

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

DOTTORATO DI RICERCA IN
SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE

Ciclo 34

Settore Concorsuale: 14/D1 - SOCIOLOGIA DEI PROCESSI ECONOMICI, DEL LAVORO,
DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO

Settore Scientifico Disciplinare: SPS/09 - SOCIOLOGIA DEI PROCESSI ECONOMICI E DEL
LAVORO

SPEZZARE LA DOXA? LA SEGREGAZIONE DI GENERE NEL MERCATO DEL
LAVORO

Presentata da: Lorenzo Cattani

Coordinatore Dottorato

Antonio Francesco Maturo

Supervisore

Roberto Rizza

Esame finale anno 2022

*“Small art and love and beauty, their drudging spirits knew,
Yes, it is bread we fight for, but we fight for roses too”* Judy Collins
Dedicata a Lucia e a chiunque continua a rifiutare il proprio destino

“Guarda che il mio falegname con trentamila lire la fa meglio” Giovanni Storti
“A volte sei tu che mangi l’orso, altre volte è l’orso che mangia te” Lo Straniero
Dedicate ai miei colleghi e ai miei amici

ABSTRACT	4
INTRODUZIONE	6
1. LA SEGREGAZIONE DI GENERE: LO STATO DELL'ARTE	15
1.1 SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE: DEFINIZIONE E PROSPETTIVA STORICA	15
1.2 FATTORI ESPLICATIVI DELLA SEGREGAZIONE	18
1.2.1 Teorie microsociologiche	18
1.2.2 Teorie meso e macrosociologiche	26
2. IL FRAMEWORK TEORICO	43
2.1 I LIMITI DEGLI APPROCCI PRECEDENTI	43
2.1.1 La formazione dell'identità e la classe occupazionale	43
2.2 UNA RE-INTERPRETAZIONE DELLA SEGREGAZIONE TRAMITE IL PENSIERO DI PIERRE BOURDIEU	46
2.2.1 Perché Bourdieu?	48
2.2.2 Habitus e campo a servizio della segregazione	51
2.2.3 La dinamica della segregazione	53
2.2.4 Scelte atipiche e segregazione occupazionale	56
3. SEGREGAZIONE, CAMPO DI STUDIO E CLASSE OCCUPAZIONALE	64
3.1 DISEGNO DELLA RICERCA	64
3.1.1 Scelte metodologiche: l'impiego delle categorie	64
3.1.1 Base dati, operativizzazione delle variabili, composizione del campione	67
3.2 L'ANALISI DEI DATI	73
3.2.1 Identificare le classi occupazionali	74
3.2.2 Risultati: regressione logistica	85
CONCLUSIONI	103
BIBLIOGRAFIA	117
APPENDICE	128
RINGRAZIAMENTI	140

Abstract

Negli ultimi trentacinque anni la segregazione occupazionale femminile si è cristallizzata. Tale fenomeno è accaduto non solo nel mercato del lavoro, dove le donne sono concentrate in specifici settori e professioni (segregazione orizzontale) o sono frequentemente escluse dalle posizioni apicali delle organizzazioni (segregazione verticale), ma anche fra campi di studio (England, 2010). La segregazione di genere si è dimostrata un fenomeno talmente regolare che alcuni studiosi (Charles, 2005; Charles and Grusky, 2004) la interpretano non tanto come una “resistenza” alle spinte egualitarie nel campo del lavoro e dell’istruzione, quanto come un elemento strutturale delle società moderne.

A partire da questi presupposti, nel nostro lavoro di tesi ci proponiamo di capire se alcune “scelte atipiche” delle donne possono influenzare le loro carriere lavorative, aiutandole a “spezzare la Doxa” (Bourdieu, 1998, p. 106) e superando così il sistema di pregiudizi e presupposizioni che le tiene lontane dalle professioni *male-dominated*. In particolare, considereremo come *gender-atypical*, la scelta, tipizzata come scelta “maschile”, di perseguire un’istruzione all’interno di campi di studio STEM (science, technology, engineering and mathematics). In particolare, ciò che ci interessa è vedere se questa scelta, che riteniamo essere più l’espressione dell’agency che della struttura, permetta di modificare le probabilità delle donne di accedere ad una professione maschilizzata. In particolare, siamo interessati ad osservare se l’aumento nelle probabilità di accesso associato al campo di studio è in grado di compensare la diminuzione nelle probabilità di accesso associata al genere.

Tuttavia, riteniamo che gli effetti di tale scelta non possano essere separati dal contesto in cui quella scelta li produce. Per questo motivo riteniamo che la classe occupazionale d’impiego di una persona, che è stata poco considerata dalla letteratura, sia un elemento centrale per la nostra ricerca. Adottando un framework ispirato dal lavoro di Bourdieu (1990, 1998, 2001) riteniamo che le classi occupazionali possano essere considerate come degli spazi all’interno del campo delle classi sociali.

Utilizzando questo framework, proponiamo una re-interpretazione della segregazione come un fenomeno di distinzione, in cui l’accesso alle professioni *male-dominated* da parte delle donne viene schermato al fine di tutelare il “valore di rarità” associato a quelle professioni. La segregazione occupazionale sarebbe quindi un fenomeno segnato dal conflitto fra due forze: una che mira a sovvertire la gerarchia delle posizioni all’interno di ogni classe occupazionale e una che invece mira a conservarla. Ipotesi centrale per la nostra ricerca è che questo conflitto si sviluppi in maniera differente a seconda della classe occupazionale considerata, che rappresenta quindi un contesto in cui le barriere all’accesso delle professioni maschilizzate da parte delle donne possono essere più o meno

alte. Riteniamo che qualora dovessimo osservare una variazione nel modo in cui il campo di studio modera la relazione fra il genere e le probabilità di accesso alle professioni *male-dominated*, potremmo dire di stare osservando l'esito del conflitto fra le due forze menzionate in precedenza.

Tuttavia, non siamo interessati semplicemente ad una distinzione fra campi di studio STEM e "non STEM". La composizione di genere dei campi di studio ci permette infatti di identificare campi STEM maschilizzati e campi STEM non maschilizzati. Pertanto, sempre con riferimento a Bourdieu (2001), siamo interessati a vedere se i secondi hanno la stessa capacità di moderazione dei primi. Qualora questa ipotesi fosse smentita dai dati, potremmo dire di essere di fronte ad un processo di svalutazione del campo di studio.

Questo lavoro analizza la segregazione all'interno di cinque classi occupazionali 1) dirigenti 2) professioni intellettuali 3) tecnici 4) colletti blu 5) professioni non qualificate e dei servizi.

La ricerca si propone di rispondere alle seguenti domande: *Il campo di studio modera la relazione fra genere e probabilità di accedere ad una professione male-dominated? Questa capacità di moderazione varia a seconda della classe occupazionale considerata? L'effetto di moderazione varia anche fra diversi campi di studio STEM?*

Utilizzando micro-dati derivata dalla Labour Force Survey stimiamo un modello logit con variabili dummy per i paesi. La variabile dipendente è la probabilità di lavorare in una professione *male-dominated*. Quest'ultima considerata come l'ambito in cui gli uomini sono più del 66,6% della forza lavoro. Le professioni segregate sono identificate tramite il codice ISCO-08 a tre cifre. La variabile indipendenti è il sesso, mentre il campo di studio è la variabile di moderazione. L'analisi controlla anche per stato civile e dimensione aziendale. I paesi considerati sono otto: Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania, Danimarca, Svezia, Italia e Spagna.

I risultati mostrano che l'effetto di moderazione è più forte fra le classi occupazionali che compongono il gruppo dei lavoratori *high skilled*; tuttavia, la nostra analisi mostra che la capacità di moderazione del campo di studio è molto differente a seconda della specifica classe occupazionale considerata. Inoltre, l'effetto del campo di studio sulle probabilità di accesso è più forte per i campi di studio STEM maschilizzati. Ciò suggerisce che vi siano processi di svalutazione del campo di studio che si starebbero sviluppando nel mercato del lavoro, offrendo un'importante prospettiva sulle dinamiche di riproduzione della segregazione, arricchendo la spiegazione circa la sua regolarità.

Introduzione

Ciò che più colpisce quando si studia la segregazione occupazionale è la sua capacità di riprodursi e durare nel tempo. Una delle misure più utilizzate in quanto indicatore “sintetico” della segregazione è il Dissimilarity Index, anche detto Indice di Duncan (Duncan and Duncan, 1955). Questo indice riporta la percentuale di donne che dovrebbero cambiare professione per avere la stessa distribuzione che hanno gli uomini. Le stime del Dissimilarity Index ottenute dalle ricerche prodotte nel corso degli ultimi tre decenni rilevano che, fra le economie capitaliste avanzate, circa la metà della forza lavoro femminile dovrebbe cambiare lavoro per potersi distribuire nello stesso modo in cui si distribuiscono gli uomini (Charles, 2005; Charles and Grusky, 2004). Charles e Grusky hanno persino coniato il termine di società “iper-segregate”.

Alla stabilità di questo fenomeno contribuiscono anche gli stereotipi di genere e la loro influenza nella definizione di professioni maschili e femminili, il cui ruolo è stato discusso all’interno della cosiddetta *gender role theory* (Diekman and Eagly, 2008; Eagly, 1987; Eagly and Karau, 2002; Heilman, 1983; Heilman and Caleo, 2018; Ochsensfeld, 2014; Wood and Eagly, 2010). Questa teoria sostiene che la segregazione sarebbe sostanzialmente l’esito di un processo di autoselezione all’ingresso del mercato del lavoro. In particolar modo, sarebbe il risultato di quei processi di socializzazione a cui le persone sono esposte sin dalla loro infanzia, al termine dei quali ognuno di noi internalizza una serie di stereotipi legati ai “ruoli di genere”, che discendono dal binarismo di genere.

Da un lato, le donne e gli uomini che si affacciano per la prima volta sul mercato del lavoro avrebbero una serie di incentivi a comportarsi coerentemente con gli stereotipi associati ai loro rispettivi ruoli di genere, che si traducono in specifici comportamenti tipizzati come maschili e femminili. In particolare, agli uomini sarebbero associati stereotipi di tipo *agentic*, che hanno a che fare con aggressività, competizione, leadership, assertività, mentre alle donne sarebbero associate a stereotipi di tipo *communal*, legati all’altruismo, la cura degli altri, l’empatia (Diekman and Eagly, 2008; Eagly and Karau, 2002; Wood and Eagly, 2010). Nel mercato del lavoro, donne e uomini si muoverebbero per trovare lavoro in professioni congruenti con questi stereotipi. Allo stesso tempo, quelle candidate e quei candidati che nonostante tutto farebbero domanda per lavori che invece non sono congruenti con gli stereotipi di genere, andrebbero incontro alla discriminazione dei datori di lavoro e dei selezionatori. Questo perché chi si occuperebbe di reclutare il personale riterrebbe quei candidati specifici come non adatti a lavorare in un contesto *gender atypical* (Heilman, 1983, 2012; Heilman

and Caleo, 2018). Secondo questa teoria, quindi, la segregazione occupazionale potrebbe essere spiegata in questi due modi. Da un lato le persone farebbero delle scelte per cui escluderebbero a priori la possibilità di lavorare in una professione *gender atypical*, dall'altro chi provasse ugualmente a cercare lavoro fra professioni non allineate ai propri stereotipi di genere incorrerebbe nella penalizzazione di imprenditori e reclutatori.

Torre (2019) ritiene che quelle di socializzazione siano le dinamiche più importanti da studiare al fine di giungere ad una comprensione più completa della segregazione occupazionale. Rispetto ad altre teorie, che verranno illustrate nel primo capitolo, la *gender role theory* ha un merito che la rende probabilmente più adatta per spiegare il fenomeno della segregazione occupazionale. Fondando il suo approccio teorico guardando al comportamento individuale, la *gender role theory* considera l'identità di genere come qualcosa che media le scelte di ogni persona. Questo elemento è particolarmente importante perché altre teorie come la *human capital theory*, la *skill atrophy theory* o la teoria della discriminazione statistica, che pure inquadrano la segregazione come un fenomeno che ha una componente spiegata (le scelte delle persone) e una non spiegata (la discriminazione a prescindere da quelle scelte), non hanno considerato il legame fra discriminazione, scelte, e identità di genere.

Da questo punto di vista, la *gender role theory* ci presenta un framework molto chiaro per inquadrare il fenomeno della segregazione, che emerge come l'esito dell'accettazione delle regole a cui donne e uomini sono stati socializzati, che prevedono che le donne rappresentino dei comportamenti (reificati in specifiche scelte) "femminili", e che gli uomini rappresentino dei comportamenti maschili. Tutto è incentrato sulle rappresentazioni di femminilità e mascolinità, e alle ricompense e penalizzazioni associate a tali rappresentazioni.

L'altro grande vantaggio della *gender role theory* è che sembra sia meglio equipaggiata per studiare le dinamiche di segregazione di genere anche in contesti non lavorativi, studiando in modo più generale perché donne e uomini facciano scelte differenti. Ad esempio, Ochsensfeld (2014) studia le determinanti della composizione di genere per quanto riguarda diversi i diversi campi di studio all'interno dell'istruzione terziaria. Lo fa confrontando tre teorie, la *human capital theory*, la *devaluation theory* (che verrà discussa nel primo capitolo), e la *gender role theory*. Le conclusioni a cui arriva indicherebbero la *gender role theory* come la più adatta a capire come mai le donne siano poco presenti all'interno dei campi di studio STEM (science technology, engineering, and mathematics). La *gender role theory* rappresenta un framework che può essere usato in molti contesti per spiegare sia come mai donne e uomini facciano scelte diverse, sia le determinanti della discriminazione che donne e uomini eventualmente potrebbero affrontare.

Riteniamo che la *gender role theory* sia effettivamente più adeguata rispetto alle altre per spiegare la segregazione occupazionale. Tuttavia, è altresì vero che questa teoria presenta alcune rilevanti criticità, che riteniamo abbiano contribuito a mantenere una “zona grigia” nella nostra comprensione della segregazione occupazionale, che riteniamo invece potrebbe essere esplorata tramite i dati a nostra disposizione.

In particolare, riteniamo che vi siano due elementi critici nel modo in cui la *gender role theory* ha studiato la segregazione occupazionale. Il primo riguarda il modo in cui la *gender role theory* considera l'identità di genere. All'interno di questo approccio teorico, l'identità di genere viene presentata come un'entità che è completamente formata nel momento in cui una persona diventa adulta. Questo modo di concepire l'identità di genere come un locus di agency comporta che l'identità viene vista come qualcosa di molto stabile. Ciò ha una serie di implicazioni. La prima è che, così facendo, la *gender role theory* vede il soggetto come un attore passivo rispetto ai condizionamenti sociali. Il soggetto non è concepito come un attore che può esercitare la propria agency, potenzialmente resistendo a quei condizionamenti che sono esito di dinamiche strutturali che discendono dalla nostra concezione del binarismo di genere. Immaginando l'identità di genere come un processo la cui formazione arriva ad una fine, la *gender role theory* sostiene che il soggetto non ha margine per poter resistere ai condizionamenti sociali. Pensando all'identità di genere come ad un processo che non giunge mai ad una fine, ma che prosegue per tutta la vita rappresentando un costante terreno di negoziazione, come hanno sostenuto diversi autori (Bourdieu, 1990; Butler, 1988, 1990; McNay, 1999a), ammettiamo la possibilità che il soggetto sia in grado di esercitare la sua agency e, potenzialmente, resistere ai condizionamenti sociali.

Ci sembra che questa sia una premessa fondamentale per avanzare la conoscenza che attualmente abbiamo sulla segregazione occupazionale. La *gender role theory*, infatti, trattando l'identità di genere nel modo in cui abbiamo appena descritto vede la segregazione come un fenomeno binario ed eccessivamente deterministico, al termine del quale una donna non lavorerà in una professione tipizzata come maschile e viceversa un uomo non lavorerà in una tipizzata come femminile. Quest'ipotesi è però poco realistica e si scontra con un fenomeno che è invece tutt'altro che binario, dal momento che vi sono donne che lavorano in un professioni maschilizzate e uomini che lavorano in professioni femminilizzate.

Una simile trattazione dell'identità di genere porta ad una considerazione implicita molto rischiosa, che è quella di considerare le donne e gli uomini che pure non fanno scelte allineate ai loro stereotipi di genere come una popolazione “residuale”. Donne e uomini che non si conformano agli stereotipi andrebbero derubricati come una sorta di malfunzionamento del sistema. Allo stesso modo, nel

mercato del lavoro l'occupazione femminile nelle professioni maschilizzate e quella maschile nelle professioni femminilizzate andrebbero viste come il fallimento del sistema di "smistare" correttamente donne e uomini fra professioni. Da questa considerazione nasce una prima parte di quel gap nel sapere che avevamo menzionato in precedenza. Questo perché ipotizzare che non sia possibile esercitare agency non permette di capire in modo più approfondito il funzionamento della struttura. Se diamo per scontato che non vi siano grandi margini per l'esercizio dell'agency, è difficile poter stabilire in che modo la struttura interviene per schermare l'ingresso a certe professioni.

Questo ha anche una conseguenza più generale. Una tale trattazione dell'identità di genere non ritiene possibile che l'agency possa generare discontinuità all'interno di un certo ordine sociale. Una teoria come la *gender role theory* farebbe fatica, ad esempio, a discutere la de-segregazione dei campi di studio di business ed economia avvenuta a partire dalla seconda metà del XX secolo. Questo perché non elabora una trattazione teorica che tenga in considerazione la possibilità che le scelte non allineate agli stereotipi possano rappresentare il motore della discontinuità (Seehuus, 2019). In sintesi, la *gender role theory* propone un rapporto fra agency e struttura (Bourdieu, 1977; Giddens, 1984), ovvero l'insieme dei vincoli all'azione degli individui, molto sbilanciato a favore della seconda rispetto alla prima.

La seconda criticità riguarda il modo in cui la *gender role theory* tratta il contesto in cui si producono gli effetti di agency e struttura. In particolare, la *gender role theory* ritiene che il processo di smistamento fra professioni con cui si sostanzia la segregazione occupazionale avvenga nello stesso modo. Questo perché la *gender role theory* distingue unicamente in base al *sex typing* di una professione, "femminile" o "maschile". Eppure, quando le persone si affacciano sul mercato del lavoro non entrano in un vacuum dove l'unico elemento rilevante è la congruenza con gli stereotipi di genere. Lavorare come manager di un'azienda manifatturiera, come insegnante di asilo, o come assemblatore in catena di montaggio significa lavorare in contesti molto diversi fra loro. Da questo punto di vista, considerare una professione manageriale e una manuale da colletto blu come simili fra loro unicamente in virtù della loro tipizzazione sarebbe molto rischioso.

Riteniamo quindi che la *gender role theory* non abbia prestato sufficiente attenzione al tema del contesto occupazionale in cui possiamo collocare una data professione. Potrebbero esservi dei contesti più aperti alla possibilità di vedere donne impiegate in professioni maschilizzate e viceversa, così come potrebbero esservi contesti dove non sarebbe scontato trovare lo stesso grado di apertura. La nostra ipotesi è che le barriere di genere, in particolar modo le barriere di genere all'ingresso delle donne nelle professioni maschilizzate, possano essere più o meno alte a seconda del contesto occupazionale considerato. Questa è la seconda parte del gap nella letteratura a cui facevamo

riferimento. In questo caso, non vi è solo la *gender role theory* ad aver ignorato, o ad aver trattato in modo non sufficientemente approfondito, questo elemento. Vi sono anche altre teorie che hanno lavorato poco approfonditamente sulla questione.

In particolare, riteniamo che ciò che è mancato è una trattazione approfondita della classe occupazionale d'impiego (Albertini and Ballarino, 2019) di una persona. Come abbiamo detto, lavorare in una professione manageriale piuttosto che una professione tecnica o non qualificata presenta un contesto molto diverso. Questi contesti presentano a chi vi si inserisce condizioni di produzione differenti, non solo dal punto di vista materiale, ma anche da quello dei valori e delle disposizioni (Salem, 2018). Ipotizzare che il sistema di controllo sociale alla base della segregazione (Torre and Jacobs, 2021) possa funzionare diversamente a seconda della classe occupazionale considerata è una delle ipotesi cruciale per il nostro lavoro.

L'importanza della trattazione della classe occupazionale è data anche da un'importante evidenza rilevata da Torre (2019) per cui l'estrazione sociale, cioè la classe sociale di origine, non sembra uno strumento particolarmente efficace per spiegare la segregazione occupazionale. Intuitivamente, ci sono pochi dubbi sul fatto che l'estrazione sociale determini in parte la classe occupazionale di un individuo. È quindi sensato sapere che lavoro facessero i genitori di una persona, in che condizioni socioeconomiche è cresciuta, per sapere perché questa persona lavora come dirigente, professionista, oppure come operaio. Questa operazione non sembra però utile se siamo interessati a sapere perché una persona lavora *in una professione di una certa classe occupazionale*. In parole povere, non sembra utile guardare alla classe sociale di origine per sapere come mai una persona lavori come tecnico elettrico piuttosto che come rappresentante di commercio. Per questo motivo riteniamo fondamentale trattare più approfonditamente la classe occupazionale, non solo poiché è proxy strategica della classe sociale (Acker, 2005; Crompton, 2001), ma anche perché potrebbe rappresentare quel contesto, fatto di relazioni e rapporti di potere, in cui agency e struttura si intrecciano in modo unico.

Da questo punto di vista dobbiamo registrare anche che parte della letteratura che ha studiato la segregazione occupazionale con gli stessi metodi che useremo noi (Korpi *et al.*, 2013; Mandel, 2012; Mandel and Semyonov, 2006; Mandel and Shalev, 2009; Torre and Jacobs, 2021), ha adottato un'operativizzazione ambigua di questo concetto. In queste ricerche la classe occupazionale d'impiego è stata operativizzata in modo dicotomico, distinguendo fra lavoratori *low-skilled* e *high-skilled*, o professioni ad "alto status" o "basso status" (Korpi *et al.*, 2013; Mandel, 2012; Mandel and Semyonov, 2006; Torre and Jacobs, 2021). Questo, secondo noi, non consente di dare una trattazione

più dettagliata della classe occupazionale come elemento centrale per osservare gli effetti dell'agency e della struttura.

Partendo da queste premesse abbiamo delineato il seguente framework teorico per re-interpretare la segregazione occupazionale. Abbiamo in particolar modo fatto riferimento al lavoro di Pierre Bourdieu (1990, 1998, 2001). Specificamente, riteniamo che la segregazione vada letta come una forma di distinzione, ovvero come un fenomeno che è segnato da una serie di conflitti che mirano a riprodurre i rapporti di forza fra i generi. In questo senso, le professioni maschilizzate avrebbero una valenza simbolica forte, poiché contribuirebbero a legittimare la condizione di dominanti da parte degli uomini e, contestualmente, quella di dominati da parte delle donne. In quest'ottica le classi occupazionali andrebbero interpretate come gli spazi interni al campo delle classi sociali, lo spazio sociale (Bourdieu, 2001; Flemmen *et al.*, 2018), in cui la competizione per l'attribuzione delle posizioni si sviluppa in maniera differente. Riteniamo che quindi la segregazione andrebbe vista come l'esito del conflitto fra quelle due forze di cui Bourdieu parla approfonditamente in "Distinzione" quando parla delle "lotte simboliche per l'appropriazione di questi segni di distinzione rappresentati dai beni o dalle pratiche classificate e classificanti, o per la conservazione o la sovversione dei principi di classificazione di queste proprietà distintive" (Bourdieu, 2001, p. 256).

Da un lato vi è quindi una forza che mira a sovvertire la gerarchia delle posizioni all'interno di ogni classe occupazionale, dall'altro ve ne è un'altra che invece tenta di conservare questa gerarchia che, qualora venisse svalutata a seguito dell'ingresso di gruppi dominati che toglierebbero ai dominanti il controllo su quelle posizioni. Riprendendo Bourdieu potremmo dire che, da questo punto di vista, mentre "ogni forma di segregazione (in base al sesso o in base a qualsiasi altro criterio) contribuisce a frenare la svalutazione, grazie ad un effetto di *numerus clausus*, ogni forma di desegregazione tende a restituire tutta la loro efficacia ai meccanismi di svalutazione" (Bourdieu, 2001, p. 141).

Come si inserisce a questo punto l'esercizio dell'agency? Da questo punto di vista Bourdieu è stato accusato di determinismo, poiché si è concentrato maggiormente sulle dinamiche di riproduzione e di stabilità più che di discontinuità (Mutch, 2003; Vandenberghe, 1999). Eppure, nel suo pensiero Bourdieu sviluppa una teoria dell'agency. In particolar modo, nel delineare l'habitus Bourdieu parla della capacità di anticipazione del corso della storia che ogni individuo, anche i dominati, ha sempre margine di esercitare. Come avremo modo di vedere, Bourdieu è più pessimista riguardo alla possibilità di generare discontinuità tramite l'esercizio individuale dell'agency (Nentwich *et al.*, 2015), ma ciò non toglie che nel suo pensiero ammette la possibilità di resistere ai condizionamenti sociali, adottando una prospettiva non duale nel modo in cui concepisce il rapporto fra agency e struttura.

