

/ SEGREGAZIONE
VERTICALE E ORIZZONTALE

INPUT 4



/ QUESITO [1]

Cercate la definizione di segregazione.

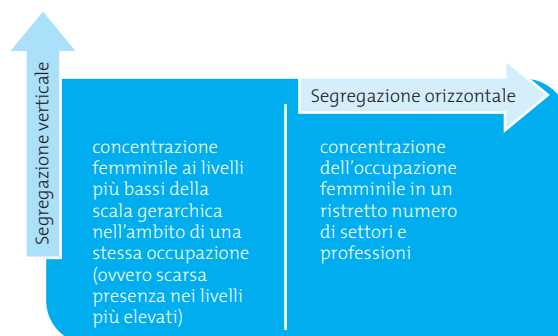
La segregazione occupazionale delle donne

“Le donne che scelgono di lavorare avrebbero facoltà di accedere a qualunque professione, almeno in linea teorica; in pratica però ciò non accade, e le loro scelte risultano confinate in un ambito molto più limitato. Le donne infatti non si distribuiscono in modo uniforme nei settori di attività, nelle professioni e nei mestieri, ma si concentrano prevalentemente in poche occupazioni, spesso legate a stereotipi sociali e ricalcate sui ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura (insegnanti, segretarie, impiegate, parrucchiere, infermiere, commesse, assistenti sociali, cassiere, dietiste, ecc.). Questi lavori sono caratterizzati da retribuzioni poco elevate, bassa qualificazione e scarse prospettive di carriera, ma sono più compatibili di altri con la gestione delle responsabilità familiari (vicini al luogo di residenza, con orari flessibili, con incarichi di routine che non richiedono trasferimenti e straordinari, ecc.)”²⁾

La letteratura economica distingue due forme di segregazione occupazionale: la segregazione orizzontale e la segregazione verticale (vedi figura): la prima evidenzia l'esistenza di stereotipi socia-

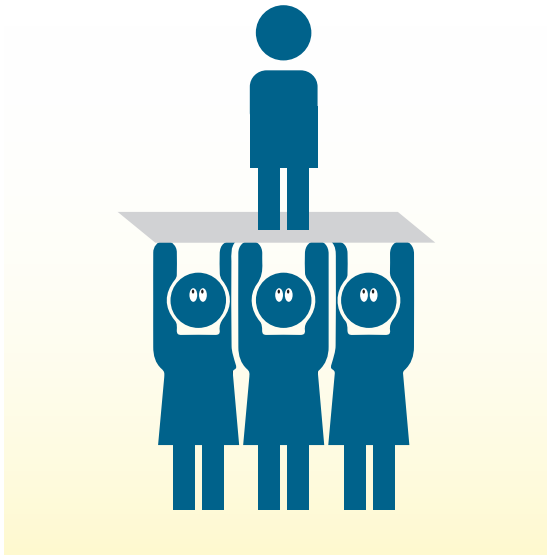
li legati al genere che ostacola la flessibilità del mercato del lavoro (cioè il rapido adattamento ai cambiamenti esogeni), partendo dal dato di fatto della sotto-rappresentazione delle donne in determinati settori, e all'interno dei settori, in specifici ambiti, mansioni e professionalità. La presenza di segregazione verticale evidenzia invece l'esistenza di un "soffitto di cristallo" (glass ceiling) che ostacola il percorso di carriera delle donne e le esclude dalle posizioni apicali.

Fonte: © AFI 2014



Il contesto è rappresentato sostanzialmente dalle aspettative riposte dalle aziende nei vari ruoli. I criteri formali di carriera favoriscono il genere maschile: ad esempio l'anzianità di servizio, l'appartenenza all'azienda e altri aspetti formali quale il titolo di studio.

2) Auszug aus: Rosti L. (2006). La segregazione occupazionale in Italia, in: A Simonazzi (a cura di). Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere, Milano: Carocci.



