://www.res.org.uk/view/publicationsWomensComm.html>

Spradley, J.P. (1979) *The Ethnographic Interview*. New York: Hilt, Rinehart and Winston.
Stastny D. (2010) "Czech Economists on Economic Policy: A Survey", *Econ Journal Watch*, 7,3: 275-87.

Taylor S.W., Fender B.F., K.G. Burke (2006) "Unravelling the academic productivity of economists: The opportunity costs of teaching and service", *Southern Economic Journal*, 72: 846–859.

Winslow S. (2010) "Gender Inequality and Time Allocations among Academic Faculty", *Gender & Society*, 24,6: 769–793.

Xie Y., K. A. Shauman (2003) *Women in science: Career processes and outcomes*. Cambridge: Harvard University Press.

Zacchia G. (2012) Differenza di Genere e di Passo. Gli ultimi 11 anni delle economiste accademiche italiane. Meno di Zero, 3. Available online at <http://menodizero.eu/insegnarericercare-analisi/226-differenza-di-genere-e-di-passo-gli-ultimi-11-anni-delle-economiste-accademiche-italiane.html>

Zinovyeva N., M.F. Bagues (2011) "Does Gender Matter for Academic Promotion? Evidence from a Randomized Natural Experiment", *IZA Discussion Papers*, 5537.

Zuckerman H., Cole J.R., J.T. Bruer (1991) *The outer circle, Women in the Scientific Community*, New York: W.W. Norton and Company.