È in particolare in quelle scelte “atipiche”, che riteniamo essere più espressione dell’agency che della struttura, che siamo interessati. Osservare l’effetto delle scelte atipiche, in particolar modo dalle donne che fanno scelte atipiche (cioè tipizzate come maschili), può fornirci una prospettiva privilegiata per capire meglio il funzionamento delle dinamiche di cui la segregazione è l’esito. Qualora dovessimo osservare che l’ingresso delle donne alle professioni maschilizzate fosse comunque schermato anche di fronte ad una serie di scelte fatte nel passato che non sono tipizzabili come femminili, potremmo dire con una certa sicurezza stare osservando l’effetto della struttura.

Più specificamente, in questa tesi ci interessiamo ad una scelta atipica in particolare, che è quella di perseguire un’istruzione STEM sia a livello dell’istruzione terziaria, che a quello dell’istruzione post-secondaria e secondaria superiore (includendo anche coloro che hanno perseguito un’istruzione di tipo tecnico). L’idea alla base di questa decisione sta nel fatto che, come si avrà modo di vedere, le professioni maschilizzate sono tendenzialmente professioni STEM, per il cui accesso il campo di studio è una preconditione. Siamo interessati ad osservare se l’aumento nelle probabilità di accedere ad una professione maschilizzata conferito dal campo di studio permetta di compensare la diminuzione nelle stesse probabilità associata al genere. Siamo in particolar modo interessati a osservare in che misura le donne con un’istruzione STEM hanno più probabilità di lavorare in una professione maschilizzata rispetto agli uomini senza istruzione STEM e se questa differenza presenti delle variazioni significative a seconda della classe occupazionale considerata.

Siamo anche interessati a non ragionare unicamente su una distinzione fra campo STEM e “non STEM”, ma vogliamo studiare anche le eventuali differenze che diversi campi STEM hanno nel determinare le probabilità di lavorare in una professione maschilizzata. Questo perché, dai dati con cui lavoriamo, possiamo notare che vi sono differenze molto importanti nella composizione di genere fra diversi campi STEM, di cui solo alcuni sono maschilizzati. Questo ci offre la possibilità di osservare se vi sia un eventuale effetto di svalutazione nel campo di studio. L’ipotesi che vogliamo testare, sempre influenzata dall’opera di Bourdieu, è se il valore di rarità attualmente associato al campo di studio STEM possa diminuire qualora aumenti la quota di donne al suo interno. Questo verrà fatto tramite una comparazione con l’impatto che hanno i campi STEM maschilizzati sulle probabilità di lavorare in una professione maschilizzata.

La ricerca si propone quindi di rispondere alle seguenti domande: *Il campo di studio modera la relazione fra genere e probabilità di accedere ad una professione male-dominated? Questa capacità di moderazione varia a seconda della classe occupazionale considerata? L’effetto di moderazione varia anche fra diversi campi di studio STEM?*

La metodologia che abbiamo adottato è di tipo quantitativo. Abbiamo utilizzato i micro-dati della Labour Force Survey tramite cui abbiamo stimato dei modelli di regressione logistica per ricavare le probabilità di lavorare in una professione maschilizzata, anche detta *male-dominated*, dove gli uomini rappresentano almeno il 66,6% della forza lavoro. Per quanto riguarda le classi occupazionali, abbiamo lavorato con i *major groups* ISCO (International Standard Classification of Occupations) identificati con il codice ISCO-08. Le classi occupazionali che abbiamo identificato sono le seguenti.

1. **Dirigenti.** Questa classe include le professioni che si collocano nei gradini più alti della gerarchia di una data organizzazione. Sono le professioni apicali e di leadership¹, tendenzialmente meglio retribuite delle professioni di altre classi occupazionali. Esempi di professioni all'interno di questa classe sono gli amministratori delegati, piuttosto che i *chief financial officer* (CFO), o i manager con compiti di *human resources management*.
2. **Professioni intellettuali.** In questa classe si trova l'insieme di quelle professioni che prevedono lo svolgimento di mansioni creative, tendenzialmente svolte con un elevato grado di autonomia da parte della forza lavoro. Sono le professioni dove l'istruzione terziaria è più prevalente, nonostante la retribuzione sia inferiore rispetto ai dirigenti. Esempi di professioni di questa classe occupazionale sono i *data scientists*, gli ingegneri, e il personale docente.
3. **Tecnici.** Le professioni presenti all'interno di questa classe, pur non essendo nei gradini più alti della gerarchia organizzativa, richiedono un buon grado di autonomia e di creatività. Sono professioni segnate da un livello retributivo buono e anche un livello di istruzione non troppo dissimile da quello dei dirigenti. Alcune di queste professioni sono quelle di chi si occupa di tenere la contabilità di un'azienda, di chi lavora come rappresentante, o di chi lavora in ospedale come infermiere o ostetrico.
4. **Colletti blu.** In questa classe occupazionale viene inclusa la maggior parte delle professioni manuali, svolte da artigiani e da operatori di macchinari. Sono professioni con un livello di skill minore rispetto ai tecnici, ma il livello di retribuzione è molto simile. Alcune delle professioni incluse in questa classe occupazionale sono quelle di chi si occupa della riparazione e della decorazione di gioielli o capi di vestiario o quelle degli assemblatori in catena di montaggio.
5. **Professioni non qualificate e dei servizi.** Questa classe nasce dall'unione di due classi: le professioni del commercio e della vendita e le professioni non qualificate. Il livello di skill è

¹ Tuttavia, è importante specificare che noi non siamo interessati alla segregazione verticale, ovvero all'esclusione delle donne dalle professioni dirigenziali tout court. Ci interessiamo invece al fenomeno orizzontale, guardando le probabilità che hanno le donne di lavorare in una professione maschilizzata rispetto ad una non maschilizzata all'interno di quella classe occupazionale specifica.

leggermente diverso ma, come si avrà modo di vedere, la struttura salariale è molto simile, al punto che l'OECD le unisce in questo unico gruppo. Al suo interno vi sono alcune professioni manuali, ma vi sono anche professioni legate alla preparazione del cibo nei fast food e alla pulizia di alberghi e uffici, chi lavora come cassiere, come barista o parrucchiere. Non sono state incluse le professioni impiegatizie perché in questa classe occupazionale non sono presenti professioni maschilizzate.

1. La segregazione di genere: lo stato dell'arte

1.1 Segregazione occupazionale: definizione e prospettiva storica

La segregazione occupazionale è un fenomeno che riguarda la concentrazione di uomini e donne in determinate professioni o settori. Un'importante conseguenza della segregazione occupazionale è che quando una professione diventa segregata viene in seguito etichettata come “maschile” o “femminile”. I docenti delle scuole primarie, il personale ostetrico, la barriera casse di qualunque negozio operante nella grande distribuzione organizzata, così come il personale addetto alla pulizia degli uffici e degli alberghi sono professioni “femminilizzate”. Allo stesso tempo, professioni come il CFO, *chief financial officer* di una grande azienda, gli sviluppatori di software, il personale tecnico che fornisce assistenza durante esperimenti scientifici, il personale addetto alla sicurezza, così come chi lavora come assemblatore in catena di montaggio, sono invece professioni “maschilizzate”.

La segregazione di genere nel mercato del lavoro va letta all'interno della più larga cornice che include le grandi trasformazioni che hanno dato forma alla *gender revolution*. Con questo termine England (2010) delinea una serie di cambiamenti relativi alla condizione femminile sviluppatasi a partire dal secondo dopoguerra, soprattutto dopo gli anni '60 del Novecento. Questi cambiamenti includono la diffusione degli anticoncezionali, l'utilizzo di strumenti per combattere la discriminazione sul posto di lavoro, a cui si aggiunge il rapido calo della segregazione nei campi di studio e nel mercato del lavoro.

Tuttavia, a partire dalla seconda metà degli anni '80 questo processo di trasformazione, che era avanzato a ritmi differenti per diversi gruppi di persone, sembra essersi arrestato (England, 2010, 2015). La situazione di stallo della *gender revolution* ha coinvolto anche la segregazione di genere.

Uno degli strumenti più utilizzati per misurare la segregazione è il Dissimilarity Index (DI), anche detto Indice di Duncan (Duncan and Duncan, 1955). Tramite questo indice è possibile ottenere una misura sintetica del livello di segregazione, che riporta la percentuale di donne che dovrebbero cambiare professione al fine di ottenere la stessa distribuzione della forza lavoro maschile. L'indice viene espresso dalla seguente formula:

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{m_i}{M} - \frac{f_i}{F} \right|$$

Dove:

1. M è la popolazione totale di uomini che vivono nell'unità geografica, o che appartengono alla forza lavoro specifica, per cui viene calcolato il DI.
2. m_i è la popolazione di uomini che lavorano nella i -esima professione.
3. F è la popolazione totale di donne che vivono nell'unità geografica, o che appartengono alla forza lavoro specifica, per cui viene calcolato il DI.
4. f_i è la popolazione di donne che lavorano nella i -esima professione.

L'indice varia fra 0 (totale de-segregazione) e 1 (totale segregazione). Prendendo in considerazione i dati dal 2008 al 2018 è possibile notare che in Europa Occidentale la segregazione sul mercato del lavoro è rimasta sostanzialmente invariata, sia nel tempo che fra paesi. Si può notare che, tendenzialmente, in ogni paese circa la metà della forza lavoro femminile dovrebbe cambiare professione per potersi distribuire lungo le professioni nello stesso modo in cui si distribuiscono gli uomini. Questi dati sono coerenti con quelli rilevati da Charles e Grusky (2004), che all'inizio del XXI secolo erano giunti all'incirca alle stesse conclusioni in merito ai livelli di segregazione nel mercato del lavoro.

La variazione fra paesi è particolarmente ridotta, sia nel tempo che nello spazio. Ad esclusione di Irlanda e Spagna nel 2008, i livelli del DI sono tutti racchiusi fra lo 0,48 e lo 0,55. La variazione annuale è altresì molto bassa. Dal 2008 al 2018 si osserva infatti che la riduzione nei livelli di segregazione è stata molto lenta. Questo primo dato mostra come la segregazione sia un fenomeno incredibilmente resistente alla prova del tempo, con la de-segregazione che fatica a trovare spazio fra le economie capitaliste avanzate dell'Europa Occidentale. Come affermano Charles e Grusky (2004), più che una reazione alle spinte egualitarie verificatesi a partire dalla seconda metà del '900, in particolare a partire dagli anni '60 con l'esplosione del movimento per i diritti civili, sembra che la segregazione sia diventata una caratteristica strutturale delle società moderne. Non a caso Charles e Grusky (2004) parlano di società "iper-segregate". Di sicuro, la segregazione mostra una regolarità sorprendente e il suo opposto, la de-segregazione, procede molto lentamente.

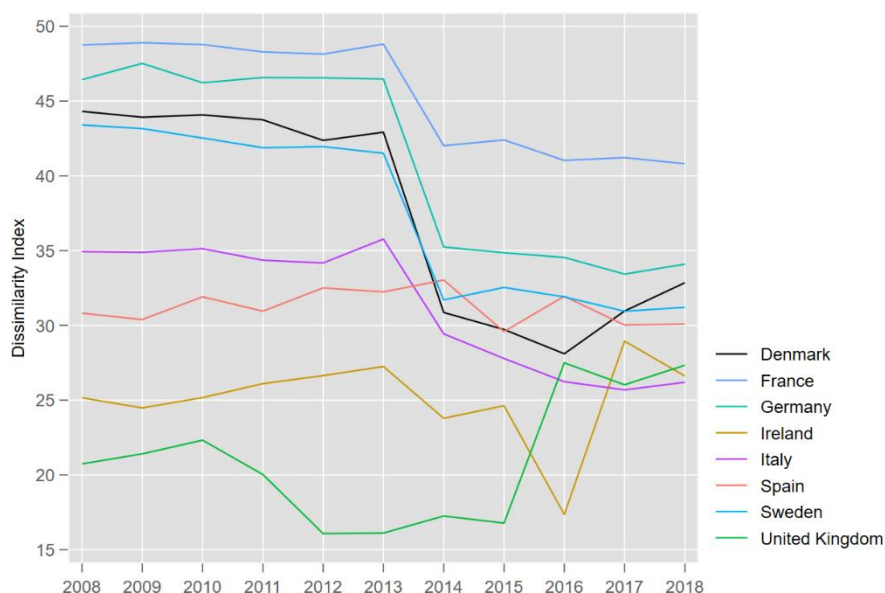
Tabella 1 Dissimilarity Index nel mercato del lavoro

	2008	2013	2018
Danimarca	0,54	0,50	0,48
Svezia	0,55	0,52	0,48
Francia	0,52	0,53	0,51
Germania	0,53	0,51	0,49
Italia	0,50	0,52	0,51
Spagna	0,56	0,53	0,52
Irlanda	0,58	0,53	0,51
Regno Unito	0,51	0,49	0,49

Fonte: elaborazione dell'autore su micro-dati EU-LFS. Il DI è stato calcolato usando il codice ISCO-08 a tre digit per il 2013 e il 2018, mentre per il 2008 è stato usato il codice ISCO-88 a tre digit. I dati sono stati pesati per la popolazione di ciascun paese.

Tuttavia, questo stallo della de-segregazione non lo si osserva solo nel mercato del lavoro. Lo stesso scenario sembra riprodursi anche per quanto concerne la segregazione fra i campi di studio, in linea con quanto rilevato da England per il contesto statunitense. Il DI è stato calcolato per chi abbia conseguito almeno una laurea triennale. Le curve di segregazione sono tutte piatte, seppur a livelli differenti da paese a paese, ma su livelli simili dopo il 2014. Questo è molto probabilmente dovuto alle modifiche nella costruzione della variabile HATFIELD adottate da Eurostat.²

Figura 1 Dissimilarity index nei campi di studio (istruzione terziaria)



Fonte: elaborazione dell'autore su micro-dati EU-LFS. Il DI è stato calcolato usando la variabile HATFIELD della EU-LFS. I dati sono stati pesati per la popolazione di ciascun paese.

²La documentazione metodologica può essere ottenuta al seguente link:
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/EU-LFS-explanatory-notes-from-2014-onwards.pdf>

Tuttavia, il ritmo con cui si sono sviluppati questi cambiamenti è variato diversamente lungo le linee di genere, classe o etnia.

1.2 Fattori esplicativi della segregazione

Come ha spiegato la letteratura scientifica il fenomeno della segregazione occupazionale? Il tema è stato studiato in molti modi. Tendenzialmente, si possono riconoscere tre teorie che sono state impiegate per spiegare la segregazione occupazionale. La prima si sofferma sulla sfera micro delle scelte individuali, la seconda prende in considerazione la sfera meso, studiando il ruolo dei contesti organizzativi, e la terza esplora quella macro, soffermandosi sull'analisi dei sistemi di welfare e dei processi di terziarizzazione dell'economia.

1.2.1 Teorie microsociologiche

La segregazione può essere scomposta in due componenti: una “spiegata” e una “non spiegata” (Gaiaschi, 2019). La prima ha a che fare con le scelte fatte dalle donne, la seconda è invece legata alla discriminazione che le donne affrontano a prescindere dalle loro scelte.

Un buon esempio di “segregazione spiegata” è offerto dalle teorie interessate all'analisi del fenomeno da una prospettiva di capitale umano. Secondo questa visione, che trae origine dal lavoro di Becker (1985), gli esiti occupazionali possono essere determinati dalle scelte fatte da donne e uomini in materia di formazione. Fra le teorie legate al capitale umano utilizzate per studiare la segregazione vi sono quelle che si sono concentrate sul livello di “atrofia” delle competenze e sul comportamento razionale degli attori. Per quanto riguarda la “segregazione non spiegata”, possiamo distinguere tra diverse teorie, tendenzialmente legate all'idea che esistano dei bias di genere internalizzati dagli individui. La conseguenza è che, anche quando le donne fanno scelte che teoricamente dovrebbero favorire un superamento delle barriere di genere, si trovano di fronte ad ostacoli che possono impedire questo percorso. Tra le più importanti prospettive che hanno studiato la segregazione di genere da questo punto di vista, vi è la teoria della discriminazione statistica e la *devaluation theory*.

Capitale umano e skill atrophy

Secondo l'approccio *human capital*, la segregazione sarebbe l'esito di una serie di scelte razionali fatte dagli attori al fine di aumentare i loro guadagni futuri (Polachek, 1979). In particolare, le donne programmerebbero le loro scelte in vista di carriere lavorative più frammentate rispetto a quelle degli uomini, dal momento che esse prevedono di uscire temporaneamente dal mercato del lavoro per via della maternità. Due sono le questioni principali che vengono affrontate dalla teoria del capitale umano. La prima riguarda le decisioni che le donne prendono per quanto riguarda le loro competenze,

la cosiddetta *skill atrophy theory*, la seconda riguarda invece le decisioni che le donne prendono in materia di salari e formazione sul posto di lavoro.

Secondo la *skill atrophy theory* (Polachek, 1981), le donne preferirebbero acquisire competenze che impiegano più tempo a diventare obsolete. Questo perché la maggiore frammentarietà delle loro carriere lavorative, dovuta soprattutto alla decisione di diventare madri, costringe le donne a periodi di assenza dal lavoro. Il risultato è che l'acquisizione di competenze specifiche, *industry-specific* e anche *company-specific*, non sarebbe una scelta ottimale, dal momento che questo tipo di competenze impiegano poco tempo a diventare obsolete e non permettono ampie possibilità di cambiare lavoro (Brynin and Perales, 2016; Estévez-Abe, 2006a). Investire in competenze ottenute tramite corsi universitari o istruzione secondaria generalista piuttosto che professionalizzante, sarebbero quindi strategie preferibili per le donne. Naturalmente, ciò comporterebbe la loro esclusione da quei settori in cui la richiesta di competenze specifiche è più alta.

Una versione di questa teoria sostiene che i lavori che prevedono un importante investimento in formazione *on the job* sono quelli in cui i salari tendono ad aumentare con l'anzianità, anche se partono da livelli iniziali più bassi (England *et al.*, 2001). La conseguenza è quindi che le persone con carriere lavorative discontinue, come le donne, preferirebbero optare per lavori che offrono salari iniziali più alti, anche se con minori opportunità di aumenti in futuro (England *et al.*, 1996, 2001).

Discriminazione statistica

La discriminazione statistica è una teoria elaborata a partire dagli anni '70 (Aigner and Cain, 1977; Arrow, 1972; Phelps, 1972), che ipotizza che i datori di lavoro nella fase di selezione del personale abbiano a disposizione informazioni limitate con cui fare le loro scelte. In particolare, gli imprenditori avrebbero accesso a un "segnale imperfetto" per stimare la produttività di un candidato, come l'impressione che ricevono durante un colloquio o le informazioni riportate nel CV analizzato in fase di screening. Allo stesso tempo, i datori di lavoro conoscono la *group membership* degli individui, ad esempio la loro etnia e il loro sesso (Guryan and Charles, 2013). Quando il segnale ricevuto dai datori di lavoro è forte, la loro decisione si baserà di più sulle aspettative sulla produttività dei candidati, mentre quando questo segnale è più debole le decisioni dei datori di lavoro verranno influenzate da bias e stereotipi relativi alla *group membership* degli stessi. A differenza della teoria *taste-based* di Becker, che sostiene che la discriminazione si origini dall'avversità dei datori di lavoro verso determinati gruppi, la discriminazione statistica è invece legata alla mancanza di informazioni complete disponibili agli imprenditori. La conseguenza è che quindi i datori di lavoro tenderebbero a conservare diversi lavori per gli uomini, svantaggiando le donne (Guryan and Charles, 2013). Secondo Bergman, nonostante la discriminazione in fase di selezione del personale sia diminuita nel

corso degli anni, anche grazie ad interventi legislativi volti a tutelare i diritti delle lavoratrici, forme di discriminazione continuano a prodursi sul posto di lavoro nell'assegnazione delle mansioni, nelle promozioni, e nei livelli salariali (Bergmann, 2011).

Estévez-Abe ha utilizzato questa teoria legandola a quelle sul capitale umano, sostenendo che, dove i legami fra i sistemi di formazione e le aziende sono più forti, gli imprenditori agirebbero da *gatekeepers* del sistema di formazione, contribuendo all'esclusione delle donne da circuiti formativi che a loro volta precluderebbero alle donne determinati percorsi lavorativi. Il motivo di questa discriminazione sarebbe rintracciabile nella paura, dal lato dei datori di lavoro, di perdere l'investimento realizzato in formazione specifica in favore delle dipendenti donne, di fronte alla possibilità di uscita dal mercato del lavoro per effetto della maternità, motivo per cui gli uomini sarebbero una scelta preferibile (Estévez-Abe, 2006b, 2011).

Devaluation theory

La *devaluation theory*, che affronta il tema della cosiddetta *comparable worth*, non è strettamente legata alla segregazione e fa parte di un filone di ricerca che si concentra su come il genere "inquadra" le professioni e il loro status. All'interno di questo approccio teorico si possono distinguere diversi tipi di studi. Nel primo si possono trovare ricerche il cui focus principale è quello di mostrare che le professioni in cui i salari tendono ad essere più bassi, sono quelle dove la percentuale di donne è maggiore (England *et al.*, 2001). L'idea di base è che le professioni dove vengono svolte mansioni di cura, a parità di livello di competenze e di esperienza lavorativa, sono pagate di meno (England, 1992; England *et al.*, 2002; Kilbourne, England, Farkas, *et al.*, 1994). La conseguenza è che queste professioni verrebbero per l'appunto "svalutate" rispetto alle altre. Sono state impiegate diverse definizioni per inquadrare il gruppo di professioni in questione. England *et al.* adottano la definizione di *interactive service work*, distinguendo all'interno di questo gruppo di professioni quelle che prevedono lavoro di cura e quelle che non lo prevedono. Alcune delle professioni dove viene svolto lavoro di cura sono, ad esempio, legate all'insegnamento, sono professioni "culturali" come librai e bibliotecari, professioni mediche come dottori, infermieri e igienisti dentali³. Fra le professioni di *interactive service work* che non richiedono lavoro di cura si trovano le professioni di vendita di vari beni e servizi: come la vendita materiale elettronico (come TV, radio, e computer) o l'erogazione di un servizio lavorando come barista, o taxista. England *et al.* mostrano che le prime professioni sono soggette ad una penalizzazione salariale significativa rispetto alle seconde. Questo potrebbe essere legato al fatto che il lavoro di cura è associato a idee specifiche di maternità e femminilità che lo

³ Per un'analisi più dettagliata delle professioni in questione si rimanda all'articolo di England *et al.* (2002).

rendono un'attività legata all'amore e che risulterebbe offensivo pagare oltre un certo livello (England *et al.*, 2002). È importante specificare che England *et al.* rilevano la “svalutazione” delle professioni anche quando controllano per il sesso dei lavoratori. Ciò significa che quando una professione è etichettata come *nurturant*, dove il servizio “faccia a faccia” è accompagnato da un'importante componente di lavoro di cura, sia gli uomini che le donne affrontano una penalità salariale rilevante (Acker, 1989; England, 1992; Kilbourne, England and Beron, 1994).

Ridgeway (2011) fornisce un framework teorico differente da quello della *devaluation theory*, incentrato su come il genere “incornicia” le professioni. Ridgeway sostiene che il genere sia un criterio di classificazione, che introduce una gerarchia fra donne e uomini in termini di risorse, potere e status (Tilly, 1999; Weber, 1946). Nello specifico, Ridgeway definisce le differenze di status come “credenze culturali condivise” relative al rispetto, alla stima sociale, e all'onore che vengono associate a determinate categorie di persone rispetto ad altre (Ridgeway, 2011). Il diverso posizionamento di uomini e donne nel mercato del lavoro deriverebbe quindi da differenze di status preesistenti, che assegnano più prestigio e più valore alle professioni tipicamente maschili.

Questa teoria non è usata per studiare la segregazione di genere, ma presenta delle implicazioni importanti che ogni ricercatore dovrebbe considerare quando decide di studiare il fenomeno della segregazione. Infatti, dal momento che le professioni femminili sarebbero svalutate, gli uomini non avrebbero interesse a cercare lavoro in queste professioni, che fornirebbero loro una minore retribuzione e un minore status rispetto alle altre (England, 2010). L'esito sarebbe quindi una forte limitazione nel processo di de-segregazione, dal momento che solo le donne avrebbero incentivi a superare le barriere di genere.

Gender role theory: role congruity

La *gender role theory* appartiene a un filone di ricerca più marcatamente sociologico e si discosta dalle teorie precedentemente discusse. È importante specificare che questa teoria, al cui interno si possono trovare ricerche che fanno riferimento a due framework teorici, la *role congruity theory* (Diekmann and Eagly, 2008; Eagly, 1987; Eagly and Karau, 2002; Wood and Eagly, 2010) o il *lack of fit model* (Heilman, 1983, 2001, 2012; Heilman and Caleo, 2018), non si posiziona chiaramente dal lato delle scelte o della discriminazione. Sotto il cappello di questo approccio si trovano invece ricerche che hanno considerato il modo in cui determinati condizionamenti sociali influenzano le carriere lavorative di donne e uomini. In questo senso, la *gender role theory* può essere vista come un tentativo che si propone di studiare la segregazione, considerando il modo in cui le scelte degli individui sono intrecciate con i sistemi di discriminazione.