Una delle cause principali della disparità è la suddivisione del lavoro specifica di genere. Essa assume varie dimensioni: da un lato incidono le competenze tradizionalmente (e apparentemente) diverse ri-

guardo al lavoro fuori casa e al lavoro in famiglia ovv. al lavoro non retribuito. Dall'altro il lavoro è segmentato per genere anche nella vita lavorativa stessa. In tal caso parliamo di "segregazione professionale", dimenticando però a volte che segregazione è qualcosa di più che la semplice distribuzione di donne e uomini sui vari settori di attività. Ciò significa che il lavoro è distribuito in maniera molto differente anche al di là della professione, ad esempio a casa. È vero che un recente studio sul budget di tempo ha evidenziato che il volume di lavoro dei padri in famiglia è aumentato di un paio di minuti dall'inizio degli anni novanta, ma ciò non cambia praticamente nulla nel disequilibrio tuttora esistente tra donne e uomini in materia di lavoro domestico ... La segregazione di genere nel mercato del lavoro non è tuttavia il semplice risultato di una disparità nella scelta del lavoro. Ciò significa che l'appartenenza a determinati mestieri può causare o comportare ulteriori disparità.

Fonte: Leicht, Lauxen-Ulbrich 2006

Cause e persistenza della segregazione professionale

Andrea Leitner descrive in un suo studio³⁾ la persistenza della segregazione gerarchica di genere e le sue cause:

La descrizione della segregazione, la sua stabilità ovv. il suo cambiamento sono sia causa che conseguenza importante della discriminazione delle donne. Nell'analisi di questo fenomeno non si può tuttavia analizzare la suddivisione del lavoro tra donne e uomini nel mercato del lavoro senza considerare anche la persistente suddivisione sociale tra lavoro remunerato e lavoro domestico e familiare. La spaccatura nel mercato del lavoro rispecchia infatti idee profonde sul ruolo dei generi.



La segregazione è un fenomeno estremamente ostinato nel mercato del lavoro che tende a rivelarsi in forme sempre nuove e a nuovi livelli. Mestieri che un tempo erano nettamente attribuiti a un determinato genere perdono ad esempio il loro collegamento di genere per diventare poi dominio dell'altro genere. Se ad esempio il settore informatico era inizialmente di dominio femminile, dagli anni settanta si osserva un forte calo delle informatiche. Anche in altri settori si individuano nuove differenziazioni

nella suddivisione occupazionale tra attività femminili e maschili, spesso legate anche a un cambio di prestigio del mestiere stesso. Le tendenze di flessibilizzazione che colpiscono in maniera distinta i settori maschili e femminili dovrebbero tuttavia contribuire anche a una nuova forma di polarizzazione non solo tra i generi, ma anche tra gruppi differenti di donne.

Fonte: Leitner 2001

³⁾ Andrea Leitner (2001). Frauenberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation, Wien: Institut für Höhere Studien.

Il seguente video illustra le particolari difficoltà che hanno le donne a raggiungere posizioni dirigenziali e ad affermarsi nelle stesse. Inoltre vengono presentate best practice di imprese che cercano attivamente di occupare le posizioni dirigenziali con donne.



/ QUESITO [2]



: Guardate il video in lingua tedesca "Frauen kämpfen gegen die „gläserne Wand“ di euronews right postato su Youtube (<https://www.youtube.com/watch?v=TE7Wnp05eE>) e risolvete i seguenti quesiti:

- 1) Contro quali difficoltà devono combattere le donne intervistate?
- 2) Oltre alle quote rosa esistono anche altre iniziative per sforzare la parità di genere ai livelli dirigenziali?
- 3) Cercate i punti a favore e a sfavore delle quote rosa.
- 4) Trovate delle argomentazioni favorevoli o contrarie alla promozione della parità di genere da parte delle aziende.

Letteratura

- / Leicht, René / Lauxen-Ulbrich Maria (2006). Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten: Alles noch beim Alten? Baden-Württemberg. http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/paper_vortrag20060622.pdf (02.01.2017).
- / Leitner, Andrea (2001). Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeit-smarktsegregation. <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs47.pdf> (02.01.2017).
- / Vogliotti, Silvia (2014). Tra soffitti di cristallo e contratti precari: l'occupazione femminile nelle grandi imprese Alto Atesine. Rapporto biennale 2012/2013 sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese altoatesine del settore privato con oltre 100 dipendenti, Bolzano: Istituto Promozione Lavoratore.