Il punto di partenza di questa teoria è che nel mercato del lavoro si riflettono credenze e stereotipi legati ai ruoli di genere (Wood and Eagly, 2010). Tali credenze nascono dalla divisione dei ruoli di genere nella società che, fin da bambini, fa interagire donne e uomini in modo che questi sviluppino diverse abilità e desideri, premiandoli quando agiscono in conformità ai ruoli di genere e punendoli quando invece se ne discostano (Eagly, 1987; Hogue *et al.*, 2019). È da questo processo di socializzazione che nascono gli stereotipi che si osservano in un dato contesto sociale e per cui, ad esempio, le donne sono viste come gentili e compassionevoli, mentre gli uomini sono visti come audaci e assertivi. Dagli stereotipi di genere discendono anche stereotipi sulle competenze di donne e uomini (lavoro manuale vs. lavoro non manuale). Wood e Eagly (2010) sostengono che i ruoli di genere hanno una natura sia descrittiva che prescrittiva. La natura descrittiva è quella che definisce cosa sia ritenuto "tipico" in termini di genere, ovvero "cosa sono uomini e donne" (Heilman, 2012). Donne e uomini si affidano a queste informazioni quando vogliono sapere cosa viene ritenuto "normale" per il loro sesso. Questo risulterebbe particolarmente utile in situazioni ambigue, a cui le persone reagiscono mettendo in mostra comportamenti "gender typical". La natura prescrittiva dei ruoli di genere ha invece a che fare con ciò che viene ritenuto preferibile, e ammirabile, per ciascun sesso, ovvero "quello che uomini e donne dovrebbero essere" (Heilman, 2012). La natura prescrittiva degli stereotipi di genere fornisce alle persone le basi per i comportamenti da tenere quando si è in cerca di approvazione sociale o di migliorare la propria autostima (Wood and Eagly, 2010).

La differenza dei ruoli di genere si sostanzia nella dicotomia fra valori *agentic* e *communal*. La prima dimensione (maschile) è quella associata all'assertività, all'affermazione di sé, la seconda dimensione (femminile) è invece associata alle relazioni con gli altri e alla cura (Di Stasio and Larsen, 2020; Hogue *et al.*, 2019; Wood and Eagly, 2010). Di conseguenza, si pensa che le donne siano gentili, altruiste, e non abbiano problemi ad esprimere le proprie emozioni, mentre dagli uomini ci si aspetta che siano più assertivi, più competitivi e dominanti. Fra gli approcci radunati sotto il cappello della *gender role theory*, quello della *role congruity theory* sostiene che le persone limitano la ricerca di lavoro alle professioni compatibili con gli stereotipi di genere, escludendo i lavori dove si ritiene vi sia uno scostamento fra le caratteristiche attribuite al proprio genere e le attività da svolgere. (Di Stasio and Larsen, 2020; Hogue *et al.*, 2019). In altre parole, donne e uomini penserebbero che le loro competenze sarebbero più adatte allo svolgimento di un lavoro *gender-congruent* piuttosto che un lavoro *gender-incongruent*. Tramite il processo di socializzazione, gli individui internalizzano obiettivi diversi, che fanno riferimento ai valori *agentic* e *communal*, da cui originano anche comportamenti diversi quando cercano lavoro. La segregazione occupazionale sarebbe quindi l'esito di un processo di autoselezione in cui uomini e donne si inseriscono in professioni *gender-congruent* (Diekmann and Eagly, 2008; Hogue *et al.*, 2019; Wood and Eagly, 2010).

Diverse ricerche mostrano che la congruità dei ruoli di genere svolge un ruolo importante nelle motivazioni di chi cerca lavoro (Diekman and Eagly, 2008; Diekman *et al.*, 2010; Hogue *et al.*, 2019). I lavori, infatti, forniscono opportunità per mettere in atto comportamenti gender-congruent e ottenere quindi le ricompense associate a questi comportamenti. Ad esempio, come affermano Hogue *et al.*, l'insegnante della scuola primaria è una figura che svolge attività di cura, avendo anche la possibilità di sviluppare relazioni interpersonali importanti con i propri colleghi. Inoltre, lavorando con un calendario che non prevede attività lavorative in estate, questo lavoro permette a chi lo fa di prendersi cura della propria famiglia quando le scuole sono chiuse. Una professione come lo sviluppatore di software è invece un'attività tipicamente maschile, che richiede competenze matematiche e deboli interazioni con i colleghi (Hogue *et al.*, 2019). Diekman *et al.* affermano che la distinzione fra valori agentic e communal è il motivo per cui le donne perseguono in misura minore rispetto agli uomini una carriera lavorativa in professioni STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Inoltre, in uno studio del 2005, Schwartz e Rubel osservano che in 70 paesi diversi donne e uomini mostrano effettivamente un forte grado di conformità ai valori associati ai ruoli di genere. Le donne prediligono l'interesse verso il benessere degli altri, mentre gli uomini propendono per il potere e il raggiungimento dei risultati (Diekman *et al.*, 2010; Schwartz and Rubel, 2005).

Gender role theory: lack of fit

Se la *gender congruity theory* si concentra sulla conformità ai ruoli di genere, sostenendo che esistono vincoli e ricompense per l'espressione di comportamenti *gender-typical*, ottenuti sotto forma di approvazione sociale o autostima, la *lack-of-fit theory* (Heilman, 1983, 2012; Heilman and Caleo, 2018) si concentra invece su quello che succede quando un individuo è incline a esprimere comportamenti *gender-atypical*. Nello specifico, questa teoria sostiene che, quando una persona svolge un lavoro atipico rispetto al genere di appartenenza, è "svalutata" ed etichettata come "meno competente" rispetto alle altre (Heilman, 2001, 2012). Mentre gli stereotipi prescrittivi sono particolarmente rilevanti nella *gender congruity theory*, la *lack-of-fit theory* si sofferma molto sul ruolo degli stereotipi descrittivi (Heilman, 2012). Secondo Heilman (2012) gli stereotipi descrittivi, quelli che stabiliscono ciò che "donne e uomini sono", offrono una serie di scorciatoie per giudicare e valutare le persone. Di fronte ad un mondo sempre più complesso, dove gli individui sono chiamati a relazionarsi con una grande mole di informazioni, questi stereotipi permettono la rapida formazione di impressioni su individui o gruppi. (Heilman, 2012).

Tuttavia, le aspettative degli individui in relazione ad un determinato stereotipo di genere non vengono determinate solamente dal contenuto descrittivo dello stereotipo stesso, ma anche dal grado di "adattamento" (fit) dello stereotipo al contesto occupazionale in questione (Heilman, 2001, 2012).

Più precisamente, la performance di un individuo viene stimata in base a quanto quell'individuo si avvicina agli attributi ritenuti necessari per svolgere un determinato lavoro. Naturalmente, nelle professioni *male-dominated* gli attributi che si ritengono essere necessari per avere una buona performance sono quelli associati alla concezione stereotipica del “maschile”. In queste professioni, fra cui rientrano anche quelle apicali e di maggior responsabilità, si ritiene che l'aggressività, la forza, e la severità siano requisiti fondamentali, pertanto le donne vengono continuamente escluse da queste professioni (Heilman, 2012). Questo perché gli stereotipi descrittivi hanno anche una natura “opposizionale”, nel senso di mutualmente esclusiva: le donne non sono semplicemente *communal* ma sono anche *non-agentic*, pertanto ritenute non in grado di avere successo in professioni che richiedono valori conformi a stereotipi maschili (Heilman and Caleo, 2018).

Le aspettative sulla performance delle donne basate sugli stereotipi di genere possono influenzare diversi processi organizzativi, uno su tutti è la selezione del personale. Ad esempio, possono influire sui modi in cui una determinata informazione viene interpretata dai selezionatori (Heilman and Caleo, 2018; Madera *et al.*, 2009). Madera *et al.* hanno osservato che nel contesto accademico, le caratteristiche *communal* tendono ad essere recepite negativamente quando la selezione del personale viene effettuata tramite le lettere di presentazione. Gli stereotipi possono influenzare la selezione del personale anche in altri modi. Gaucher *et al.* (2011) osservano che in contesti *male-dominated* la formulazione delle offerte di lavoro tende ad impiegare un lessico “maschile” più che femminile (Gaucher *et al.*, 2011). Allo stesso tempo, esiste una varietà di strategie di selezione e reclutamento del personale, che può amplificare l'effetto degli stereotipi di genere sulle decisioni dei selezionatori (Osman and Thunborg, 2019). Naturalmente, più questi processi sono ambigui e più è probabile che le decisioni prese dai selezionatori vengano influenzate dagli stereotipi di genere (Heilman and Haynes, 2007). Ad ogni modo, non è solo la selezione del personale che può essere influenzata dagli stereotipi, ma anche la valutazione della performance, le decisioni in materia di promozioni all'interno delle organizzazioni e di salari (Bauer and Baltes, 2002; Castilla, 2008; Lyness and Heilman, 2006).

A questo punto si può avere un'idea più precisa sul modo in cui la *gender role theory* interpreta la segregazione di genere. Da un lato, quello dell'offerta di lavoro, vi è un processo di autoselezione che porta donne e uomini a prediligere lavori *gender-congruent*. Dall'altro, quello della domanda di lavoro, mette in luce sistemi di punizione e discriminazione per quegli individui che non mettono in atto comportamenti conformi agli stereotipi di genere. Tuttavia, sono fondamentali due precisazioni. La prima, è che per questa teoria, il genere non determina meccanicamente le scelte lavorative di uomini e donne, quanto piuttosto un insieme di vincoli e incentivi a fare scelte in conformità ai ruoli

di genere. La seconda, che è intimamente legata alla prima, è che non si deve pensare che le scelte degli individui siano irreversibili. Come afferma Jacobs, vi sono molte donne che quando cambiano lavoro passano da professioni femminilizzate a professioni maschilizzate e viceversa (Jacobs, 1989, 2001). Hogue et al. (2019) rilevano che la spinta a conformarsi ai ruoli di genere è più forte tra gli studenti universitari, mentre sembra molto più debole fra i lavoratori che hanno già maturato esperienze sul lavoro. Nonostante il nutrito corpo di evidenze empiriche a sostegno di questa teoria, è fondamentale tenere presente che le aspirazioni e le vocazioni degli individui non sono stabili così come sembra trasparire dalla *gender role theory*.

Partendo da queste considerazioni, è interessante soffermarsi su come alcune delle teorie presentate in precedenza hanno studiato la segregazione nei campi di studio, un fenomeno che è considerato cruciale per spiegare la segregazione nel mercato del lavoro.

Non solo mercato del lavoro. Scelte e discriminazione nella segregazione “educativa”

Col passare del tempo, gli studi di genere si sono interessati sempre più ai legami tra esiti occupazionali e scelte individuali in materia d’istruzione, soprattutto per quanto riguarda l’istruzione terziaria (Braakmann, 2013; Daymont and Andrisani, 1984; England and Li, 2006; Francis *et al.*, 2017; Kugler *et al.*, 2021; Ochsenfeld, 2014). Le ricerche che hanno affrontato questo tema si sono interrogate sui possibili legami fra la segregazione orizzontale sul mercato del lavoro e la segregazione orizzontale fra i campi di studio.

Ochsenfeld (2014) ha svolto un’analisi nella quale mette alla prova l’efficacia di capitale umano, *devaluation theory* e *gender role theory* per spiegare la segregazione di genere fra campi di studio. Secondo lo studioso, la *gender role theory* è la più adatta a spiegare perché le donne siano sottorappresentate nei campi di studio STEM e rileva deboli evidenze a sostegno della teoria del capitale umano, mentre non ne trova quasi nessuna a sostegno della *devaluation theory*.

Ulteriore supporto all’ipotesi elaborata dalla *gender role theory* arriva anche dal lavoro di Vleuten *et al.* (2018), i quali testano due ipotesi differenti. Da un lato si interrogano se nell’iscrizione ad un corso di laurea gli individui siano influenzati dalla carriera lavorativa dei genitori, dall’altro si chiedono se invece sia la conformità ai ruoli di genere a mediare tali scelte. I risultati indicano soprattutto che le madri svolgono un ruolo significativo nella trasmissione intergenerazionale della segregazione di genere, ma che questa avviene in conformità con i ruoli di genere: le madri che lavorano in una professione femminilizzata influenzano le figlie ad iscriversi a corsi di laurea “femminili”, come medicina e altri corsi legati alla salute delle persone, mentre influenzano i figli ad iscriversi in corsi di laurea “maschili” come i corsi STEM (Vleuten *et al.*, 2018).

1.2.2 Teorie meso e macrosociologiche

Le teorie presentate finora inquadrano la segregazione occupazionale come un fenomeno che è innanzitutto individuale. A questo punto volgeremo l'analisi agli approcci che si sono interessati a dinamiche strutturali e sistemiche.

Prima di tutto è utile precisare due questioni. La prima è che anche se le teorie che verranno presentate studiano fenomeni meso e macro, questo non significa che ignorino la dimensione micro. Da un punto di vista metodologico è possibile tenere insieme le varie dimensioni, come fanno ad esempio Korpi *et al.* (2013) che conducono un'analisi *multilevel* che permette di considerare sia la dimensione micro (gli individui), sia quella macro (i paesi). La seconda precisazione si riferisce al fatto che le teorie presentate nella sezione precedente sono principalmente interessate alla dimensione individuale della segregazione, ma questo non significa che non considerino le altre dimensioni. Ciò è evidente nel caso della *gender role theory*, che parte dall'ipotesi che gli individui, internalizzando norme conformi ai ruoli di genere, ne siano influenzati. Anche la *devaluation theory* mostra un interesse per la sfera meso, concentrandosi sul ruolo che certi tipi di professioni hanno nell'influenzare il processo di svalutazione di alcune professioni⁴.

In questa sezione verranno presentate quattro “famiglie” teoriche che hanno studiato la segregazione impiegando un'unità di analisi meso o macro. La prima è quella delle *gendered organizations* (Acker, 1990, 2005, 2006, 2012; Cha, 2013; Williams *et al.*, 2012), con particolare riferimento alle pratiche aziendali e l'impatto che queste hanno sulla segregazione. La seconda è quella delle *Varieties of Capitalism* (VoC), che si è sviluppata in questo campo grazie alle ricerche svolte da Estévez-Abe, il cui interesse principale riguarda i sistemi di formazione delle competenze (Estévez-Abe, 2006a, 2009, 2011; Estévez-Abe *et al.*, 2001). La terza fa riferimento alla letteratura sul *welfare paradox* (Korpi *et al.*, 2013; Mandel, 2012; Mandel and Semyonov, 2006) e al ruolo che le politiche di welfare potrebbero avere nel plasmare la segregazione di genere. La quarta, infine, si riferisce al lavoro di Charles e Grusky sui “ghetti occupazionali” che ha studiato, fra le altre cose, il ruolo della struttura delle economie nazionali nella segregazione occupazionale (Charles, 2005; Charles and Grusky, 2004).

Genere e teoria organizzativa: le “gendered organizations”

A partire dalla fine degli anni '80 è cresciuto l'interesse verso l'approfondimento del rapporto fra genere e organizzazioni, un tema che fino a quel momento, seppur con qualche eccezione (Feldberg and Glenn, 1979; Ferguson, 1984; Kanter, 1975; MacKinnon, 1979), era stato poco esplorato (Acker,

⁴ La letteratura sulla *comparable worth* include anche le ricerche di Acker che discuteremo di seguito.

1990). Secondo Acker, dominio e controllo, vantaggio e svantaggio, azione ed emozione, significato e identità, sono tutti modellati secondo differenze fra il “maschile” e il “femminile”. Il genere sarebbe quindi una componente strutturale delle organizzazioni, le cui pratiche, nonostante siano pensate come *gender neutral*, sono in realtà profondamente influenzate da dinamiche di genere (Acker, 1990).

Il genere, secondo Acker, influenza la strutturazione delle organizzazioni in più modi. Uno di questi riguarda la divisione del lavoro, dei comportamenti consentiti, e del potere. La concentrazione degli uomini nelle posizioni manageriali è diretta conseguenza di questo processo, che fa sì che shock esogeni, come l'introduzione di una nuova tecnologia, vengano declinati in modo da riprodurre una divisione del lavoro che assegna agli uomini le mansioni qualificate e alle donne quelle non qualificate (Cockburn, 1988, 1991). Ma il genere influenza le organizzazioni anche in altri modi. Ad esempio, tramite la costruzione di immagini e simboli che rinforzano le divisioni appena menzionate. Questo comporta delle conseguenze anche sul fronte della formazione dell'identità di genere e della presentazione del sé (Acker, 1990). Il modo in cui ci si veste, il modo in cui vengono adottati comportamenti conformi ai propri ruoli di genere, è fortemente influenzato da questi processi che culminano nella segregazione, sia verticale che orizzontale.

Questa tensione è particolarmente evidente quando si studia la *job evaluation*. La *job evaluation* è uno strumento impiegato per razionalizzare la gerarchia organizzativa e facilitare la regolazione dei livelli salariali. Complessità delle mansioni e livello di responsabilità di una posizione lavorativa sono i criteri con cui la *job evaluation* crea una gerarchia dei lavori all'interno di una data organizzazione (Acker, 1990). La *job evaluation*, come dice la parola, valuta il lavoro e non la persona che dovrà svolgerlo. Acker sostiene pertanto che è una pratica incorporea, che tratta il lavoro come qualcosa di distaccato dal corpo del lavoratore che lo svolge. Allo stesso tempo, dal momento che la *job evaluation* serve per razionalizzare le gerarchie organizzative, ordinando i lavori secondo criteri di responsabilità, complessità, e livello di competenze, anche queste sono concepite come entità incorporee. Quando ci si immagina il lavoratore che svolge le attività previste per una data posizione lavorativa, ci si immagina un lavoratore *disembodied*, che non ha alcun tipo di obbligo al di là del lavoro (Acker, 1990). Il lavoratore “reale” che più si avvicina a questo lavoratore “di default” è un uomo, dal momento che su di lui tendenzialmente non gravano responsabilità di cura verso bambini e anziani all'interno della famiglia. L'esito, secondo Acker, è una pratica manageriale, il cui risultato è una gerarchizzazione dei lavori che relega le donne nei gradini più bassi della gerarchia organizzativa (Acker, 1989, 1990).

All'interno delle organizzazioni sarebbero così presenti dei “regimi di disuguaglianza”, che una volta in essere incentiverebbero la cristallizzazione delle disuguaglianze di genere, razza, ed etnia nelle

organizzazioni (Acker, 2006). Acker identifica sei componenti che variano da organizzazione a organizzazione e sono legati alla storia e alla cultura di un dato contesto sociale.

- 1. Le basi della disuguaglianza:** genere, classe, ed etnia.
- 2. Forma e grado della disuguaglianza:** grado di diffusione del *decision-making*, segregazione, disuguaglianze salariali.
- 3. Processi e pratiche che producono disuguaglianza:** selezione del personale, *job evaluation*, orario di lavoro.
- 4. Visibilità della disuguaglianza:** quanto i membri di un'organizzazione sono consapevoli dell'esistenza delle disuguaglianze.
- 5. Legittimità della disuguaglianza:** più una disuguaglianza è ritenuta legittima, meno è probabile che si mettano in piedi tentativi concreti per ridurla. Per Acker quella di classe è la disuguaglianza più legittima e meno visibile.
- 6. Metodi di controllo e disciplina:** possono essere diretti, come la fissazione dei livelli salariali, indiretti, come l'impiego di tecnologie che potrebbero sostituire il lavoro umano o il reclutamento selettivo di personale disposto a lavorare a salari inferiori, o internalizzati, ad esempio tramite comportamenti conformi a credenze e stereotipi.

I processi e le pratiche che producono disuguaglianza sono state osservate da Acker in diversi studi, per esempio quello relativo al *gender pay gap* in sei banche locali svedesi (Acker, 1991). L'ipotesi di partenza riguardo a queste pratiche è che abbiano come punto di riferimento un tipo di lavoratore che non ha responsabilità al di là di quelle lavorative, e che i lavoratori maschi siano quelli che si avvicinano di più a questo standard. La prima pratica in questione è la selezione del personale. In particolar modo, le donne sono ritenute adatte ad una serie di lavori di bassa responsabilità e a basso salario, mentre gli uomini sono ritenuti più adatti a svolgere mansioni ai livelli più alti della gerarchia organizzativa. Tuttavia, la disuguale attribuzione delle mansioni a donne e uomini non si ferma alla fase di selezione e reclutamento. Acker nota che all'interno delle banche svedesi donne e uomini che entrano in azienda con lo stesso inquadramento si trovano a svolgere mansioni diverse. Questo perché la pratica della supervisione e dell'assegnazione delle mansioni ha come risultato che le donne svolgono le mansioni più noiose e ripetitive, mentre gli uomini si occupano di quelle più creative e strategiche. Questa pratica ha un'importante conseguenza sul divario salariale, poiché quando sono distribuiti bonus e premi individuali, gli uomini vengono premiati più delle donne (Acker, 1991, 2006). Tali pratiche si intrecciano con il prodotto principale della *job evaluation*, cioè la costruzione delle posizioni gerarchiche nelle organizzazioni. Nel caso delle banche, le donne fanno molta più fatica a scalare le gerarchie una volta entrate in azienda

Per quanto riguarda l'organizzazione dei "requisiti lavorativi generali", in particolar modo l'orario di lavoro, viene evidenziato che un impegno di almeno otto ore al giorno, con la possibilità di trattenersi oltre l'orario previsto, sia un requisito che viene spesso dato per scontato. In questa direzione, Cha (2013) afferma che nelle professioni *male-dominated* la cultura degli straordinari, l'*overwork*, è particolarmente forte, dal momento che ci sono molti più lavoratori che si avvicinano al modello del "lavoratore-tipo" discusso in precedenza. In queste professioni si lavora molte più ore e, soprattutto, le ore lavorate vengono usate come proxy per valutare la qualità del lavoro, la produttività, e l'impegno profuso (Cha, 2013). Nel caso del settore legale, uno studio ha rilevato che gli avvocati che lavorano part-time sono spesso esclusi dalle promozioni e ritenuti *occupational deviants* (Epstein *et al.*, 1999). La cultura degli straordinari sarebbe più radicata fra i manager e i professionisti, dal momento che fra le professioni manuali gli accordi collettivi imporrebbero il pagamento degli straordinari una volta superate le quaranta ore settimanali. Tuttavia, anche fra i colletti blu viene dato per scontato che gli straordinari debbano essere fatti (Kalleberg, 2006). Altre professioni manuali, come gli autisti di camion e furgoni, sono caratterizzate da un alto monte di ore lavorate settimanalmente, dal momento che richiedono spostamenti frequenti senza offrire forme di flessibilità a chi le svolge (Ely and Meyerson, 2010; McCart *et al.*, 2000).

In sintesi, si può dire che l'incidenza dell'*overwork* sia diverso, non solo a seconda della composizione di genere di una professione, ma anche del settore produttivo. Conseguenza di questa pratica organizzativa non è solo la maggiore difficoltà delle donne ad entrare nelle professioni dove la cultura dell'orario lungo è radicata, ma anche la difficoltà a restare a lungo in queste professioni (Cha, 2013). Per due ragioni: la prima riguarda i conflitti che le donne sono costrette ad affrontare nella sfera domestica per via di un orario di lavoro che le tiene più lontane dalla famiglia; la seconda riguarda invece la mancanza di reale supporto nei contesti organizzativi. Boulis e Jacobs (2008) studiano le condizioni lavorative delle donne fra i medici, una professione in cui sono aumentate in modo netto, ma che mostra livelli di segregazione molto alti fra le specializzazioni, con quelle relative alla chirurgia fortemente maschilizzate (Gaiaschi, 2019). Gli autori rilevano che in queste specializzazioni le ore lavorate sono leggermente aumentate ma, soprattutto, è molto difficile ottenere forme di flessibilità oraria (Boulis and Jacobs, 2008). In generale, la possibilità di ridurre le ore lavorative, tramite il part-time, è più diffusa fra le specializzazioni meno prestigiose (Boulis and Jacobs, 2008).

È chiaro a questo punto perché si ritiene che la teoria delle *gendered organizations* operi al livello "meso". A differenza della *gender role theory* o della *skill atrophy theory*, il focus non è sugli stereotipi individuali o sulle decisioni individuali di investimento in capitale umano, ma sui processi

costitutivi delle organizzazioni e sulle pratiche, che a loro volta rinforzano le disuguaglianze di genere e la segregazione di genere.

La varietà dei capitalismi e i sistemi di formazione delle competenze

Se l'unità di analisi adottata dalla letteratura delle *gendered organizations* è di tipo "meso", il filone istituzionalista ha sviluppato un'analisi di tipo "macro", approfondendo i legami fra la segregazione nel mercato del lavoro e la segregazione all'interno dei sistemi scolastici e della formazione iniziale. Da questo punto di vista, la letteratura sulle VoC (*Varieties of Capitalism*) ha proposto importanti contributi in tal senso.

Innanzitutto sono disvelati i meccanismi istituzionali di un "regime di produzione" al fine di condurre analisi comparate (Hall and Soskice, 2001). L'unità d'analisi è macro e l'interesse di ricerca principale non sono le differenze fra paesi singoli ma fra gruppi di paesi. L'approccio disegnato da Hall e Soskice pone al centro dell'analisi le imprese e i problemi di coordinamento in cinque ambiti: relazioni industriali, istruzione e *vocational training*, rapporti impresa-impresa, *corporate governance*, e infine le relazioni d'impiego.

Utilizzando questo framework teorico, i due autori riconoscono due gruppi di economie avanzate: le *liberal market economies* (LMEs) e le *coordinated market economies* (CMEs). Nel primo gruppo si trovano i paesi anglo-sassoni, le cui aziende sono caratterizzate da uno scarso grado di coordinamento nelle cinque sfere considerate, mentre nel secondo gruppo si trovano i paesi dell'Europa Continentale e Nordica. Nel corso del tempo queste analisi sono state riprese ed approfondite, aggiungendo anche ricerche sui paesi dell'Europa Mediterranea (Burrioni, 2016; Ferrera, 1996).

Questa letteratura ha provato, soprattutto tramite il lavoro di Estévez-Abe, a studiare le determinanti istituzionali della segregazione di genere. Estévez-Abe elabora uno *skill-based institutional model of segregation*. Lo scopo principale di questo modello è di indagare i meccanismi causali dietro il *gender bias* di diversi sistemi di formazione delle competenze (Estévez-Abe, 2012 p.2).

Premessa fondamentale è che le competenze degli individui sono più complesse e sfaccettate rispetto alla più classica distinzione fra lavoratori altamente qualificati (*high-skilled*) e poco qualificati (*low-skilled*). Più specificamente, si possono distinguere tre tipi di competenze: competenze generaliste, competenze *industry-specific*, specifiche cioè a un determinato settore produttivo, e competenze *firm-specific*, ossia proprie ad un contesto aziendale anziché settoriale (Estévez-Abe *et al.*, 2001).

Partendo da questa distinzione, Estévez-Abe imbastisce il suo lavoro attorno a tre "pilastri": atrofie e portabilità delle competenze, luogo della formazione, e struttura del sistema formativo. Queste

dimensioni sono “micro-fondate” e vengono costruite a partire da una serie di considerazioni sul comportamento degli individui, riprendendo le ipotesi della *skill atrophy theory* e della discriminazione statistica (Estévez-Abe, 2006b).

L’atrofia delle competenze è stata menzionata in precedenza e riguarda la velocità con cui le competenze diventano obsolete. La portabilità si riferisce invece alla misura in cui le competenze possono essere trasferite e impiegate in contesti lavorativi diversi. Le competenze generaliste sono quelle col minor grado di atrofia e il maggior grado di portabilità. Al contrario, le competenze *firm-specific* sono quelle con il maggior grado di atrofia, dovuto al fatto che quelle competenze non sono formalizzate tramite titoli di studio o credenziali certificate, hanno inoltre un minor grado di portabilità, dal momento che sono adatte solo a specifici contesti aziendali.

Il luogo della formazione varia sensibilmente fra tipi di competenze. Quelle generali vengono formate all’interno del sistema scolastico e universitario. I programmi che formano queste competenze sono sempre erogati al di fuori del contesto aziendale, anche quando servono per la formazione dei lavoratori, ad esempio tramite corsi d’aggiornamento per i manager. Le competenze *firm-specific* si formano solo in azienda tramite un processo di apprendimento *on the job* e, come anticipato, non sono istituzionalizzate. Per le competenze *industry-specific*, la situazione è invece più sfaccettata poiché possono essere formate nel sistema scolastico, tramite gli istituti professionali⁵, ma anche tramite l’apprendistato.

Riprendendo la teoria della discriminazione statistica, Estévez-Abe sostiene che le donne verranno escluse da programmi di formazione in cui il coinvolgimento degli imprenditori è più forte. I datori di lavoro che investono più risorse nella formazione saranno più inclini ad escludere le donne. Gli imprenditori avrebbero paura di perdere l’investimento fatto, dal momento che le lavoratrici potrebbero assentarsi più spesso dal lavoro per motivi familiari legati al lavoro di cura. Per questo motivo, Estévez-Abe afferma che le donne avranno più difficoltà ad investire nelle proprie competenze quando gli imprenditori sono più coinvolti nel sistema formativo. L’apprendistato sarebbe quindi una modalità di transizione scuola-lavoro più “segregante” rispetto alla formazione ottenuta presso gli istituti professionali, poiché le donne possono iscriversi a diversi programmi senza dover passare per una selezione ad opera dei datori di lavoro (Estévez-Abe, 2011).

Estévez-Abe impiega due criteri per distinguere i diversi tipi di sistema formativo: livello di istruzione - secondario o terziario - e orientamento dell’istruzione - generalista o professionale -.

⁵ Estévez-Abe parla di *vocational schools* per indicare istituti scolastici deputati alla formazione di competenze specifiche. Da ora in poi i termini *vocational schools* e “istituti professionali” verranno usati in modo intercambiabile.

Tabella 1.1 Tipi di istruzione e formazione

	Secondary education	Tertiary education
General/academic	Nonvocational high schools	Academic university education
Vocational/occupational	Craft, trade occupations Technical training	Professional training

Fonte: Estévez-Abe (2011).

Nelle scuole professionali, gli studenti devono iscriversi a corsi specifici e questa decisione, secondo Estévez-Abe, viene fatta tenendo in considerazione le competenze offerte in un determinato corso e quanto queste siano compatibili con gli stereotipi di genere. Per questo motivo, i sistemi educativi che chiedono agli studenti di fare scelte del genere quando sono molto giovani dovrebbero produrre esiti occupazionali più segreganti rispetto a sistemi educativi generalisti (Estévez-Abe, 2011). Questo processo è chiamato *tracking* e il suo scopo principale è quello di agire da filtro nell'accesso ai programmi generalisti dell'istruzione secondaria superiore. In questo modo si impedisce agli studenti che hanno sviluppato meno attitudini "accademiche" di entrare in programmi educativi il cui naturale proseguimento sarebbe l'iscrizione all'università, costringendoli a scegliere percorsi professionali più specifici. L'effetto che avrebbe questa pratica sarebbe quello di esacerbare la segregazione orizzontale, dal momento che le donne tenderebbero a scegliere percorsi formativi conformi ai loro ruoli di genere (Estévez-Abe, 2011).

Parallelamente al *tracking*, la segregazione orizzontale verrebbe ulteriormente rinforzata dal grado di istituzionalizzazione nella transizione scuola-lavoro. Come affermato, il coinvolgimento degli imprenditori contribuirebbe al rafforzamento della segregazione. Di conseguenza, quando la transizione scuola-lavoro è gestita in modo coordinato fra imprese e istituzioni educative, è più probabile osservare esiti occupazionali segreganti, dal momento che i datori di lavoro avrebbero paura di perdere gli investimenti fatti per gestire la transizione.

Da questo lavoro si origina un'importante agenda di ricerca per l'analisi comparata. Da un lato, secondo Estévez-Abe nelle LMEs la segregazione sarebbe più bassa che nelle CMEs, poiché il sistema di formazione delle prime fa soprattutto affidamento a competenze generaliste sviluppate in scuole e università, senza grande coinvolgimento degli imprenditori. Dall'altro lato, le CMEs strutturano in diversi modi il proprio sistema di formazione delle competenze. Ad esempio, i paesi Nordici e Mediterranei, hanno sistemi formativi *school-based*, mentre i paesi dell'Europa Continentale combinano la formazione a scuola con quella fatta in azienda, come ad esempio in Germania, Austria e Svizzera.

Anche se non fa esplicito riferimento alla letteratura delle VoC, il lavoro di Heiniger e Imdorf (2018) rappresenta un buon esempio di ricerca empirica sulla segregazione occupazionale tramite il framework appena discusso. Le autrici svolgono un'analisi comparata fra Svizzera e Bulgaria per valutare l'impatto della struttura del sistema di formazione delle competenze, in particolare quello professionale, sulla segregazione orizzontale. La Svizzera ha un sistema di formazione duale *company-based* che assorbe circa i due terzi degli studenti delle scuole secondarie superiori, mentre la Bulgaria dalla fine della Guerra Fredda ha sviluppato un sistema *school-based*. Inoltre, la Svizzera effettua il *tracking* a partire dalla scuola secondaria inferiore, mentre la Bulgaria lo effettua solo alle superiori (Heiniger and Imdorf, 2018).

Le autrici rilevano che la segregazione degli studenti nel sistema formativo è effettivamente più alta in Svizzera che in Bulgaria. Nel caso svizzero, le autrici rilevano anche una più forte "trasmissione" della segregazione dalla scuola al mercato del lavoro (Heiniger and Imdorf, 2018).

Il "welfare paradox"

Sul gradino più alto in termini di unità di analisi si trovano le ricerche che si sono interessate al ruolo del welfare state e della post-industrializzazione. Analogamente alla VoC e ai contributi sui sistemi educativi, anche queste ricerche sono interessate primariamente alla comparazione fra paesi. La prima teoria condivide molte delle premesse da cui parte anche la VoC, partendo anch'essa da premesse "istituzionaliste", poiché è interessata ad una comparazione fra modelli di welfare, in particolar modo fra modelli di *family policy*. Le teorie sulla post-industrializzazione non solo non condividono le stesse premesse, ma cercano invece di fornire argomentazioni alternative a quelle proposte dalla VoC⁶.

Il *welfare state paradox* è un termine coniato da Mandel e Semyonov nel loro influente articolo del 2006. Le autrici partono dalle considerazioni fatte da altre ricerche, che sostengono che politiche sociali generose, in particolar modo le politiche per la famiglia, incentivino la partecipazione femminile al mercato del lavoro (Esping-Andersen, 1990; Korpi, 2000; Orloff, 2002). Nonostante l'evidenza empirica corrobori questa ipotesi, le autrici sostengono che nella letteratura vi sia un'importante lacuna, poiché gli studi precedenti non hanno considerato quali fossero le opportunità lavorative fornite alle donne a seguito dell'espansione del welfare state. In particolar modo, avanzano due importanti argomentazioni.

Da un lato sostengono che l'implementazione di politiche per la famiglia crei un "mercato protetto" per le donne nel settore pubblico, che così ottengono più autonomia e condizioni di lavoro più

⁶ Per una lettura più approfondita della critica mossa al lavoro di Estévez-Abe si rimanda a Charles (2005).

vantaggiose, al prezzo però di ridurre le loro opportunità di carriera (Mandel and Semyonov, 2006). L'investimento nelle politiche familiari avrebbe l'effetto di "abbassare e rinforzare il *glass ceiling*" (Mandel and Semyonov, 2006: p 1913) rendendo più difficoltoso l'accesso a professioni di responsabilità da parte delle donne. L'esito sarebbe quindi una riduzione della mobilità occupazionale delle donne e un rafforzamento della segregazione verticale. Riprendendo argomentazioni simili a quelle avanzate da Estévez-Abe, Mandel e Semyonov sostengono che gli interventi che supportano le donne nel ridurre le loro ore lavorate, come i congedi di maternità, rafforzerebbero la loro esclusione da lavori in cui vengono fatti rilevanti investimenti su competenze specifiche e formazione *on-the-job*, cioè i lavori con le prospettive di aumento salariale migliori. Inoltre, i datori di lavoro sarebbero riluttanti ad assumere donne per posizioni simili, come già affermato in relazione alla teoria della discriminazione statistica.

Dall'altro lato, l'espansione del welfare state crea professioni legate alla cura, come le insegnanti d'asilo. Dal momento che questi lavori offrono spesso soluzioni flessibili in termini di orario, proprio per garantire una migliore conciliazione fra la vita lavorativa e la vita privata, l'implementazione di politiche per la famiglia erogate tramite servizi, creerebbe "nicchie occupazionali" dove le donne tendono a concentrarsi ritenendole soluzioni migliori per le loro esigenze. Il risultato è quindi quello di rafforzare anche la segregazione orizzontale.

L'idea di fondo che guida l'indagine di Mandel e Semyonov è che, sostanzialmente, l'investimento in politiche di welfare generose non mette in discussione la divisione dei ruoli di genere, non facendo altro che riprodurla. Quindi, nei paesi che investono di più in politiche per la famiglia, le donne avrebbero meno probabilità di accedere a posizioni manageriali meglio pagate. Per misurare il grado di intervento del welfare state, le autrici costruiscono un indice, che chiamano *Welfare State Intervention Index*, usando tre indicatori: il numero di settimane di congedo di maternità totalmente retribuite⁷, la copertura dei servizi per i bambini in età prescolare, e la percentuale di lavoratori impiegati nel settore pubblico sul totale della forza lavoro⁸.

Stimando un modello di analisi multilivello, dove le variabili dipendenti sono la probabilità di lavorare in professioni manageriali e di lavorare nelle professioni manageriali più remunerate, le autrici osservano che il *Welfare State Intervention Index* è negativamente correlato con entrambe le variabili dipendenti, una correlazione che non cambia quando vengono inserite le variabili di controllo relative ai paesi. In particolare, Mandel e Semyonov rilevano che queste probabilità sono

⁷ Questo indicatore viene ottenuto moltiplicando la lunghezza del congedo con il *wage replacement* ottenuto durante il periodo di congedo.

⁸ Per una discussione più approfondita sulla costruzione dell'indice si rimanda a Mandel e Semyonov (2006).

più basse per Svezia e Danimarca, i paesi che registrano i valori più alti del *Welfare State Intervention Index*. L'aumento dell'occupazione femminile tramite investimenti in servizi di welfare sarebbe quindi accompagnato da una restrizione delle opportunità lavorative per le donne, sottorappresentate nelle professioni manageriali e concentrate in professioni "femminili". Sembrerebbe quindi esserci un *trade-off* fra l'aumento del tasso di attività femminile e la segregazione occupazionale (Mandel and Semyonov, 2006).

In un articolo del 2012, Mandel ha affinato l'analisi sul *welfare paradox*, cercando di inserire una prospettiva più intersezionale⁹ che tenesse in considerazione il modo in cui le differenze di classe impattano sul *trade-off* fra espansione del welfare e segregazione (Mandel, 2012). Alla base del lavoro di Mandel vi sono due considerazioni di natura teorica. La prima riguarda l'*employment protection* e la discriminazione statistica, mentre la seconda ha a che vedere con l'impiego nel settore pubblico. Riguardo alla prima considerazione, Mandel sostiene che per le lavoratrici *high skilled*, la protezione dell'impiego, assicurata tramite interventi legislativi, non sarebbe una particolare necessità, poiché queste lavoratrici avrebbero un livello di competenze sufficientemente alto per muoversi più agilmente nel mercato del lavoro. Allo stesso tempo, le lavoratrici altamente qualificate sono maggiormente esposte al rischio di subire discriminazione statistica. Come è stato sostenuto precedentemente, la discriminazione statistica è particolarmente forte per quei posti di lavoro in cui gli imprenditori sono intenzionati a fare rilevanti investimenti in capitale umano e formazione e per cui verrebbero visti come più adatti dei lavoratori stabili, che non si assenterebbero dal lavoro per motivi familiari o di cura. Le lavoratrici con basse qualificazioni, per quanto colpite anch'esse dalla discriminazione statistica, sono escluse dal gruppo di potenziali candidate per un lavoro su cui verrebbe fatto un investimento. Pertanto sono le lavoratrici *high skilled* che si troverebbero maggiormente esposte al rischio di subire la discriminazione statistica da parte degli imprenditori (Mandel, 2012).

In che modo le politiche di welfare influenzano queste dinamiche? Secondo Mandel le politiche di conciliazione, come i congedi di maternità, rafforzerebbero lo scetticismo dei datori di lavoro ad assumere le donne per quei posti di lavoro per cui è preferita l'assunzione di persone che possano avere una carriera più continuativa (Mandel, 2012). Ma le lavoratrici *high skilled* non riceverebbero particolari benefici nemmeno dall'investimento in politiche per la famiglia erogate sotto forma di servizi. L'investimento in servizi per l'infanzia non sarebbe una necessità pressante per questo gruppo di donne che, disponendo di migliori risorse economiche, potrebbero acquistare il *childcare* in forma

⁹ Per una definizione più approfondita del termine e una presentazione del modo in cui è stato usato dalla letteratura femminista si rimanda al prossimo paragrafo.

privata per conciliare la loro vita domestica con quella lavorativa (Morgan, 2005; Shalev, 2008). I paesi in cui la protezione dell'impiego è minore prediligono un'azione legislativa mirata all'approvazione di norme antidiscriminatorie e a favore dell'uguaglianza di opportunità e, allo stesso tempo, prediligono i crediti d'imposta all'espansione dei servizi per l'infanzia (Chang, 2000; Orloff, 2006). Secondo Mandel, queste ultime due forme d'intervento sarebbero preferibili per le lavoratrici *high skilled* con guadagni alti, mentre l'investimento sulla rete dei servizi per l'infanzia verrebbe preferito dalle lavoratrici *low skilled* posizionate nella coda bassa della distribuzione salariale (Mandel, 2012; O'Connor *et al.*, 1999).

La seconda argomentazione avanzata da Mandel riguarda invece l'impiego nel settore pubblico. Questa dimensione viene però analizzata con particolare riferimento alle disuguaglianze salariali. Il settore pubblico è meno incline alla discriminazione statistica, e offre salari "compressi" su livelli intermedi rispetto al settore privato (Mandel, 2012). Per le donne che trovano lavoro fra manager e professionisti questo sarebbe svantaggioso, dal momento che lavorare nel settore pubblico comporterebbe una *wage penalty* non indifferente. Nel suo studio sul settore pubblico nei paesi Scandinavi, Hansen rileva che questa "compressione" implica un tetto salariale più basso rispetto alle professioni manageriali del settore privato (Hansen, 1997; Mandel, 2012). Nei paesi con un settore pubblico di grandi dimensioni, lavoratrici *high skilled* si troverebbero svantaggiate poiché i salari ottenuti in professioni situate nel settore pubblico, soprattutto le posizioni di maggiore responsabilità, sarebbero inferiori a quelli del settore privato. Contemporaneamente, la "compressione" salariale del settore pubblico favorirebbe le lavoratrici *low skilled*. Se infatti il tetto massimo ottenibile nel settore pubblico è più basso rispetto a quello del settore privato, i minimi salariali sono invece più alti (Mandel, 2012).

Tramite un'analisi multilivello, l'autrice giunge a risultati che sembrano corroborare le sue ipotesi teoriche. In particolare, Mandel rileva che politiche per la famiglia generose tendono a divaricare ulteriormente il *wage gap* fra i gruppi salariali più alti, mentre hanno un impatto sostanzialmente neutro fra i gruppi salariali più bassi.

È tuttavia interessante notare che il dibattito sulle politiche sociali è tutt'altro che risolto. Alcuni autori sostengono infatti che la letteratura sul *welfare paradox* abbia sopravvalutato gli effetti avversi delle politiche di conciliazione sulla segregazione occupazionale e sul gender gap (Korpi *et al.*, 2013). Korpi *et al.* sostengono per esempio che per condurre ricerche con tali obiettivi non sia necessaria solo l'adozione di una prospettiva intersezionale, mirata allo studio delle "disuguaglianze complesse" date dall'intreccio fra classe, genere, ed etnia (McCall, 2001, 2005), ma si debba considerare la multidimensionalità delle politiche familiari. Secondo gli autori, gli studi precedenti in materia di

politiche sociali non hanno considerato con sufficiente rigore che sotto l'ombrello delle politiche per la famiglia esiste una molteplicità di strumenti, che servono scopi diversi e che, soprattutto, possono rivelarsi più o meno desiderabili per donne di diversa estrazione sociale (Korpi *et al.*, 2013). Un assegno supplementare per la cura di bassa entità sarebbe poco utile per una professionista che guadagna salari medio-alti, mentre sarebbe desiderabile per una lavoratrice situata nella coda bassa della distribuzione. Un programma di congedo generoso, unito alla fornitura di servizi per l'infanzia di qualità sarebbe invece una soluzione preferita da entrambe (Korpi *et al.*, 2013).

Riprendendo il lavoro di Mandel e Semyonov (2006), Korpi e colleghi muovono la critica per cui questa "cecità" nel distinguere i diversi strumenti di politiche familiari e i loro effetti sull'uguaglianza di genere, la si ritrova nella costruzione del *Welfare State Intervention Index*. Reinterpretando le differenze fra modelli di welfare, gli autori scompongono le politiche familiari in tre gruppi. Il primo è quello della famiglia tradizionale, contraddistinto da trasferimenti monetari per la cura dei bambini più piccoli, medi livelli di copertura nei servizi per l'infanzia per i bambini dai 3 ai 6 anni, sussidi e sgravi fiscali per le coppie sposate in cui lavora una persona. Il secondo è quello del *dual-earner*, tipico dei paesi Nordici, in cui si investe sui servizi per i bambini al di sotto dei tre anni, su quelli diretti alla fascia d'età fra i 3 e i 6, e dove viene erogata anche una *parental insurance* in proporzione ai guadagni. L'ultimo gruppo è quello del *dual carer*, che raggruppa le politiche mirate alla condivisione del lavoro di cura da parte dei padri.

Concentrandosi sullo studio del *gender pay gap* nelle professioni manageriali, gli autori stimano un modello multilevel considerando 18 paesi. I loro risultati mostrano che le politiche *dual-earner* non contribuiscono ad ampliare il divario salariale fra donne e uomini.

La post-industrializzazione

Come anticipato, la teoria sulla post-industrializzazione avanza argomentazioni alternative alla VoC e fornisce una differente spiegazione sul motivo per cui la segregazione sarebbe più alta nei paesi più *gender egalitarian*.

Innanzitutto, Charles (2005) calcola una serie di indici di segregazione per eseguire un test empirico delle ipotesi di Estévez-Abe. L'autrice rileva che gli indici non cambiano quando si considerano regimi di formazione delle competenze differenti. In particolare, i risultati a cui arriva suggeriscono che la segregazione orizzontale e verticale siano più forti negli Stati Uniti e in Gran Bretagna. L'unico risultato in linea con le ipotesi di Estévez-Abe è che la segregazione verticale all'interno del settore industriale sia minore nei paesi anglo-sassoni, dal momento che in questi paesi le occupazioni non vengono assegnati in base al possesso di competenze specifiche.

Charles e Grusky (2004) sostengono sia invece la struttura dell'economia la variabile migliore per spiegare le differenze nazionali nei livelli di segregazione, sia verticale che orizzontale. In estrema sintesi, l'espansione del terziario stimolerebbe la crescita di quelle professioni etichettate come *pink collar*, legate al lavoro di cura e quindi tradizionalmente associate a mansioni che nella famiglia vengono svolte dalle donne. L'avanzamento della post-industrializzazione fa sì che l'occupazione femminile venga "attratta" da queste professioni, creando quelli che Charles e Grusky chiamano "ghetti occupazionali". L'idea di base è quindi che la segregazione non sia semplicemente una "resistenza" nei confronti delle spinte verso l'uguaglianza esplose a partire dal secondo dopoguerra, ma che sia invece un elemento distintivo dei processi di ristrutturazione dell'economia. La segregazione sarebbe quindi una caratteristica strutturale delle società moderne (Charles, 2005; Charles and Grusky, 2004).

Nello specifico vengono identificati tre effetti con cui la post-industrializzazione influenza la segregazione nel mercato del lavoro (Charles and Grusky, 2004).

Compositional effect. Come è stato menzionato in precedenza, alcuni dei servizi erogati nel mercato del lavoro sono "funzionalmente e simbolicamente" simili alle attività domestiche tradizionali svolte dalle donne (Charles and Grusky, 2004: p 29). In questi servizi vi è inoltre una forte domanda di un *emotional labour* e competenze interpersonali "femminilizzate" (Charles and Grusky, 2004; Hochschild, 2012). Con la crescita del terziario si produrrebbe una ricomposizione della natura di tutte le professioni, che diventerebbero gradualmente più *service-based*, stimolando una crescita rilevante dell'occupazione femminile in quelle professioni e portando alla femminilizzazione delle stesse (Charles and Grusky, 2004). Poiché questo effetto è maggiormente presente nelle professioni non manuali, Charles e Grusky lo inquadrano come determinante della segregazione orizzontale, poiché rafforza la concentrazione delle donne in queste professioni.

Adaptive effect. Questo effetto non è direttamente legato all'espansione del terziario, ma riguarda invece il modo in cui la terziarizzazione dell'economia si intreccia con una serie di elementi culturali. L'idea di fondo è che la crescita del settore dei servizi faccia aumentare la domanda di lavoro fino al punto in cui non è più possibile ottenerla attingendo dal gruppo delle donne single. Ciò fa sì che i datori di lavoro comincino ad assumere donne sposate, senza lavoro al momento dell'assunzione (Charles and Grusky, 2004). Questo cambiamento strutturale è particolarmente rilevante perché contribuisce alla creazione di una nuova forza lavoro che ha responsabilità domestiche più pressanti rispetto al gruppo delle donne single. Ciò crea delle pressioni a cui gli imprenditori rispondono con l'offerta di forme di flessibilità lavorativa, come il part-time (Charles and Grusky, 2004; Reskin and Roos, 1990). Conseguenza di questo processo adattivo è che il terziario, avendo acquisito pratiche in

armonia con gli interessi delle donne, diventa l'ospite "di default" dell'occupazione femminile (Charles, 2005; Charles and Grusky, 2004).

Bureaucratizing effect. Questo effetto è legato ai processi di razionalizzazione dell'economia che accompagnano il più generale percorso di post-industrializzazione. Con "razionalizzazione" Charles e Grusky intendono tutti quei processi che hanno a che fare con "la continua differenziazione nella divisione del lavoro, la conseguente crescita nella specializzazione funzionale, e l'annessa routinizzazione delle mansioni lavorative e pratiche del personale in determinati settori economici" (Charles and Grusky, 2004: p 30). Un effetto della razionalizzazione è, ad esempio, la sostituzione di negozi e attività commerciali specializzate nella vendita di beni di un certo tipo con supermercati o grandi catene. Con il declino della piccola imprenditoria, in questi settori le professioni di vendita e impiegate vengono routinizzate e sottoposte a *deskilling*. In risposta, le donne vengono assunte per riempire queste nuove professioni. Contestualmente, si ha però anche un'espansione delle opportunità lavorative delle donne soprattutto fra le professioni manageriali, dal momento che il processo di razionalizzazione richiede maggiori capacità di controllo e coordinamento del lavoro svolto nelle professioni coinvolte dal *deskilling* (Charles and Grusky, 2004).

I risultati della ricerca di Charles e Grusky indicano che il *compositional effect* aumenta la segregazione orizzontale, dal momento che le professioni non manuali vengono svolte con sempre maggiore incidenza nei settori produttivi "post-industriali", come il commercio e le comunicazioni, che sono i settori che attraggono maggiormente la manodopera femminile. Di conseguenza, viene rafforzato quel divario, a parità di inquadramento gerarchico di una data professione, che vede le donne concentrate in professioni non manuali e gli uomini invece concentrati in professioni di tipo manuale. L'*adaptive effect* causa invece un aumento nella segregazione verticale. Questo è dovuto al fatto che l'espansione del terziario causa l'aumento della domanda di lavoro di routine non manuale. L'aumento di questa domanda viene soddisfatto con l'entrata massiccia di mogli e madri all'interno di queste professioni routinizzate e non manuali, che nel frattempo sono diventate sempre più *women friendly*, offrendo diverse soluzioni per conciliare le responsabilità domestiche con quelle lavorative, offrendo flessibilità e, soprattutto, tollerando maggiormente l'intermittenza lavorativa. Questo comporta quindi la concentrazione delle donne in professioni di routine, nella coda bassa della distribuzione salariale.

In questo modo, il "puzzle svedese", come lo definiscono Charles e Grusky, sarebbe risolto. Da un lato la segregazione nei paesi Nordici sarebbe spiegata dal fatto che le politiche per la famiglia non si oppongono alla riproduzione o alla crescita della segregazione, anche se non ne sono dirette

responsabili. Dall'altro lato, i paesi in questione sono economie caratterizzate da alti livelli di post-industrializzazione, che stimolano un aumento di tutte le forme di segregazione.

Charles (2005) costruisce infine un indice di post-industrializzazione e osserva che la segregazione occupazionale fra professionisti, impiegati, e professioni di vendita è maggiore nei paesi in cui l'indice di post-industrializzazione è maggiore.

Molte delle ricerche discusse nei paragrafi precedenti hanno fatto uso del framework dell'intersezionalità. Sebbene non sia nostra intenzione aprire una discussione sistematica del concetto di intersezionalità¹⁰, è importante menzionare brevemente le implicazioni metodologiche dell'impiego di questo framework, soprattutto per l'utilizzo delle categorie. Queste differenze metodologiche ed epistemologiche sono rilevanti perché da un lato permettono di comprendere meglio le differenze fra le domande di ricerca delle teorie che abbiamo presentato, così come le ragioni metodologiche alla base dell'impiego di diverse tecniche d'analisi.

Nata in seno al *black feminism* e al *third world feminism*, l'intersezionalità è un framework analitico interessato allo studio della sovrapposizione di sistemi di dominio e discriminazione (Bilge, 2013; Crenshaw, 1989, 1991, 2011; Haynes *et al.*, 2020; MacKinnon, 2013; Salem, 2018). In particolare, l'intersezionalità mira ad analizzare come cambia la condizione di marginalità quando si studiano le diverse intersezioni fra genere, classe, ed etnia, che si ritiene diano vita a disuguaglianze "complesse" (Hooks, 1984; MacKinnon, 2013; McCall, 2001).

Ciò che ci interessa menzionare sono però gli approcci metodologici con cui vengono condotte le analisi empiriche delle ricerche intersezionali. Ci rifacciamo in particolar modo alla tripartizione proposta da McCall (2005), che distingue tre metodi impiegati dalle ricerche intersezionali, ognuno dei quali affronta in maniera diversa lo studio delle categorie. McCall parla di approccio anti-categoriale, intra-categoriale, e intercategoriale (McCall, 2005). Ciò che distingue questi tre approcci è il grado di scetticismo con cui vengono studiate determinate categorie. L'approccio anti-categoriale è interessato a mostrare come certe categorie siano meno inclusive rispetto a quanto comunemente ipotizzato¹¹. Quello intra-categoriale si interessa invece allo studio del grado di eterogeneità rintracciabile all'interno di una categoria. Infine, l'approccio intercategoriale non si interessa di come le categorie sono costruite o del grado di varietà rintracciabile al loro interno, concentrandosi

¹⁰ Per una trattazione teorica del concetto rimandiamo al lavoro di Bilge e Collins (Collins, 2019; Collins and Bilge, 2016).

¹¹ Esempi importanti di riflessioni anti-categoriali sono le ricerche di Crenshaw e Butler (Butler, 1990; Crenshaw, 1989, 1991)

sull'analisi delle relazioni fra più categorie tramite un metodo che McCall definisce “sistematicamente comparato” (McCall, 2005, p. 1786).

Le ricerche sulla segregazione occupazionale hanno storicamente impiegato il secondo e il terzo approccio. Tuttavia, McCall stessa afferma che l'approccio intra-categoriale venga impiegato più frequentemente. Lo studio del grado di eterogeneità all'interno di una certa categoria è chiaramente al centro del lavoro di Acker (1990, 2006, 2012). Lo studio sulle disuguaglianze nel settore bancario rappresenta un buon esempio di come è strutturata una ricerca intra-categoriale. Studiando un contesto organizzativo apparentemente *gender neutral*, Acker rileva una riorganizzazione della segregazione nelle mansioni assegnate agli uomini e alle donne, rilevando quindi un grado di variazione rilevante all'interno della categoria professionale considerata.

La ricerca di Korpi et al. (2013) è invece un ottimo esempio di ricerca intercategoriale. L'interesse di ricerca in questo caso non è sulla variabilità interna ad una categoria, ma sulla comparazione fra categorie diverse. In particolare, Korpi et al. sono interessati studiare in che modo le opportunità lavorative delle donne sono influenzate dall'interazione fra i diversi tipi di politiche pubbliche e la classe sociale. Il punto principale d'interesse è quindi la comparazione di categorie diverse: donne di una certa estrazione sociale, ricostruita tramite il livello d'istruzione, che vivono in paesi dove vige un particolare regime di policy. Non vi è spazio per una riflessione su come queste categorie sono costruite o sulla loro eterogeneità, poiché l'interesse di ricerca principale è l'indagine delle relazioni fra le categorie stesse.

Queste differenze di natura metodologica comportano spesso differenze anche nell'impiego delle tecniche per l'analisi dei dati. Se gli studi intra-categoriali tendenzialmente impiegano tecniche qualitative, condotte tramite etnografia, studi di caso e interviste, gli studi intercategoriali impiegano tecniche quantitative, facendo uso di grandi dataset nazionali e internazionali. In queste ricerche l'intersezionalità viene studiata tramite analisi di regressione, lineare e non lineare, che però fanno uso di una serie di strumenti per affinare l'analisi e aumentare la complessità. Uno di questo è l'impiego di modelli *multilevel*, che permettono di studiare più livelli d'analisi allo stesso tempo. Ad esempio, Mandel (2012) esegue un'analisi *multilevel* tenendo in considerazione un livello micro (gli individui) e un livello macro (i paesi). Un altro strumento è rappresentato dal frequente uso dei termini di interazione, che in un'analisi di regressione permette di ottenere più informazioni rispetto ad un modello lineare additivo (McCall, 2005). L'idea non è semplicemente quella di vedere, ad esempio, in che modo l'etnia influisce sulla variabile dipendente, ma anche come l'effetto dell'etnia varia fra i generi (McCall, 2005). Un'altra strategia che viene seguita è quella di stimare modelli separati per uomini e donne come hanno fatto diverse autrici (England, 1992; England et al., 1996; Torre, 2019).

Tuttavia, vi sono altre ricerche che hanno tenuto uomini e donne nello stesso modello, stimando però modelli diversi per quanto riguarda il livello d'istruzione o il reddito (Mandel, 2012), o che hanno tenuto tutte le variabili esplicative nello stesso modello (Ochsenfeld, 2014; Polavieja, 2005).

2. Il framework teorico

Nel capitolo precedente sono state discusse varie teorie che hanno fornito spiegazioni rispetto al fenomeno della segregazione occupazionale femminile. In questo capitolo verrà invece sviluppato il framework teorico riferito alla segregazione orizzontale adottato in questo lavoro. Per poterlo introdurre in modo efficace, è importante soffermarsi sui limiti degli approcci precedenti. In seguito, verranno discusse le ragioni per cui il pensiero di Pierre Bourdieu può risultare particolarmente utile per lo studio della segregazione adottando un approccio intersezionale.

2.1 I limiti degli approcci precedenti

In questo paragrafo verranno riportate diverse osservazioni di natura teorica relativamente ad alcuni approcci presentati nel capitolo precedente. Un buon punto di partenza è rappresentato dal lavoro di Ochsensfeld (2014), che ha confrontato tre teorie, *human capital*, *devaluation*, e *gender role theory*, per capire quale di queste fosse più efficace a spiegare la segregazione di genere fra i titoli di studio. L'autore rileva che sembrerebbe la terza ad avere il maggior potenziale esplicativo. In effetti, la *gender role theory* è ben attrezzata al fine di comprendere come mai la segregazione di genere sia un fenomeno così regolare nel tempo. L'idea per cui gli esiti occupazionali siano riconducibili all'internalizzazione di stereotipi, sembra molto adatta a spiegare un fenomeno che è una caratteristica strutturale delle società moderne. Ma proprio per questo motivo è altresì interessante esaminare i limiti della *gender role theory* stessa.

2.1.1 La formazione dell'identità e la classe occupazionale

I limiti della gender role theory

La *gender role theory* considera il genere come un'identità stabile, che una volta formata si cristallizza, immutata ed immutabile. Le scelte e i comportamenti degli individui vanno “dall'interno all'esterno” dei corpi. Sembra quindi che la *gender role theory* tratti l'identità di genere proprio come quel “locus di agency” che Butler (1988) sostiene invece non catturare adeguatamente le dinamiche sottostanti ai processi di formazione dell'identità. Secondo Butler, infatti, la formazione dell'identità non è un processo che si conclude ad un certo punto della propria vita, ma è invece un fenomeno in continua evoluzione. Per Butler il genere è un'identità che si evolve nel tempo tramite la ripetizione di una serie di azioni e tramite la “stilizzazione dei corpi”. I gesti, i movimenti, e le rappresentazioni dei corpi costituiscono quindi l'illusione di un “*abiding gendered self*” (Butler, 1988: p 519). La conseguenza di questo modo di concepire la formazione dell'identità di genere, implica che essa non sia mai pienamente formata. Quest'idea trova importanti riscontri nelle ricerche empiriche che mostrano come i ruoli di genere non vengano interpretati allo stesso modo da tutti gli individui. Hogue

et al. (2019) rilevano, in uno studio in cui hanno testato sia la *role congruity theory* che la *lack-of-fit theory*, che gli stereotipi di genere agiscono come “moderatori” delle scelte individuali in maniera diversa a seconda delle fasce d’età. Nello specifico, rilevano che l’effetto degli stereotipi di genere è più forte fra gli studenti e diminuisce fra i lavoratori “esperti”, che stanno sul mercato del lavoro da diversi anni.

Tuttavia, in questa sede si è interessati ad un altro aspetto della formazione dell’identità, e che viene invece affrontato da Hall (2017). Secondo l’autore l’identità è un processo mai compiuto, che dipende anche dai posizionamenti (*positionings*) degli individui in un dato contesto sociale. Si pensi molto banalmente a cosa significa essere una persona di origine africana che vive negli Stati Uniti o in Italia, anziché in Africa, o che si sposta da un quartiere multietnico ad uno in cui la quasi totalità dei residenti è bianca. Nel suo libro “Familiar Stranger”, Hall parla proprio di come la sua esperienza di vita personale sia stata caratterizzata da una progressiva decostruzione della sua identità in seguito ai diversi contesti in cui l’autore si è posizionato: giamaicano nato in un paese che era ancora una colonia britannica e poi trasferitosi a vivere in Inghilterra. Il contesto sociale gioca quindi un ruolo e plasma la formazione dell’identità.

Prendendo in esame il caso della segregazione nel mercato del lavoro, l’elemento “di contesto” più importante è quello occupazionale, inteso come la classe occupazionale di impiego di una persona. Eppure, diverse teorie che trattano specificamente lo studio della segregazione non hanno tenuto in sufficiente considerazione il ruolo della classe occupazionale. La *gender role theory*, ad esempio, considera il contesto occupazionale guardando solo ad una dimensione: quella del *sex-typing*. Le persone cercano lavori conformi ai ruoli di genere, venendo allo stesso tempo sanzionate dai datori di lavoro quando non lo fanno. Il contesto occupazionale è quindi studiato come qualcosa di monodimensionale, la cui unica proprietà di interesse è il suo orientamento rispetto ai ruoli di genere. Questa è tuttavia una limitazione importante, poiché le professioni segregate sono situate in contesti molto differenti, le classi occupazionali d’impiego, anche se sono “tipizzate” nello stesso modo rispetto al genere.

Si prendano, ad esempio, due professioni specifiche, identificate tramite il codice ISCO-08 a tre cifre: *managing directors and chief executives* e *mining and construction labourers*. Entrambe le professioni sono chiaramente tipizzate nello stesso modo rispetto agli stereotipi di genere, poiché sono entrambe professioni “agentic”. La prima è una posizione di leadership, mentre la seconda richiede l’impiego di lavoro manuale per cui serve forza fisica, attributi che vengono tradizionalmente associati ad un’idea di mascolinità. Sarebbe tuttavia un errore ritenere che queste due professioni siano accomunabili unicamente per via della loro tipizzazione, poiché le classi occupazionali in cui

queste due professioni sono collocate rappresentano contesti molto diversi. Soprattutto per quanto riguarda i salari e le competenze richieste, che potrebbero avere un ruolo importante nell'influenzare i livelli di segregazione delle due classi occupazionali a cui queste professioni appartengono: manager e professioni elementari.

La *gender role theory* conferisce alla classe occupazionale un ruolo "passivo". Una professione è semplicemente adatta o meno ad un certo stereotipo di genere, mostrandosi come una scelta più o meno "adeguata" a una donna piuttosto che a un uomo. Questo è in linea con la concezione relativa all'identità di genere espressa da questa teoria. Se il genere è un "locus di agency", che dopo gli anni di formazione non può più essere influenzato da altri condizionamenti, la classe occupazionale non può avere un ruolo particolarmente rilevante nell'informare la segregazione di genere, poiché l'unica cosa che conta è l'internalizzazione degli stereotipi da parte degli individui.

Tuttavia, vi è un altro problema oltre alla mancata trattazione dell'importanza della classe occupazionale di impiego di una persona. Concependo l'identità di genere come propone la *gender role theory* non ci si dota di strumenti per studiare il modo in cui l'agency individuale può essere usata per mettere in discussione il binarismo di genere. In poche parole, non si acquisisce una prospettiva teorica ed epistemica che possa permettere di studiare il cambiamento di un determinato ordine sociale. Attraverso le lenti della *gender role theory* la segregazione occupazionale appare come un fenomeno statico, la cui riproduzione è interamente incentrata sull'autoselezione precedente all'ingresso nel mercato del lavoro, a prescindere dal fatto che questa autoselezione sia dovuta al comportamento dei candidati e delle candidate piuttosto che alla discriminazione dal lato dei datori di lavoro. Possiamo quindi dire che la *gender role theory* non sviluppa in maniera soddisfacente una teoria dell'agency, un elemento che sarebbe molto importante da tenere in considerazione nell'elaborazione di teorie interessate a studiare le dinamiche di potere, ma anche di resistenza al potere (McNay, 1999a)

Sarebbe quindi utile dotarsi di un framework analitico che consideri maggiormente il ruolo del conflitto fra l'agency individuale e le dinamiche strutturali che vanno a limitare l'effetto dell'agency. Non dobbiamo dimenticare infatti che la segregazione occupazionale non è un fenomeno binario, poiché vi sono sempre minoranze di donne che lavorano in professioni maschilizzate. Interrogarsi sulle determinanti che portano queste minoranze ad accedere a tali professioni significa prendere in seria considerazione il ruolo dell'agency e di come il suo esercizio da parte degli individui si inserisce nelle dinamiche che informano quel "sistema di controllo sociale" che è la segregazione occupazionale (Torre and Jacobs, 2021).

Formazione dell'identità e classe occupazionale in altri approcci teorici

La *gender role theory*, tuttavia, non è l'unica ad aver trascurato il ruolo del contesto occupazionale. Anche la *devaluation theory* ha questo limite. Questa teoria ritiene infatti che il *pay gap* sia dovuto al modo in cui vengono etichettate certe professioni. Se una professione è considerata come *nurturant*, legata quindi a mansioni affini a quelle svolte nell'ambito domestico, la sua retribuzione è bassa poiché nella sfera domestica quelle stesse mansioni vengono svolte gratuitamente. Mettere un prezzo troppo alto ad attività legate alla cura degli altri sarebbe quindi come mettere un prezzo all'amore. Anche in questo caso, l'unico elemento considerato è il *sex-typing*, senza che siano presi in esame altri elementi di interesse relativi al contesto occupazionale.

Tuttavia, vi sono anche teorie che hanno considerato il ruolo del contesto occupazionale. La prima è la teoria del capitale umano che evidenzia come le attività lavorative in cui le competenze richieste sono più specifiche e la cui formazione non si esaurisce nella scuola ma prosegue nel contesto aziendale, sono quelle in cui ci si deve aspettare una maschilizzazione più forte.

Ciò che ci preme sottolineare a questo proposito è che quando si considerano i campi di studio, non si possono ignorare i processi di socializzazione e di internalizzazione degli stereotipi di genere, nonché le dinamiche discriminatorie che possono "scoraggiare" una scelta non congrua con questi ruoli, al di là delle decisioni razionali in termini di formazione e investimento nel capitale umano.

2.2 Una re-interpretazione della segregazione tramite il pensiero di Pierre Bourdieu

Le considerazioni sinora avanzate, ci portano ad affermare che la formazione dell'identità non può essere studiata separatamente dal contesto sociale in cui gli individui sono inseriti. Da un lato, ciò permette di considerare il genere come un'identità costantemente in formazione. Fare dunque una scelta congrua o meno con il proprio ruolo di genere non comporta necessariamente una meccanica riproduzione dello stesso tipo di scelta in futuro (Butler 1988). Dall'altro lato, ed è questo il punto principale, l'identità di genere è un processo che non arriva mai realmente a compimento, perché è sempre influenzato dal modo in cui gli individui si posizionano nei vari contesti sociali.

Uno dei principali limiti della *gender role theory* è che, non prendendo in considerazione l'identità di genere come qualcosa di performativo, che si forma attraverso comportamenti ritenuti "maschili o femminili" (Butler, 1988, 1990). Al contrario, la *gender role theory* sostiene che tali comportamenti siano "effetti" di un'identità di genere che si è già formata completamente nel momento in cui le persone entrano nel mercato del lavoro. Un simile approccio ha due conseguenze, una teorica ed una epistemica. Da un punto di vista teorico, concependo la segregazione occupazionale come un fenomeno le cui determinanti si sono già espresse prima dell'entrata nel mercato del lavoro si rischia di non considerare il ruolo dell'agency delle persone. Questo limite è rilevante, soprattutto se si

considera che vi sono sempre state delle donne che hanno lavorato in professioni maschilizzate nel corso del tempo. Riteniamo che pensare all'occupazione femminile nelle professioni maschilizzate in maniera "residuale" rispetto al framework della *gender role theory* potrebbe essere un errore. Vi sono persone che non mettono sempre in atto comportamenti allineati agli stereotipi che discendono dal binarismo di genere e potrebbe essere utile analizzare l'impatto di simili comportamenti. Dare più spazio al ruolo dell'agency può fornire importanti intuizioni non solo sulle possibilità di cambiamento di un sistema di controllo sociale come la segregazione, ma anche fornire utili elementi per riflettere sulle dinamiche alla base della sua riproduzione. Questo ci porta alla riflessione di tipo epistemico. Ipotizzando che la segregazione occupazionale sia innanzitutto il risultato di un'autoselezione non permette di identificare un punto di vista privilegiato per lo studio del fenomeno. In altre parole, la *gender role theory* non considera la possibilità che vi sia un "privilegio epistemico" (Haraway, 1988; Harding, 1986, 1992; Hooks, 1984) per l'analisi della segregazione occupazionale.

Il discorso appena fatto per l'agency vale anche per il contesto sociale in cui la segregazione si riproduce. Il *sex typing* è un criterio che tratta il contesto sociale in maniera troppo omogenea. Il caso della segregazione occupazionale è particolarmente illuminante da questo punto di vista. Si prenda il caso delle professioni dei manager, dei professionisti, e le professioni tecniche: in queste classi occupazionali si trovano sia professioni maschilizzate, che femminilizzate. Eseguire un'analisi della segregazione al livello delle professioni, analizzando il contesto sociale solo in base al *sex typing* significa dare per scontato che le professioni di queste due classi occupazionali sono simili, distinguendosi solo in base alla connotazione di genere delle specifiche occupazioni. Studiare il fenomeno in questo modo porta quindi a dare poco peso al ruolo della classe occupazionale, una criticità che non può essere ignorata molto facilmente. Una mancata, o superficiale, trattazione della classe occupazionale rischia di sottostimare l'importanza di informazioni importanti relative al contesto e alle condizioni in cui la segregazione si riproduce. Come afferma Acker, infatti, la classe occupazionale costituisce un "punto d'ingresso nelle complesse reti di relazioni in cui viene accumulato il capitale, in cui si generano le disuguaglianze, in cui viene svolto il lavoro" e in cui le persone tentano di sopravvivere (Acker, 2005, p. 51).

Inoltre, dobbiamo anche considerare che per lo studio della segregazione occupazionale, la *classe occupazionale l'impiego* è più utile rispetto alla *classe sociale di origine* di una persona. Questo è dovuto al fatto che l'estrazione sociale di una persona, osservata ad esempio tramite il lavoro svolto dai genitori, è molto utile a predire la classe occupazionale d'impiego, ma non è altrettanto utile per predire la composizione di genere della professione in cui una persona lavora (Torre, 2019). L'impatto dell'estrazione sociale non sembra molto rilevante per capire perché una persona lavori in

una professione *male-dominated*, piuttosto che *female-dominated* o *gender neutral* (Torre, 2019). Questo rende ancora più cruciale l'utilizzo della classe occupazionale d'impiego.

Queste reti relazionali includono una serie di processi complessi che non possono essere studiati unicamente tramite le lenti del *sex typing*. Come evidenziato, la femminilizzazione di una professione è infatti sempre associata ad una modificazione delle specifiche condizioni storico-sociali ed economico-tecnologiche in cui quella data professione si evolve. Emblematico è il caso della femminilizzazione delle professioni segretariali a cavallo fra il XIX e il XX secolo. In questo periodo avviene infatti una routinizzazione del lavoro, affiancata dall'introduzione della macchina da scrivere. Conseguenza della routinizzazione è stato il *deskilling*, dal momento che le mansioni da svolgere erano diventate più ripetitive. Grazie a questo passaggio, per i datori di lavoro si è aperta la possibilità di assumere una forza lavoro meno specializzata e, pertanto, disposta a lavorare con salari più bassi (Charles and Grusky, 2004). In queste condizioni è stata quindi favorita l'entrata delle donne in queste professioni, innescando il processo di femminilizzazione. Ciò avrebbe cambiato "l'immagine" dei lavoratori impiegati in queste professioni¹², che da quel momento sarebbe stata associata all'idea di femminilità (Acker, 2005; Kessler-Harris, 1982). Se quindi questi meccanismi influenzano i cambiamenti nella composizione di genere delle professioni, sarebbe un grave errore pensare che non ne disciplinino anche il mantenimento. In altri termini, è realistico pensare che i processi in questione continuino ad avere un peso anche se sono "invisibili", ovvero quando non si verifica una variazione sostanziale nella composizione di genere nelle professioni.

Alla luce di queste considerazioni sembra utile adottare un approccio più bilanciato nello studio della segregazione occupazionale. È in particolare in un approccio che analizzi il rapporto tra agency e struttura in modo più bilanciato che si potrebbero ottenere importanti informazioni sulle dinamiche che informano la riproduzione della segregazione occupazionale. Da un lato, infatti, l'agency può essere un veicolo per arrivare alla trasformazione di un dato ordine sociale (Nentwich *et al.*, 2015). Dall'altro, le dinamiche strutturali possono agire per limitare questi effetti potenzialmente trasformativi.

2.2.1 Perché Bourdieu?

Punto di riferimento per il framework teorico di questo lavoro è la re-interpretazione della segregazione occupazionale tramite gli strumenti analitici sviluppati da Pierre Bourdieu. A partire dagli anni '90, parte della letteratura femminista ha infatti suggerito l'utilità di un recupero degli strumenti sviluppati dal sociologo francese (Lovell, 2000; McCall, 1992; McLeod, 2005; McNay, 1999a; Moi, 1991). Il pensiero di Bourdieu è connotato da un anti-dualismo nella trattazione del

¹² Di default non si parlava più di fare "il segretario" ma "la segretaria".

rapporto fra agency e struttura, che il sociologo francese affronta dispiegando concetti che permettono di studiare l'azione umana collocandola all'interno dei contesti sociali ed economici in cui questa si sviluppa e in cui produce i suoi effetti (Nash, 2003; Nentwich *et al.*, 2015). Il suo tentativo di raggiungere una sintesi fra soggettivismo e oggettivismo rappresenta un interessante punto di partenza per costruire un framework teorico per re-interpretare la segregazione occupazionale in modo più dinamico.

Quest'ultima, infatti, non è da intendere come un fenomeno binario, le professioni segregate raramente lo sono del tutto, dal momento che ci sono sempre state delle donne che hanno lavorato in professioni "maschili" e uomini che hanno lavorato in professioni "femminili"¹³. Si prenda in considerazione quanto affermato nel primo capitolo circa le transizioni lavorative. Le persone che cambiano lavoro non è detto che transitino solo fra professioni omogenee per quanto riguarda la composizione di genere. È possibile lavorare in una professione *male-dominated* per poi lavorare in una *female-dominated*. In un dato contesto socioculturale, le donne sono tendenzialmente esposte agli stessi condizionamenti sociali, tuttavia è possibile che le loro carriere lavorative divergano, con alcune lavoratrici che si inseriranno in professioni femminili e altre, una minoranza, che si inseriranno in professioni maschili. È necessario quindi un framework teorico che permetta di bilanciare meglio il rapporto fra agency e struttura nel plasmare le traiettorie lavorative degli individui.

La segregazione è un fenomeno costituito da dinamiche di riproduzione delle gerarchie di potere che sono filtrate dalla Doxa, il sistema di pregiudizi e presupposizioni di cui tutti gli individui hanno esperienza pratica. Queste presupposizioni strutturano e informano il comportamento individuale, che tuttavia le modella a sua volta. Questo significa che gli individui hanno sempre margine per esercitare la loro agency. L'agency, per Bourdieu, è la capacità di "anticipare il corso della storia". È possibile interpretare questa visione dell'agency pensando a quando gli individui fanno una serie di scelte "atipiche", rompendo con una serie di pregiudizi esistenti. È sostanzialmente questo il caso della desegregazione verificatasi a partire dal secondo dopoguerra.

Si prenda il caso della segregazione nei campi di studio a livello universitario. Due campi del sapere in cui è aumentata la partecipazione femminile all'istruzione terziaria sono stati medicina ed economia (England, 2010). Oggi, questi due campi sono *gender neutral* e non ci sono ragioni di credere che l'accesso delle donne ad uno di questi campi sia ostacolato¹⁴. La Doxa quindi influenza

¹³ Per essere più precisi sarebbe meglio dire che ci sono sempre state donne che hanno lavorato in professioni ritenute "maschili" in un particolare contesto storico e sociale e che ci sono sempre stati uomini che hanno lavorato in professioni "femminili" in un particolare contesto storico e sociale.

¹⁴ È importante specificare che in questa sede si è parlato dell'accesso al campo e non a sue specifiche diramazioni. Nel caso dei medici è chiaro che vi è in atto una riorganizzazione della segregazione a livello delle specializzazioni (Gaiaschi, 2019).

le scelte degli individui ma può anche essere “spezzata” (Bourdieu, 1998). Contemporaneamente, i processi di cambiamento innescati dall’agency devono confrontarsi con le strutture oggettive che mirano a riprodurre le gerarchie di potere esistenti. Vi è quindi una tensione fra agency e struttura, fra cambiamento e continuità, che il pensiero di Bourdieu permette di trattare in modo bilanciato.

A questo punto è importante fare una precisazione. Per Bourdieu la discontinuità non passa principalmente dai comportamenti dei singoli, ma dall’azione collettiva organizzata politicamente (Bourdieu, 1998). Il sociologo francese è molto pessimista sulla possibilità di modificare la Doxa senza un movimento politico capace di imporre un cambiamento (Nentwich *et al.*, 2015). Questo è il motivo per cui, come sottolineano Nentwich *et al.* (2015), Bourdieu è stato spesso accusato di avere sviluppato un pensiero determinista (Mutch, 2003; Vandenberghe, 1999). Tuttavia, come sostiene Nash (2003), Bourdieu ammette che sia comunque possibile osservare discontinuità a seguito dell’esercizio dell’agency, quella che Nentwich *et al.* (2015) chiamano *change agency*. Nel caso delle relazioni di genere, Bourdieu sostiene che le donne hanno compiuto importantissimi passi in avanti nell’istruzione e nel mercato del lavoro, che hanno generato dei cambiamenti reali nelle loro vite (Nash, 2003; Nentwich *et al.*, 2015). Quindi, Bourdieu ammette che l’agency individuale possa generare un cambiamento. Ciononostante, il sociologo francese rimane molto scettico sulla possibilità di osservare un sovvertimento del principio cardine su cui si fonda l’ordine di genere, il dominio maschile, unicamente in base all’esercizio dell’agency da parte dei singoli individui. Tuttavia, in questa tesi non abbiamo questo obiettivo, poiché ci interessiamo a studiare la segregazione occupazionale, che è sicuramente un’espressione del dominio maschile, ma che riguarda comunque il modo in cui le donne si posizionano all’interno del mercato del lavoro. Pertanto, è un fenomeno per cui Bourdieu non nega la possibilità di osservare discontinuità attraverso l’esercizio dell’agency.

Inoltre, dobbiamo considerare che il fenomeno che ci stiamo prefiggendo di analizzare è marcato da una regolarità sorprendente. Negli ultimi tre decenni è stata più la stabilità che l’instabilità a connotare la segregazione occupazionale di genere. Il pensiero di Bourdieu è quindi particolarmente adeguato per approcciare lo studio del fenomeno poiché è ben equipaggiato per analizzare le dinamiche di potere che informano la riproduzione di un dato ordine sociale (Nentwich *et al.*, 2015). Da questo punto di vista, Bourdieu fornisce degli strumenti più adatti allo studio del fenomeno rispetto al pensiero di altri autori, che pur all’interno di un approccio anti-duale nello studio di agency e struttura, hanno dedicato più spazio a sviluppare la propria teoria dell’agency rispetto al sociologo francese, una su tutti Judith Butler (1990, 1993). Tuttavia, il suo pensiero manca di una riflessione sistematica sul ruolo del contesto sociale e di come l’agency venga effettivamente vincolata dalla struttura (McNay, 1999b).

In altre parole, Bourdieu sviluppa degli strumenti molto utili per comprendere il funzionamento della struttura anche quando si relaziona con comportamenti atipici, più facilmente ascrivibili all'agency degli individui. Dal momento che è di fondamentale importanza capire perché il fenomeno in questione è stabile, riteniamo che con una simile cornice si possa giungere ad una comprensione più approfondita delle dinamiche che impediscono la discontinuità per quanto concerne la segregazione occupazionale. Ciò aiuterebbe ad immaginare possibili linee di intervento per sbloccare nuovamente il processo di de-segregazione, rimasto incompiuto a partire dalla metà degli anni '80.

Procedendo con ordine, nella prossima sezione verranno discussi i concetti di habitus e campo in relazione al fenomeno della segregazione.

2.2.2 Habitus e campo a servizio della segregazione

Nella sezione precedente abbiamo affermato che il pensiero di Bourdieu sia adatto a comprendere il rapporto fra segregazione e de-segregazione. Utile a questo proposito è il concetto di *habitus* o, come direbbe Bourdieu, “storia incorporata” (Bourdieu, 1990). Per capire meglio il modo in cui questo concetto può essere applicato alla segregazione, è utile cercare di definirlo sia come “espressione della struttura”, sia come “espressione dell'agency”. Sistema di predisposizioni, a seguito di una serie di condizionamenti sociali a cui ogni individuo è esposto, l'*habitus* media le scelte degli attori fornendo una serie di vincoli e incentivi, selezionando quei comportamenti considerati come “ragionevoli” o “di senso comune” (ivi, p. 89). Questo fa capire bene cosa sia l'*habitus* in quanto “espressione della struttura” in modo non dissimile da come la *gender role theory* tratta il genere, che non a caso Bourdieu stesso definisce “*habitus* sessuato”.

Se è intuitivo capire cosa sia l'*habitus* in quanto espressione della struttura, è più complesso capire cosa sia l'*habitus* in quanto “espressione dell'agency”. Nella sezione precedente si è sottolineato che l'agency è qualcosa che gli attori, anche i dominati, possono esercitare, seppur fino a un certo punto. Per definire l'*habitus* come “espressione dell'agency” si può riprendere la definizione data in precedenza, ossia come “capacità di anticipare la storia” attraverso scelte “atipiche”. Tuttavia, questa capacità di anticipazione del futuro si concretizza solo in relazione alle strutture oggettive del presente, vale a dire, un dato comportamento o una data scelta, possono essere definiti “atipiche” solo in relazione a quei comportamenti che, in un dato momento storico e in un dato contesto sociale, sono ritenuti “appropriati”. Vi è quindi un forte elemento di relazionalità nel concepire l'*habitus* come espressione di agency, poiché un comportamento può essere definito più o meno innovativo solo confrontandolo con altri comportamenti considerati più o meno ragionevoli. Oggi possiamo dire che, per una donna, iscriversi ad una facoltà di economia non è più un comportamento considerato inappropriato, mentre lo era prima della de-segregazione di quel campo di studio.

Il risultato dell'incontro di queste "anime" dell'habitus non è quindi "l'antinomia fra resistenza e dominazione" (McNay, 1999a, p. 104), ma un continuum di comportamenti e di scelte, un insieme di "libertà regolate" (McNay, 1999a). Alcuni di questi comportamenti ricadono tra quelli ritenuti ragionevoli o sensati, mentre altri compongono l'insieme di quelli che fino a quel momento sono stati considerati atipici. Concentrarsi sui comportamenti atipici è utile anche quando considerando cosa rappresentano tali comportamenti rispetto agli stereotipi di genere. Una donna che rappresenta un comportamento tipizzato come maschile significa che sta mettendo in discussione, in misura maggiore o minore, il binarismo di genere da cui tali stereotipi discendono (Butler, 1990, 1993). Riteniamo quindi che studiare le donne che fanno tali scelte atipiche rappresentino un gruppo in un certo senso marginale, inteso come un gruppo da cui non ci si aspetta che faccia scelte che normalmente verrebbero riservate ai dominanti (Hooks, 1984, 1989). Di conseguenza, se noi dovessimo notare che le donne che fanno queste scelte atipiche affrontano ugualmente delle barriere che le escludono dalle professioni *male-dominated*, potremmo dire con una certa confidenza di stare osservando l'effetto della struttura. Sarebbe quindi più facile leggere il funzionamento della struttura, poiché sarebbero più esplicite le dinamiche di potere che limitano l'ingresso delle donne alle professioni maschilizzate. Per questo motivo, è fondamentale delineare una teoria riguardo al funzionamento della struttura. Cruciale da questo punto di vista è il concetto di campo.

Se l'habitus è storia incorporata, il *campo* è invece storia "oggettivata". Il campo è definito da Bourdieu come un network di relazioni oggettive fra le posizioni del campo stesso, che guida le strategie utilizzate dai suoi occupanti mentre questi lottano per migliorare la propria posizione nel campo (Bourdieu, 1983, pp. 312–313). Il campo è contraddistinto da una lotta costante per l'attribuzione delle posizioni al suo interno. Questo concetto è particolarmente utile poiché riteniamo sia possibile utilizzare questo concetto relazionale alla base delle logiche che governano i conflitti interno al campo, per re-interpretare le dinamiche che riproducono e stabilizzano la segregazione. Uno degli elementi principali che intendiamo proporre è proprio di trattare la segregazione come un fenomeno che avviene in uno spazio il cui funzionamento è assimilabile a quello di un campo, segnato quindi da una dinamica posizionale e conflittuale. È all'interno di questa concezione che può trovare spazio un'analisi che mette al centro la comparazione delle probabilità di accesso alle professioni maschilizzate fra classi occupazionali differenti. In particolare, all'interno di "Distinzione" Bourdieu parla del campo delle classi sociali, identificando uno spazio sociale lungo le cui linee è possibile classificare gli stili di vita (Bourdieu, 2001; Flemmen *et al.*, 2018). Con ciò non intendiamo che le classi occupazionali siano considerabili come campi, ma che invece possano essere interpretate come spazi interni al campo (Flemmen *et al.*, 2018). Ciò significa che all'interno di ciascuna classe occupazionale si creano assetti unici nel modo in cui agency e struttura si intrecciano, creando

condizioni diverse nel modo in cui il sistema di controllo sociale che caratterizza la segregazione occupazionale (Torre and Jacobs, 2021) agisce nel porre vincoli e incentivi alle scelte degli individui. Queste diverse condizioni plasmano quelle che Bourdieu definisce come “probabilità medie di accesso” (Bourdieu, 1983, p. 344) alle posizioni dello spazio sociale.

Come è stato anticipato, il campo è uno spazio “posizionale”, un network di relazioni fra le posizioni rintracciabili al suo interno (Bourdieu, 1983, 2001). Tuttavia, i conflitti che hanno luogo per determinare chi occuperà tali posizioni non riguardano solo le diverse classi, ma riguardano anche le diverse frazioni all’interno delle classi. Bourdieu parla infatti non solo di “classi dominanti”, ma anche di “frazioni dominanti” di una singola classe (Bourdieu, 2001). Questo elemento di distinzione è particolarmente importante nel nostro lavoro, dal momento che la letteratura sulla segregazione ha identificato le professioni *male-dominated* come quelle meglio retribuite e più prestigiose all’interno del mercato del lavoro (Bergmann, 2011; England, 2010; Torre, 2019). Considerare le professioni maschilizzate in questo modo, come avremo modo di vedere, fornisce una prospettiva utile a fornire un’interpretazione differente della segregazione occupazionale. Nel prossimo capitolo identificheremo le classi occupazionali che saranno oggetto primario dell’analisi dei dati, mostrando in che modo una classificazione deduttiva delle classi sociali sia compatibile con le dinamiche conflittuali e posizionali che avvengono nel campo, ma cercheremo anche di identificare quegli elementi che permettano l’identificazione delle “frazioni dominanti” all’interno di ciascuna classe.

2.2.3 La dinamica della segregazione

In questo paragrafo cercheremo di dare un’interpretazione più dinamica della segregazione occupazionale alla luce degli elementi discussi nei paragrafi precedenti. Come è stato anticipato, la segregazione occupazionale è un fenomeno intrinsecamente legato alle concezioni di mascolinità e femminilità e agli stereotipi che ne derivano, come affermato dalla *gender role theory*. Poiché, concordiamo con Butler nel dire che però queste categorie sono instabili (Butler, 1990), riteniamo che la de-segregazione sia un momento fondamentale di un più ampio processo di ri-significazione. Naturalmente, la tipizzazione di una data professione non dipende unicamente dalla composizione di genere della sua forza lavoro, ma riteniamo che un cambiamento di questa composizione sia una parte cruciale per tipizzare una professione come maschile o femminile. Questa considerazione, tuttavia, va letta alla luce di quel che è stato discusso nel paragrafo precedente per quanto riguarda il campo. Nello specifico, abbiamo visto come per Bourdieu il campo sia uno spazio di lotte e conflitti, il cui oggetto principale è l’attribuzione delle posizioni migliori (Bourdieu, 2001).

Nel caso dello spazio sociale le posizioni corrispondono alle classi sociali, ma questo discorso può essere proposto anche per le frazioni dominanti di ogni classe occupazionale. Dal momento che la

letteratura riconosce le professioni maschilizzate come quelle che sono, tendenzialmente, meglio retribuite e più prestigiose (Charles and Grusky, 2004; England, 2010; Torre, 2019; Torre and Jacobs, 2021), non sembra azzardato suggerire che costituiscano la “frazione dominante” di ciascuna classe occupazionale. Nel prossimo capitolo vedremo come questa ipotesi sia sostanzialmente corroborata dall’analisi descrittiva dei dati.

La segregazione può quindi essere reinterpretata come l’esito di un conflitto in cui si scontrano due forze, una ad “aprire” il campo, un’altra a “chiuderlo”. In poche parole, la natura del contendere fra queste due forze è la preservazione della gerarchia fra le frazioni di ogni classe occupazionale. I gruppi dominanti sono infatti interessati a mantenere il “valore di distinzione” (Bourdieu, 2001, p. 140) garantito dall’occupazione delle posizioni del campo, che sono tali solo finché vige un principio di scarsità, ovvero finché l’accesso a quelle posizioni è riservato alle classi dominanti o alle “frazioni di classi dominanti”. Bourdieu parla dei conflitti per l’appropriazione di beni o pratiche che conferiscono un valore di distinzione che sono considerabili come “lotte simboliche [...] per la conservazione o sovversione dei principi di classificazione” (Bourdieu, 2001, p. 256). Riteniamo che le professioni possano assolutamente essere considerate ugualmente un oggetto del contendere e che la conservazione, o sovversione, del criterio di classificazione che identifica le professioni maschilizzate come quelle migliori in ogni classe sia il punto centrale per cui si sostanzia la segregazione. Bourdieu sostiene infatti che mentre ogni forma di segregazione (in base al sesso o in base a qualsiasi altro criterio) contribuisce a frenare la svalutazione, grazie ad un effetto di *numerus clausus*, ogni forma di desegregazione tende a restituire tutta la loro efficacia ai meccanismi di svalutazione” (Bourdieu, 2001, p. 141). Nel caso delle relazioni di genere, ciò vorrebbe dire che riservare l’accesso alle professioni con valore di distinzione più alto agli uomini permette di riprodurre le logiche del dominio maschile, riaffermandone la legittimità in base al diverso valore di distinzione associato alle professioni *male-dominated*, all’interno del mercato del lavoro.

Ne “La distinzione”, Bourdieu descrive come questo meccanismo coinvolga direttamente le dotazioni individuali di capitale. Con l’espansione dell’istruzione obbligatoria a partire dalla seconda metà del XX secolo, accadde che classi storicamente escluse da determinati percorsi scolastici hanno aumentato il loro capitale culturale, cruciale per avere accesso a determinate posizioni lavorative (Bourdieu, 2001). Questo cambiamento ha stimolato una reazione da parte delle classi dominanti, costrette a “intensificare i loro investimenti [scolastici], per preservare la relativa rarità dei loro titoli e, con essi, la loro posizione nella struttura delle classi” (Bourdieu, 2001, p. 139).

In altre parole, l’aumento del livello di istruzione, soprattutto femminile, ha stimolato una competizione che ha a sua volta portato ad un aumento nel livello di studio richiesto per accedere alle

stesse posizioni lavorative. Si è generata così una sorta di inflazione dei titoli di studio, che ha portato alla loro “svalutazione”. Secondo Bourdieu, gran parte di questa svalutazione può essere attribuita all’aumento della partecipazione scolastica femminile (Bourdieu, 2001).

In questo quadro si delineano interessanti prospettive per una cornice interpretativa della segregazione occupazionale, che potrebbe aiutare ad osservare un fenomeno in apparenza statico come qualcosa di più fluido e dinamico. Da un punto di vista storico, si può quindi pensare alla segregazione come ad una reazione all’aumento del livello di istruzione delle donne e della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Tuttavia, sarebbe un errore pensare alla segregazione come ad una forma di “reazione diretta”.

Ciò che conta non è infatti la segregazione, che è un esito, bensì il conflitto fra le forze di “apertura” e “chiusura”, che si contendono la gerarchia delle posizioni nel campo delle classi sociali, così come la gerarchia delle posizioni all’interno delle classi stesse. La de-segregazione è quindi l’esito osservabile quando le forze dell’apertura sono più forti, mentre la segregazione è l’esito osservabile quando a prevalere sono le forze della chiusura. Questa considerazione è molto rilevante per adottare una prospettiva nuova sullo studio della segregazione. Il fatto che questo fenomeno abbia mostrato un’incredibile regolarità a partire dalla metà degli anni ’80 non deve impensierire particolarmente il ricercatore, poiché questo vuol semplicemente dire che negli ultimi decenni le forze a favore della conservazione della gerarchia delle posizioni in ciascun campo hanno, tendenzialmente, prevalso su quelle che invece mirano ad intaccarla. Questo significa che la regolarità del fenomeno è solo una manifestazione superficiale di un conflitto più profondo che non ha mai cessato di (ri)prodursi.

In sintesi, si potrebbe dire che l’aumento della partecipazione scolastica delle donne, che ha comportato un aumento rilevante nel livello d’istruzione, ha stimolato una svalutazione dei titoli di studio che in precedenza garantivano l’accesso alle professioni con un valore di distinzione maggiore. La risposta iniziale a questo cambiamento è stata la creazione di ulteriori titoli di studio e, si potrebbe aggiungere, limitando l’accesso a queste professioni legandole a specifici campi di studio. Unitamente, va anche considerato il radicale cambiamento nel processo di transizione dal campo dell’istruzione a quello del mercato del lavoro. Se una professione è “raggiungibile” con titoli di studio che possono essere ottenuti da persone che danneggerebbero il valore di distinzione della professione stessa, i meccanismi per restringerne l’accesso si modificheranno, collocandosi sempre di più all’interno delle classi sociali in cui si sostanzia il conflitto per preservare la gerarchia delle posizioni. Un esempio particolarmente rilevante di professioni che hanno perso il proprio valore di distinzione a causa del massiccio aumento dell’occupazione femminile, sono le professioni

dell'insegnamento che, secondo Bourdieu, hanno perso gran parte del loro "carattere di rarità a tutti i livelli" (Bourdieu, 2001, p. 140).

2.2.4 Scelte atipiche e segregazione occupazionale

L'idea che ci proponiamo di esplorare è se le scelte individuali e l'agency siano foriere di de-segregazione. Siamo interessati ad indagare cioè se determinate scelte contribuiscono ad aumentare le probabilità delle donne di lavorare in una professione *male-dominated*. Specificamente, siamo interessati a quei comportamenti atipici discussi nei paragrafi precedenti. L'idea è quindi capire se tali "scelte atipiche", che riteniamo rappresentino una contestazione del binarismo di genere e, pertanto, possano essere considerate come "espressione dell'agency", permettano di aggirare il sistema di controllo sociale della segregazione occupazionale. L'elemento più importante della segregazione è che non è un fenomeno binario, come abbiamo visto. Studiando le professioni si nota infatti che è rarissimo incontrare professioni totalmente *male-dominated* dove la forza lavoro è unicamente composta da uomini. Si troveranno sempre delle donne che lavorano in professioni maschilizzate e, viceversa, uomini che lavorano in professioni femminilizzate.

Ci proponiamo di indagare se queste scelte atipiche possono aiutare le donne a "spezzare la doxa" (Bourdieu, 1998, p. 106), a superare quel sistema di pregiudizi e presupposizioni di cui tutte le persone fanno esperienza e che tiene le donne lontane dalle professioni *male-dominated*. La prima esperienza del mondo sociale è sempre di natura "doxastica". È, usando le parole di Bourdieu, "un'adesione ai rapporti di ordine che, proprio perché essi stanno in modo indisgiungibile alla base del mondo reale e del mondo pensato, vengono accettati come se fossero scontati" (ibidem). Questa percezione del mondo sociale comporta l'attivazione di "un sistema di schemi di percezione e di valutazione" con cui "i dominati tendono innanzitutto ad attribuirsi ciò che attribuisce loro la configurazione distributiva: rifiutando ciò che viene loro rifiutato ("non fa per noi")" (ibidem). In questo senso, la segregazione può essere vista come non solo come una forma di distinzione, ovvero come l'esito per tutelare status e valore di rarità associati ad una professione da parte dei dominanti, ma anche come una forma di violenza simbolica, che porta le donne ad applicare schemi di pensiero derivati da logiche di dominio (Bourdieu, 1998).

In sintesi, da un lato riteniamo che la classe occupazionale plasmi le "probabilità medie di accesso" delle donne alle professioni *male-dominated*, dunque ci aspettiamo che le probabilità di accesso alle professioni maschilizzate non siano uguali su tutto lo spettro delle professioni. Questo perché in ogni classe occupazionale i conflitti che informano la dinamica della segregazione si sostanziano in modo diverso; pertanto, non ci aspettiamo che le barriere all'ingresso delle donne nelle professioni *male-dominated* siano uguali. Dall'altro lato, pensiamo che queste probabilità di accesso possano

aumentare o diminuire a seconda delle scelte fatte da ogni persona. Ci aspettiamo quindi che queste scelte siano in grado di moderare la relazione fra il genere e le probabilità di accesso alle professioni *male-dominated*. Se, ad esempio, l'impatto di tali scelte proiettasse un aumento delle probabilità di accesso superiore alla "penalizzazione" legata al genere potremmo dire di essere di fronte ad una potenziale fonte di rottura della Doxa. Tuttavia, riteniamo che questa capacità di mediazione presenti delle differenze a seconda della classe occupazionale d'impiego di una persona.

Studiando l'impatto di queste scelte atipiche stiamo facendo una scelta epistemica molto precisa. Stiamo scegliendo di studiare la segregazione a partire dall'esperienza di un gruppo di donne che rifiutano di affermare "non fa per noi". Questo può essere inteso, in un certo modo, come un gruppo marginale, nel senso che rappresenta dei comportamenti che stanno sul confine di ciò che è ritenuto "accettabile" o "appropriato" per delle donne. Riteniamo che l'esperienza di queste donne rappresenti un privilegio epistemico (Haraway, 1988; Harding, 1986) per lo studio del fenomeno. Questo perché se una donna che rappresenta comportamenti non allineati agli stereotipi di genere non riesce ad entrare in una professione maschilizzata è più probabile che ciò succeda per via delle dinamiche discusse in precedenza tramite cui il fenomeno della segregazione occupazionale si riproduce.

Il vantaggio di questo approccio è che presenta una trattazione più bilanciata del rapporto fra agency e struttura all'interno dello studio della segregazione occupazionale. Inoltre, viene proposta una trattazione della classe occupazionale che cerca di superare l'approccio dicotomico, lavoratori *high skilled* o *low skilled*, piuttosto che *high income* o *low income*, che è stato spesso proposto da una parte della letteratura sulla segregazione occupazionale (Korpi *et al.*, 2013; Mandel, 2012; Mandel and Semyonov, 2006; Mandel and Shalev, 2009; Torre and Jacobs, 2021), in cui la classe occupazionale è stata operativizzata in maniera poco efficace. Nel terzo capitolo verrà discussa approfonditamente l'operativizzazione della classe occupazionale, discutendo delle principali potenzialità offerte da un simile approccio.

Quali sono le scelte atipiche che prendiamo in esame? Perché le consideriamo "atipiche"? Per quale motivo sono significative all'interno delle dinamiche di distinzione?

In questa sede proponiamo di studiare una scelta atipica in particolare, che riguarda il campo di studio del titolo di studio più alto conseguito da una persona a partire dall'istruzione secondaria superiore. Siamo in particolar modo interessati ad osservare se perseguire un'istruzione STEM, o di tipo tecnico-scientifico nell'istruzione secondaria e post-secondaria, determina un aumento delle probabilità di accesso alle professioni maschilizzate superiore alla penalizzazione di genere. I motivi per cui questa scelta è significativa sono diversi. Da un lato, l'istruzione di tipo tecnico-scientifico incorpora un principio pratico direttamente collegato ai rapporti fra generi. Tale principio è quello che assegna agli

uomini il monopolio sulle macchine e sugli oggetti tecnologici (Bourdieu, 1998). Possiamo quindi dire che scegliere un'istruzione STEM (science, technology, engineering, mathematics) è tipizzato come un comportamento maschile, motivo per cui le donne che seguono un tale percorso educativo possono essere considerate come donne che, in una certa misura, stanno mettendo in discussione il binarismo di genere. La letteratura in materia si è più volte espressa sul tema, studiandolo da diverse angolazioni. Ochsensfeld (2014) sostiene, come è stato menzionato nel primo capitolo, che l'esclusione delle donne dai campi di studio STEM sia più facilmente spiegabile usando la *gender role theory*, proprio perché la distinzione fra campi di studio STEM e "non STEM" ricalca una distinzione fra stereotipi di genere, che portano le donne a ritenersi meno adatte a perseguire un'istruzione in un campo di studio STEM (Ochsensfeld, 2014). Riteniamo quindi che una simile scelta da parte delle donne debba essere più il risultato dell'espressione della loro agency che un effetto dei condizionamenti sociali a cui sono state esposte sin dall'infanzia.

La scelta del campo di studio è inoltre rilevante per le dinamiche di distinzione discusse finora, per due motivi. Il primo è che il campo di studio STEM ha un chiaro valore di rarità, essendo un campo di studio che viene perseguito da una minoranza di persone come mostrato in figura 2.8. Ma non è solo la rarità legata a questa scelta che rende il campo di studio STEM rilevante all'interno delle dinamiche che segnano la segregazione occupazionale. Le professioni maschilizzate sono tendenzialmente "professioni STEM" e nel terzo capitolo si avrà modo di vedere che questa ipotesi è sostanzialmente corroborata dai dati. Di conseguenza, l'istruzione STEM, sia a livello universitario che secondario e post-secondario, può rappresentare un importante *gatekeeper* per accedere a tali professioni. Tuttavia, vi è un'importante letteratura che si è interessata, seppur senza comparare classi occupazionali differenti, all'esclusione delle donne con un'istruzione STEM dalle carriere STEM nel mercato del lavoro (Makarova *et al.*, 2016; Morgan *et al.*, 2013; Xie and Shauman, 2003). Questo suggerisce che esistono dinamiche strutturali che schermano l'ingresso delle donne a determinate professioni anche quando queste hanno fatto scelte "propedeutiche" per accedervi.

Questi elementi rinforzano l'idea che qualora il campo di studio non proietti un aumento nelle probabilità di accesso sufficientemente alto per compensare la penalizzazione di genere, ci si trovi di fronte ad un contesto dove il conflitto per accedere alle posizioni interne ad ogni classe occupazionale sia più aspro. Ciò potrebbe indicare che in una data classe occupazionale la tipizzazione delle professioni è difficilmente "aggirabile" anche da parte di quelle donne che fanno una scelta che non solo è atipica, ma anche propedeutica per accedere a quelle specifiche professioni.

Vi è, infine, un ulteriore motivo per cui è particolarmente rilevante considerare il campo di studio. I dati EU-LFS, in cui viene inclusa l'informazione sul campo di studio¹⁵, mostrano che anche se la composizione di genere nei campi STEM vede gli uomini in netta maggioranza, sono soprattutto ingegneria e informatica ad essere fortemente maschilizzati. In particolar modo, il campo relativo alle scienze naturali, matematica e statistica, è sostanzialmente de-segregato, dal momento che la composizione di genere è praticamente paritaria.

Abbiamo quindi la possibilità non solo di osservare le differenze fra campi di studio STEM e “non STEM”, ma anche di poter vedere se l'aumento nelle probabilità di accesso alle professioni maschilizzate varia a seconda della composizione di genere degli stessi campi STEM, al cui interno è possibile distinguere differenze importanti nella composizione di genere dei singoli campi. Nello specifico, sono Ingegneria e Informatica (ICT) ad avere una maschilizzazione più forte fra i lavoratori. Questo elemento è fondamentale se vogliamo considerare in modo più approfondito le dinamiche di svalutazione discusse in precedenza. Se l'aumento nelle probabilità d'accesso alle professioni *male-dominated* fosse molto più consistente per i campi STEM maschilizzati rispetto a quelli non maschilizzati, potremmo affermare di stare osservando un fenomeno di svalutazione analogo a quelli discussi da Bourdieu in “Distinzione”. Allo stesso tempo, i dati mostrano che la composizione di genere del campo di studio “scienze naturali, matematica, e statistica” è praticamente paritaria. Anche se non possiamo dire di essere di fronte ad una ri-significazione, intesa come un'inversione nel modo in cui un comportamento è percepito come “maschile” o “femminile”, i dati riportati in tabella 2 sembrano suggerire che la scelta di questo campo di studio non sia più chiaramente etichettabile come scelta maschile, nonostante rimanga una scelta minoritaria.

Questo è un elemento cruciale per capire se siamo di fronte ad un comportamento che è chiaramente tipizzato come maschile o femminile. Qualora l'analisi empirica mostrasse probabilità d'accesso significativamente più basse per chi ha perseguito un'istruzione all'interno di questo campo di studio, potremmo ottenere un'interessante prospettiva sulla svalutazione del campo di studio. Potremmo dire di essere di fronte a quella che Butler (1990) definisce come una riaffermazione di una narrazione egemonica quando viene messa in discussione la tipizzazione di un certo comportamento. Ciò contribuirebbe a rendere ancora più esplicite le dinamiche di potere sottostanti alla segregazione occupazionale. Dal momento che, come si avrà modo di vedere, le professioni *male-dominated* sono tendenzialmente professioni STEM, qualora il campo di studio svolgesse un ruolo di *gatekeeper* in

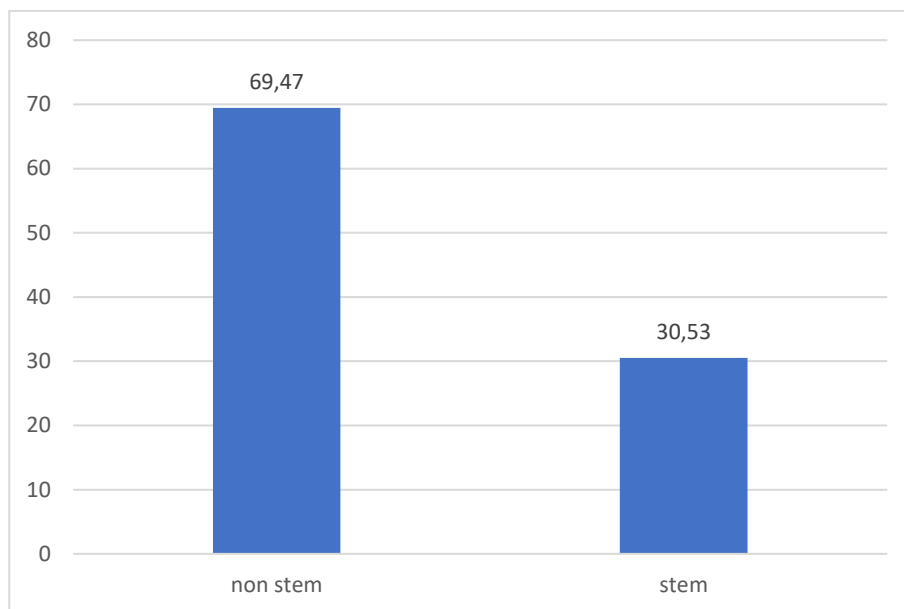
¹⁵ La classificazione dei campi di studio segue i criteri dell'Unesco.

modo neutrale rispetto alle dinamiche di distinzione delineate in questo capitolo, non dovremmo aspettarci differenze rilevanti nelle probabilità di accesso associate ai diversi campi STEM.

Riteniamo che questa riflessione aiuterebbe a dare più profondità all'analisi che verrà svolta nel prossimo capitolo. Inoltre, la scarsa partecipazione delle donne nei campi d'istruzione è da tempo nota e sta acquisendo molta rilevanza non solo all'interno dell'accademia. Nel 2019 il parlamento europeo ha approvato una risoluzione per promuovere l'aumento della partecipazione delle donne a campi di studio STEM. I policy-maker, infatti, presentano spesso l'istruzione STEM come strumento strategico per ridurre appianare le disuguaglianze di genere in senso lato, oltre che strumento per superare le barriere di genere nel mercato del lavoro (White and Smith, 2021). Vi è quindi una certa attenzione al tema da parte del decisore pubblico, che però ha trattato i campi STEM come una categoria monolitica.

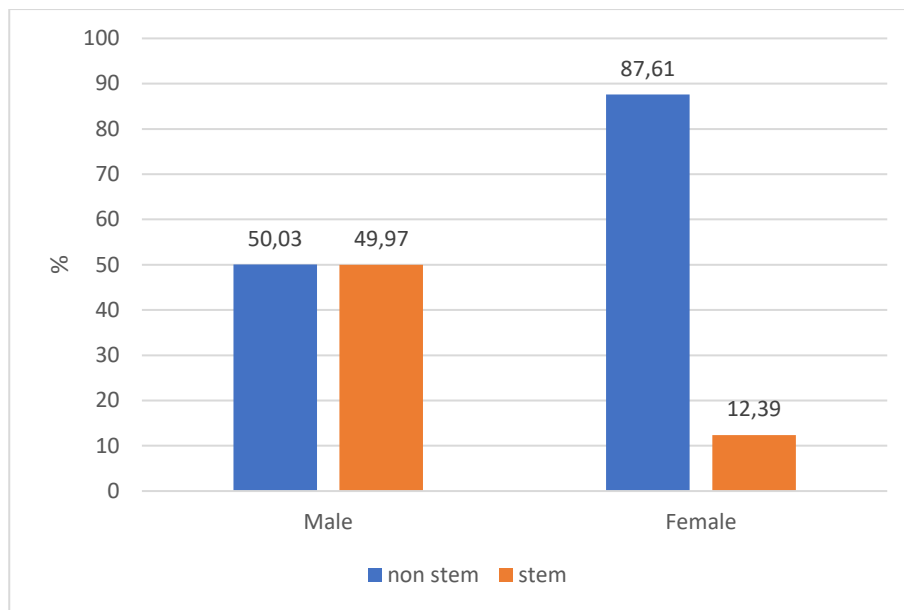
Osservare le variazioni nelle probabilità di accesso associate a diversi campi STEM contribuirebbe anche a problematizzare la riflessione più generale sulla strategicità che viene riconosciuta alle competenze STEM, ritenute capaci di migliorare il posizionamento delle persone nel mercato del lavoro.

Figura 2.8 distribuzione del campo di studio fra i lavoratori



Fonte: elaborazione dell'autore su micro-dati EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Anno: 2018. Età: 25-34 anni.

Figura 2.9 distribuzione di genere fra campi di studio



Fonte: elaborazione dell'autore su micro-dati EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Anno: 2018. Età: 25-34 anni.

Tabella 2 composizione di genere fra campi di studio STEM

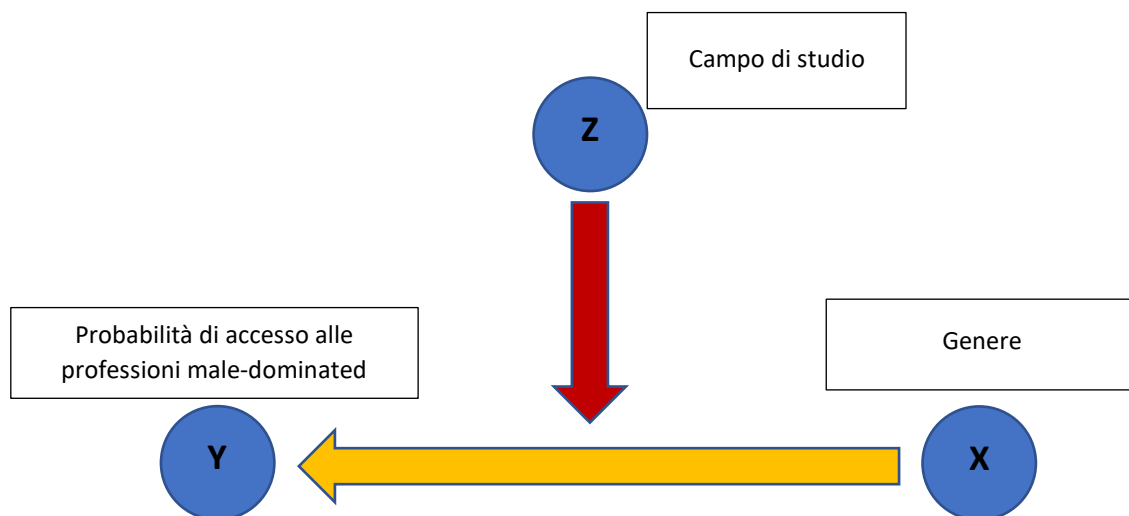
	Uomini	Donne	Totale
Scienze naturali, matematica, statistica	48.46	51.54	100.00
ICT	81.02	18.98	100.00
Ingegneria	84.38	15.62	100.00
Agraria	66.13	33.87	100.00
Totale	48.59	51.41	100.00

Fonte: elaborazione dell'autore su micro-dati EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Anno: 2018. Età: 25-34 anni.

Partendo da questo framework, la tesi si propone di rispondere alle seguenti domande di ricerca.

Il campo di studio modera la relazione fra genere e probabilità di accedere ad una professione male-dominated? Questa capacità di moderazione varia a seconda della classe occupazionale considerata? L'effetto di moderazione varia anche fra diversi campi di studio STEM?

In sintesi, siamo interessati a indagare se la relazione fra una variabile dipendente, la probabilità di accedere ad una professione maschilizzata, e una variabile indipendente, il genere, è modificata dalla presenza di una terza variabile, il campo di studio.



Qualora dovessimo osservare differenze nel modo in cui il campo di studio modera la relazione fra il genere e le probabilità di accesso alle professioni maschilizzate in diverse classi occupazionali, o se questa capacità di moderazione dovesse cambiare per i campi di studio STEM non segregati, potremmo dire di stare osservando un diverso effetto della struttura nella limitazione dell'*agency* individuale. In particolar modo, siamo interessati a vedere se il campo di studio permette alle donne con un'istruzione STEM di avere più probabilità di lavorare in una professione maschilizzata rispetto agli uomini che non hanno perseguito la stessa istruzione. In poche parole, se per lavorare in una professione maschilizzata dovesse contare di più il genere che il campo di studio, che dovrebbe essere una preconditione per lavorare nelle professioni maschilizzate, potremmo dire di essere di fronte ad un chiaro caso di riproduzione delle logiche che schermano l'accesso anche a quelle donne che pure avrebbero un profilo "adatto" per lavorare in quelle professioni.

Tuttavia, come è stato discusso nel primo capitolo, la letteratura ha spesso cercato di spiegare la segregazione occupazionale in chiave comparata. Ciò è dovuto all'idea per cui il fenomeno potesse essere influenzato dalle politiche pubbliche, da quelle sociali a quelle per l'educazione (Estévez-Abe, 2006b, 2011; Mandel, 2012; Mandel and Semyonov, 2006), o ai fenomeni di post-industrializzazione (Charles, 2005; Charles and Grusky, 2004). Queste due visioni rimandano alla riflessione per cui studiare la segregazione occupazionale in un paese potrebbe fornire una prospettiva distorta. Anche se in questa tesi non abbiamo adottato un framework teorico interessato a sondare quelle specifiche dimensioni del fenomeno, riteniamo che sia fondamentale adottare una prospettiva comparata per poter escludere che i risultati della ricerca possano essere distorti perché l'analisi si concentra su un paese specifico.

Riteniamo quindi utile testare empiricamente le ipotesi avanzate finora all'interno di una cornice comparata. In particolar modo, pensiamo che sia necessario raccogliere dati su paesi che, nonostante condividano lo status di economia capitalista avanzata, rappresentino diversi modelli di welfare e di capitalismo (Burrioni, 2016; Esping-Andersen, 1990; Hall and Soskice, 2001), che hanno conosciuto diversi percorsi di post-industrializzazione. L'idea è quindi di osservare se il framework teorico delineato in questo capitolo tiene quando vengono considerate queste differenze. Con riferimento a Saroti, ci proponiamo di adottare una prospettiva comparata per sondare le similitudini fra paesi diversi, applicando quello il cosiddetto *most dissimilar systems design* (Sartori, 1991). Se non dovessimo osservare differenze rilevanti fra paesi, potremmo dire che i risultati sarebbero molto probabilmente slegati da elementi particolari riguardanti il sistema di welfare, piuttosto che la natura più o meno "egualitaria" di un particolare modello di capitalismo. I paesi oggetto dell'analisi sono i seguenti: Danimarca, Svezia, Spagna, Italia, Regno Unito, Irlanda, Germania, e Francia.

3. Segregazione, campo di studio e classe occupazionale

3.1 Disegno della ricerca

Nel secondo capitolo abbiamo detto che le donne che fanno scelte atipiche rappresentano un gruppo da cui possiamo ottenere un privilegio epistemico, poiché se osserviamo delle variazioni rilevanti nelle probabilità di accesso associate al campo di studio possiamo dire di star osservando l'effetto della struttura. L'idea principale a livello metodologico è quindi quella di sfruttare questo privilegio epistemico comparando categorie diverse. Da un lato, oltre a osservare le differenze fra donne e uomini guardando alla penalizzazione di genere, vogliamo vedere cosa succede alle donne che hanno perseguito un'istruzione scientifica rispetto alle donne che hanno optato per un'istruzione "non STEM". Dall'altro lato vogliamo vedere se la variazione nelle probabilità di accesso associata a campo di studio e genere presenta delle differenze rilevanti fra classi occupazionali diverse. Questo suggerisce da subito che a livello metodologico intendiamo concentrarci sullo studio delle relazioni fra diverse categorie, impiegando quello che McCall definisce "approccio intercategoriale" (McCall, 2005). Questo è un approccio che viene esplorato empiricamente tramite tecniche quantitative, interessate alla generalizzazione dei risultati, tramite un metodo "sistematicamente comparato" (McCall, 2005, p. 1786).

3.1.1 Scelte metodologiche: l'impiego delle categorie

La comparazione fra categorie rappresenta quindi il cuore dell'analisi empirica condotta con questa metodologia. Nel caso della segregazione occupazionale però vi sono alcuni elementi metodologici da tenere in considerazione, che riguardano l'impiego della classe occupazionale e la sua operativizzazione. McCall (2005) sostiene infatti che sia possibile intraprendere anche differenti percorsi da quello intercategoriale. Nel caso della segregazione di genere nel mercato del lavoro l'approccio metodologico più frequente è quello intra-categoriale, il cui obiettivo non è la comparazione fra più categorie ma lo studio del grado di eterogeneità all'interno di una singola categoria (McCall, 2005). Ottimi esempi di ricerche intra-categoriali sono quelli appartenenti al filone delle *gendered organizations*, presentato nel primo capitolo. Come abbiamo detto, questi studi si interessano a studiare l'eterogeneità interna ad una data categoria. Rickett e Morris, ad esempio, studiando l'*emotional labour* all'interno dell'università britannica notano che fra le docenti sono soprattutto quelle con un'estrazione sociale *working class* che devono farsi carico di questo aspetto quando si relazionano con gli studenti (Rickett and Morris, 2021). In questo contesto la classe occupazionale viene usata per delineare la categoria che si studia, in questo caso le docenti universitarie, per poi mostrare che in quella categoria vi sono importanti fonti di eterogeneità che non era stata considerata in precedenza. Il focus sulla classe sociale è in questo caso spostato

sull'estrazione sociale. Nell'approccio intra-categoriale non è quindi possibile portare avanti un disegno di ricerca interessato alla comparazione fra classi occupazionali se si è interessati a svolgere un'analisi sulla segregazione occupazionale. Questa è invece una prerogativa dell'approccio intercategoriale. Le tecniche più adatte per esplorare una domanda di ricerca con questa prospettiva sono le tecniche quantitative (McCall, 2005), che in questo caso permettono di analizzare la capacità di moderazione del campo di studio in classi occupazionali differenti. Naturalmente, ciò che le tecniche quantitative non permettono di fare è una riflessione critica su come le categorie sono costruite. L'impiego di queste tecniche prevede quindi di usare le categorie esistenti sapendo che sono indubbiamente imperfette, ma con la consapevolezza che la domanda di ricerca non verrà esplorata sondando l'eterogeneità, ma osservando le relazioni fra categorie. Possiamo riformulare questa affermazione, riprendendo le domande di ricerca esplicitate nel secondo capitolo.

Il campo di studio modera la relazione fra genere e probabilità di accedere ad una professione male-dominated? Questa capacità di moderazione varia a seconda della classe occupazionale considerata?

Innanzitutto, partiamo dalla variabile dipendente, la probabilità di lavorare in una professione *male-dominated*. Una variabile del genere implica da subito un elemento di relazionalità, perché siamo interessati a osservare le probabilità di lavorare in una professione maschilizzata *rispetto ad una professione non maschilizzata*. Lo stesso discorso vale il genere. Essere interessati ad osservare la penalità associata al genere vuol dire guardare a come cambiano le probabilità di accesso alle professioni maschilizzate per le donne *rispetto agli uomini*.

Nel caso della variabile di moderazione, il campo di studio, non vogliamo vedere solo le differenze fra un campo di studio STEM e uno "non STEM", ma anche le differenze fra diversi campi STEM. Tuttavia, la logica sottostante rimane la stessa. Vogliamo vedere come le probabilità di accesso variano per chi ha un campo di studio STEM *rispetto ad un campo di studio non STEM* per poi concentrarci sulle differenze nelle probabilità di accesso fra chi ha studiato scienze naturali, piuttosto che ingegneria, ICT, o agraria, *rispetto ad un campo di studio non STEM*. L'elemento della relazionalità emerge chiaramente come l'oggetto principale dell'analisi dei dati.

Come anticipato, riteniamo che le tecniche quantitative siano lo strumento più adatto per rispondere a domande di ricerca come queste. In particolar modo, essendo interessati ad un'analisi causale sono le tecniche di regressione ad essere le più adeguate. Più specificamente, ciò che ci interessa sono le probabilità di accesso alle professioni maschilizzate. La variabile dipendente sarà quindi una variabile nominale, che registra stati discreti non ordinabili (Corbetta, 2015) senza assumere una gerarchia. Nello specifico, tale variabile ci dice se, all'interno di una data classe occupazionale, una persona

lavora in una professione *male-dominated* piuttosto che in una *gender-neutral* o *female-dominated*. Siamo anche interessati a vedere se l'impatto della variabile indipendente e di moderazione cambia da una classe occupazionale all'altra. Per fare ciò verranno costruite diverse variabili dipendenti, una per ogni classe occupazionale. Dal momento che la variabile dipendente è costruita a partire da una professione sarebbe infatti poco corretto utilizzare uno schema di classe come variabile di moderazione. Il risultato sarebbe quello di fare un ragionamento tautologico. È invece più corretto procedere in questo modo, analogamente a quanto fatto da Torre (2019).

Per queste ragioni, eseguiremo un'analisi dei dati tramite tecniche di regressione non lineari, stimando dei modelli *logit* per ogni classe occupazionale considerata. Dopo aver stimato questi modelli procederemo all'estrazione delle probabilità marginali usando il comando *margins* per la *post-estimation* sul software di analisi STATA. Infine, un elemento fondamentale nell'analisi dei dati sarà l'utilizzo dei termini di interazione, uno degli strumenti principali dell'analisi empirica condotta con approcci intercategoriale (McCall, 2005), fondamentali per osservare l'impatto dell'intersezione fra più variabili, che ci permetteranno di calcolare le probabilità marginali per genere e campo di studio, osservando quindi l'eventuale effetto di moderazione. Poiché siamo interessati ad estrapolare le probabilità marginali, terremo uomini e donne all'interno dello stesso modello *logit*, in linea con quanto fatto da altre ricerche che si sono concentrate sul tema della segregazione di genere (Ochsenfeld, 2014; Polavieja, 2005).

Come afferma Williams, lavorare con il comando *margins* è particolarmente conveniente quando si utilizzano le variabili nominali, poiché permette di ottenere risultati molto facili da leggere e interpretare (Williams, 2012) rispetto ai coefficienti della regressione logistica, che sono logaritmi di rapporti di probabilità (*odds-ratio*). Le probabilità marginali, *average marginal effects* (AME), comunicano la variazione nella probabilità che $y = 1$ per una popolazione rispetto ad un'altra. Nel caso del genere, ciò che il software fa è prendere ogni singolo caso, trattando ogni persona come se fosse donna o uomo, lasciando invariate tutte le altre variabili, e calcolando le probabilità che quella persona lavori in una professione *male-dominated*. La differenza fra queste probabilità è un AME (Williams, 2012). Calcolando gli AME, come sostiene Williams (2012), viene eseguita una comparazione fra due popolazioni ipotetiche, una che è completamente composta da donne e una da uomini. Nel nostro caso verrà anche considerato il campo di studio, per cui l'interpretazione degli AME è la stessa.

3.1.1 Base dati, operativizzazione delle variabili, composizione del campione

Base dati

Il dataset utilizzato per svolgere l'analisi è la Labour Force Survey (EU-LFS). Vi sono tre motivi per cui è stato scelto questo dataset. Il primo è che la EU-LFS contiene al suo interno l'informazione sulle professioni, codificata tramite il codice ISCO-08 (lo standard per la classificazione internazionale delle occupazioni) a tre cifre. Questa informazione è cruciale per svolgere un'analisi quantitativa sulla segregazione occupazionale. Il codice ISCO a tre cifre rappresenta il livello minimo di disaggregazione con cui poter lavorare (Jacobs, 1993; Torre, 2019). Il secondo motivo è che la EU-LFS fornisce campioni di dimensioni molto ampie con cui poter lavorare. Dal momento che la disaggregazione delle professioni arriva fino alla terza cifra del codice ISCO, è particolarmente importante avere a disposizione dei campioni molto ampi, al fine di non ritrovarsi con alcune categorie mancanti o con certe professioni in cui vi rientrano pochi casi (Jacobs, 1993). Infine, il terzo motivo è che la EU-LFS è un'indagine sulle forze lavoro condotta in tutti i paesi dell'Unione Europea. Ciò significa che è possibile avere a disposizione dei dati armonizzati da Eurostat ai fini della comparazione internazionale. I dati sono stati raccolti per un periodo di tempo che va dal 2014 al 2018, il cui risultato è un dataset *pooled cross-section*. Questa scelta è stata fatta per aumentare la dimensione del campione. Inoltre, così facendo si può considerare l'anno di conduzione del questionario per corroborare l'ipotesi che la dinamica della segregazione non sia presente solo fra paesi diversi, ma sia anche regolare nel corso del tempo.

Operativizzazione delle variabili

Come abbiamo anticipato, la variabile dipendente è una variabile nominale dicotomica, che ci dice se una persona lavora in una professione *male-dominated* piuttosto che *gender neutral* o *female dominated*. La prima questione che dobbiamo chiarire è quindi quale sia il criterio con cui classifichiamo una professione come “maschilizzata”. In letteratura vengono tendenzialmente usate delle soglie arbitrarie per classificare una professione come segregata o meno, stabilite in base alla percentuale di donne o di uomini presenti all'interno di quella professione specifica (Jacobs, 1989, 1993; Seehuus, 2019; Torre, 2014, 2019; Torre and Jacobs, 2021). Jacobs (1989, 1993) suggerisce di adottare la soglia del 66,6%. Una professione la cui forza lavoro è almeno al 66,6% composta da uomini è classificabile come professione *male-dominated* (Torre, 2014, 2019; Torre and Jacobs, 2021). Allo stesso modo, una professione dove sono le donne a rappresentare almeno il 66,6% della forza lavoro è considerata *female-dominated*. Tuttavia, essendo interessati a studiare le probabilità di accesso alle professioni maschilizzate, ci limiteremo a distinguere fra professioni maschilizzate e professioni “non maschilizzate”, identificando le prime tramite la soglia del 66,6%.

Un altro elemento fondamentale che ci proponiamo di tenere in considerazione è la comparazione fra classi occupazionali. Come abbiamo anticipato, verrà costruita una variabile dipendente per ogni classe occupazionale considerata. Il motivo è che, dal momento che la variabile dipendente è costruita a partire dal codice ISCO, sarebbe incorretto utilizzare schemi di classe che introdurrebbero una circolarità nel ragionamento sottostante all'analisi dei dati. Con che criterio verranno quindi costruite le classi occupazionali? Il punto di partenza è sempre il codice ISCO, la cui prima cifra permette di distinguere fra classi occupazionali.

Tabella 3 gruppi ISCO

ISCO-08 major groups
Armed Forces Occupations
Managers
Professionals
Technicians and Associate Professionals
Clerical Support Workers
Service and Sales Workers
Skilled Agricultural, Forestry and Fishery Workers
Craft and Related Trades Workers
Plant and Machine Operators, and Assemblers
Elementary Occupations

Fonte: International Labour Organization (ILO).

Le classi occupazionali sono ordinate in base ad un criterio legato ai livelli di skill e al tipo di mansione svolta¹⁶. Per l'analisi che ci proponiamo di fare non verranno utilizzate tutte queste classi, poiché le professioni agricole e quelle delle forze armate sono state escluse dal dataset. Questa scelta è stata fatta perché non riteniamo che vi siano le basi teoriche per poter applicare il framework delineato nel secondo capitolo a queste specifiche classi occupazionali. Ciononostante, sono classi occupazionali molto piccole. Le restanti classi occupazionali rappresentano quasi la totalità dei lavoratori. Nei paragrafi dedicati all'analisi dei dati mostreremo come sono state utilizzate queste classi occupazionali.

Riteniamo che partendo da questa classificazione si possa ottenere una prospettiva più sfaccettata e originale della dinamica della segregazione discussa nel capitolo precedente. Ciò rappresenterebbe un avanzamento rispetto a come si sono mosse le altre ricerche che hanno studiato la segregazione

¹⁶ Per una discussione più approfondita su come è costruito il codice ISCO-08 rimandiamo al sito dell'ILO <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>

occupazionale con un taglio intercategoriale (Korpi et al., 2013; Mandel, 2012; Mandel and Semyonov, 2006a; Torre, 2019; Torre and Jacobs, 2021). Questa letteratura ha operativizzato la classe sociale in modo dicotomico. Mandel e Semyonov (2006) e Mandel (2012) hanno distinto fra lavoratori high skilled e low skilled, Torre e Jacobs (2021) hanno distinto fra professioni “ad alto status” (nello specifico dirigenti e professioni intellettuali) e professioni “a basso status”. Korpi et al. (2013) hanno distinto fra tre livelli del titolo di studio, alto, medio, e basso. Infine, Torre (2019) ha svolto un’analisi su una sola categoria, quella delle professioni industriali (artigiani, operatori di macchinari, e alcune professioni non qualificate), comparando unicamente le differenze di genere nell’accesso alle professioni industriali maschilizzate. Riteniamo che un’operativizzazione dicotomica o una distinzione unicamente in base al titolo di studio non permetta di sfruttare appieno le potenzialità dell’approccio intercategoriale. Partendo dalla classificazione dell’ILO tramite il codice ISCO è invece possibile distinguere fra più dimensioni. Da un lato c’è quella delle competenze, ma dall’altro c’è anche quella della distinzione tecnica delle professioni, in base al tipo di mansione che viene svolta (Marzadro *et al.*, 2019).

Tale classificazione è di tipo deduttivo. Dal momento che il framework che abbiamo disegnato nel secondo capitolo è fortemente ispirato da Bourdieu si potrebbe dire che sia contraddittorio utilizzare una classificazione deduttiva anziché induttiva, sulla falsariga di quanto fatto da Bourdieu in “Distinzione”. Il sociologo francese ha infatti studiato le dotazioni di capitale per mappare lo spazio sociale. Tuttavia, l’utilizzo di classi occupazionali costruite con criteri deduttivi non è inferiore rispetto a quello fatto con classi identificate in modo induttivo nella rappresentazione della stratificazione sociale (Marzadro *et al.*, 2019). Nei paragrafi dedicati all’analisi dei dati verrà mostrato che i *major groups* ISCO permettono di identificare differenze rilevanti sia in termini economici, per quanto riguarda la struttura salariale, che in termini educativi, per quanto riguarda la distribuzione del titolo di studio.

In conclusione, per ogni classe occupazionale considerata verrà costruita una variabile dipendente che prende valore 0 quando una persona lavora in una professione *female-dominated* o *gender neutral* e valore 1 quando lavora in una professione *male-dominated*.

La variabile indipendente è il genere, che nella LFS è operativizzata in modo dicotomico, prendendo valore 1 se una persona è uomo e valore 2 se è donna. Per quanto riguarda il campo di studio, la LFS contiene informazioni relative al “campo di studio afferente al livello d’istruzione più alto di una persona”. Nello specifico, il campo di studio viene rilevato per tutte le persone che hanno uno dei seguenti titoli di studio: istruzione secondaria superiore, istruzione post-secondaria “non terziaria”, istruzione terziaria (ciclo breve, laurea triennale, laurea magistrale, e dottorato). Ciò permette di avere

informazioni anche sull'indirizzo dell'istruzione a livello secondario e post-secondario, mentre gran parte della letteratura che si è interessata al rapporto fra genere e istruzione STEM (England and Li, 2006; Makarova *et al.*, 2016; Ochsenfeld, 2014; Seehuus, 2019; VanHeuvelen and Quadlin, 2021; White and Smith, 2021; Xie and Shauman, 2003) si è tendenzialmente concentrata sull'istruzione terziaria.

La classificazione del *field of study* nella EU-LFS segue il criterio delineato dall'Unesco. Pertanto, i campi di studio sono classificati nel seguente modo.

Tabella 3.1 campi di studio

Field of Education and Training
Generic programmes and qualifications
Education
Arts and Humanities
Social Sciences, Journalism and Information
Business, Administration and Law
Natural Sciences, Mathematics and Statistics
Information and Communication Technologies
Engineering, Manufacturing and Construction
Agriculture, Forestry, Fisheries and Veterinary
Health and Welfare
Services

Fonte: Unesco

Scienze naturali, matematica e statistica, ICT, Ingegneria, e Agraria e Veterinaria (per semplicità ci riferiremo a questo campo come “Agraria”) sono stati classificati come campi STEM, mentre tutti gli altri sono stati classificati come campi “non STEM”. Dal momento che siamo interessati anche ad osservare le differenze fra campi STEM, sono state costruite due variabili relative al campo di studio. Una è dicotomica e prende valore 0 quando il campo è “non STEM” e valore 1 quando il campo è STEM. La seconda è stata invece codificata come variabile multinomiale che prende valore 1 quando il campo è “non STEM”, 2 quando il campo è Scienze naturali, matematica e statistica, 3 quando è ICT, 4 quando è Ingegneria, e 5 quando è Agraria.

Per quanto riguarda il paese è stata costruita una variabile multinomiale. I paesi considerati sono Danimarca, Svezia, Italia, Spagna, Regno Unito, Irlanda, Francia, e Germania.

A queste variabili si aggiungono le variabili di controllo: stato civile, anno di conduzione del questionario, e dimensione aziendale. La variabile relativa alla dimensione aziendale è una variabile nominale che riporta il numero di dipendenti di una data unità organizzativa. La EU-LFS riporta l'informazione in modo in cui non è possibile distinguere fra aziende grandi, più di 250 dipendenti, e medie, più di 50 e meno di 250. La riportiamo così come viene presentata da Eurostat con i dati relativi al nostro dataset.

Tabella 3.2 dimensione aziendale

Number of persons working at the local unit	Freq.	Percent	Cum.
1 to 10 persons	174980	21.09	21.09
11 to 19 persons	96568	11.64	32.73
20 to 49 persons	131238	15.82	48.56
50 persons or more	362422	43.69	92.25
Don't know but less than 11 persons	27982	3.37	95.62
Don't know but more than 10 persons	36345	4.38	100.00
Total	829535	100.00	

Fonte: EU-LFS

Poiché non ci permette di identificare coloro che lavorano in imprese di medie dimensioni, abbiamo ritenuto più utile ricodificare la variabile. Abbiamo creato una variabile nominale dicotomica che ci dice se una persona lavora in un'azienda piccola, con meno di 50 dipendenti, o in un'azienda medio-grande, con più di 50 dipendenti. L'ultima modalità della variabile è stata inserita nella categoria *missing* poiché non sarebbe chiaro se chi ha risposto in quel modo alla domanda sulla dimensione aziendale lavorasse in un'azienda piccola o medio-grande.

Una variabile molto interessante da aggiungere fra i controlli è il numero di figli di età inferiore ai 14 anni presenti in famiglia. Tuttavia, i paesi scandinavi non rilasciano questa informazione. Pertanto, la stima di un modello *logit* includendo questa variabile comporterebbe l'esclusione di Danimarca e Svezia. Per questo motivo abbiamo deciso di non includere la variabile nei modelli stimati. In appendice abbiamo riportato i risultati di un'analisi condotta includendo il numero di figli al di sotto dei 14 anni, che tuttavia non mostrano differenze rilevanti rispetto all'analisi fatta senza considerare questa variabile.

Composizione del campione

Le ultime due considerazioni vanno riferite alla composizione geografica e anagrafica del campione. Il dataset che è stato costruito per l'analisi dati include un campione di persone che lavorano in otto paesi dell'Europa Occidentale: Irlanda, Regno Unito, Spagna, Italia, Danimarca, Svezia, Francia, e Germania. Negli ultimi anni, nella letteratura sulla segregazione occupazionale (e più in generale a quella sulle disuguaglianze di genere) sono comparse ricerche interessate allo studio del fenomeno

nelle economie in via di sviluppo o nei paesi coinvolti dalla transizione post-sovietica (Bieri *et al.*, 2016; Borrowman and Klasen, 2020; Kogan *et al.*, 2011; Sahoo and Klasen, 2018). L'idea alla base di queste ricerche è che la segregazione di genere, verticale e orizzontale, possa svilupparsi in modo diverso rispetto a quanto osservato nelle economie avanzate. Ciò sarebbe dovuto ad una molteplicità di fattori; Borrowman e Klasen citano i maggiori gap educativi fra uomini e donne, le differenze nella struttura dell'economia, unitamente alle maggiori barriere sociali che le donne dovrebbero affrontare per accedere alle professioni segregate (Borrowman and Klasen, 2020). Con un campione esteso anche a paesi di altre aree geografiche, l'analisi avrebbe richiesto l'inserimento di variabili che permettessero di controllare le differenze sopracitate. Ciò avrebbe comportato un significativo riorientamento degli interessi di ricerca, che non avrebbero più potuto essere interamente concentrati sul rapporto fra classe, genere, e campo di studio.

Infine, la composizione demografica del campione è stata ristretta agli individui di età compresa fra i 25 e i 34 anni. Questa scelta è dovuta ad una serie di considerazioni teoriche e metodologiche. Da un lato, il framework teorico adottato si interessa alle barriere all'accesso di specifiche professioni e a come la scelta del campo di studio possa permettere alle persone di oltrepassare tali barriere. In quest'ottica non viene considerato il ruolo svolto dalla traiettoria occupazionale di un individuo. Questo è il lavoro condotto soprattutto da Torre e Jacobs (2020) che si sono concentrati su come la mobilità occupazionale influenzi le probabilità di accesso alle professioni segregate. Come abbiamo detto, la EU-LFS è un dataset trasversale, dove ogni anno il campione di ogni paese è composto da persone diverse. Questo non permette di studiare le traiettorie lavorative nel corso del tempo. Inoltre, non fornisce dati sui lavori svolti in precedenza, un'informazione che è unicamente rilevata per i disoccupati, di conseguenza il framework teorico qui sviluppato non sarebbe altrettanto efficace per analizzare le probabilità di lavorare in una professione male-dominated per le coorti di lavoratori più anziani.

Scegliendo di concentrarci sulle coorti più giovani, che sono da meno tempo nel mercato del lavoro, possiamo di studiare questo fenomeno dalla prospettiva di coloro che sono transitati da poco dal campo dell'istruzione a quello del lavoro. Riteniamo che una tale prospettiva sia più adeguata a studiare il modo in cui il campo di studio media il rapporto fra il genere e la probabilità di lavorare in una professione male-dominated¹⁷.

Il risultato è che il campione finale è di 1 milione e 250mila individui. Considerando i dati mancanti per gli individui che hanno un titolo di studio inferiore alla scuola secondaria superiore, il campione

¹⁷ Infine, nonostante l'informazione sul campo di studio sia disponibile anche per individui di età superiore alla classe 25-34, vi sono molti dati mancanti per i lavoratori più anziani, mentre per la fascia 25-34 i dati sono completi.

su cui verrà condotta l'analisi è circa l'80% del totale pari a 1003926 individui. Ad ogni modo, per un'esplorazione più approfondita alla composizione del campione si rimanda all'appendice della tesi, dove sono riportate le tabelle di distribuzione delle variabili utilizzate in questa ricerca.

3.2 L'analisi dei dati

Finora abbiamo fatto due importanti affermazioni circa il ruolo della classe occupazionale all'interno della dinamica della segregazione. Da un lato abbiamo affermato che la classe occupazionale rappresenta un contesto di produzione non solo materiale, ma anche di valori e disposizioni, per cui ci aspettiamo che le probabilità di accesso alle professioni maschilizzate siano diverse a seconda della classe considerata. Dall'altro lato, abbiamo sostenuto che nella dinamica della segregazione vi sia un elemento trasversale alle classi occupazionali, cioè che le professioni *male-dominated* possano essere considerate come le posizioni migliori in ogni classe. Ciò significa che potrebbero essere considerate come la frazione dominante di ogni classe occupazionale.

Prima di poter svolgere l'analisi di regressione è quindi di fondamentale importanza osservare se l'analisi descrittiva dei dati ci permette di corroborare le affermazioni fatte nel secondo capitolo. Per fare ciò dobbiamo vedere se le classi occupazionali costruite a partire dai gruppi ISCO permettono di riconoscere delle differenze rilevanti nelle risorse possedute dagli individui (Marzadro *et al.*, 2019). Siamo in particolare interessati ad osservare le differenze in due ambiti: la struttura salariale di una data classe occupazionale e la distribuzione del titolo di studio. Queste sono dimensioni fondamentali con cui Bourdieu costruisce il capitale economico e il capitale scolastico, una dimensione strategica del capitale culturale (Bourdieu, 2001). Dal momento che stiamo lavorando con classi occupazionali costruite tramite criteri deduttivi, se dovessimo osservare differenze rilevanti per quanto riguarda la struttura salariale e il titolo di studio potremmo dire di essere di fronte ad un criterio di classificazione delle classi occupazionali che permette di distinguere diversi modi di posizionarsi nello spazio sociale. Allo stesso tempo, dovremmo poter essere in grado di identificare delle differenze fra professioni maschilizzate e non maschilizzate all'interno di ogni classe occupazionale, almeno per quanto riguarda la dimensione economica, dal momento che non ha molto senso aspettarsi differenze in termini di titolo di studio fra professioni che appartengono a classi occupazionali costruite su criteri di skill. L'obiettivo dell'analisi che stiamo andando a delineare è, partendo dai *major groups* ISCO, di individuare le classi occupazionali che saranno oggetto dell'analisi di regressione, in cui verranno costruite le variabili dipendenti che ci dicono se una persona lavora in una professione *male-dominated*.

3.2.1 Identificare le classi occupazionali

Abbiamo detto che per identificare le classi occupazionali su cui effettueremo l'analisi dei dati, ci appoggeremo alla classificazione dei *major groups* ISCO, uno schema che, come abbiamo già affermato, è di tipo deduttivo. Tale schema è costruito considerando le relazioni di potere alla base della divisione sociale del lavoro (Marzadro *et al.*, 2019), dal momento che permette di distinguere fra lavoratori che occupano diverse posizioni nella gerarchia di una data organizzazione, come dirigenti, tecnici, o operai.

Questo è un elemento fondamentale. Da un lato, una classificazione di questo tipo è più parsimoniosa rispetto ad una ottenuta in maniera induttiva tramite schemi multivariati, osservando cioè in che modo diverse variabili permettono di identificare una classe occupazionale (Marzadro *et al.*, 2019). Dall'altro lato, poiché questo è uno schema costruito a partire da una teoria, che classifica le professioni in base alle mansioni svolte e al livello di skill, permette di ottenere dei gruppi definiti in modo più chiaro rispetto ad un criterio induttivo (Marzadro *et al.*, 2019). Questo elemento è molto importante, dal momento che siamo partiti dal presupposto che lavorare in una professione maschilizzata come dirigente non è la stessa cosa che lavorare in una professione maschilizzata come operaio. Vi è quindi un criterio "tecnico", legato al tipo di mansione svolta, che per il nostro framework teorico è prevalente nel distinguere le classi. Per questa ragione, uno schema deduttivo permette di delineare più chiaramente i confini fra classi è più adatto rispetto ad uno schema multivariato. L'identificazione di una classe sociale tramite uno schema induttivo potrebbe portare alla costruzione di classi più eterogenee per quanto riguarda le mansioni svolte (Marzadro *et al.*, 2019).

Infine, poiché tiene conto delle relazioni di potere, è uno schema che ben si adatta al concetto posizionale con cui Bourdieu definisce il campo. Come andremo a vedere, infatti, partendo da un simile schema si possono ricavare differenze molto rilevanti sia in termini di reddito, che per quanto riguarda il titolo di studio. Questi due elementi sono proxy strategiche del capitale economico e culturale con cui Bourdieu disegna i confini all'interno dello spazio sociale.

Nelle prossime pagine dedicheremo spazio ad un'analisi descrittiva volta a mostrare come i *major groups* ISCO permettano di distinguere differenze rilevanti nelle risorse, sia economiche che scolastiche, possedute dalle persone. Lo scopo è mostrare come i *major groups* ISCO possano essere considerati come dei contesti in cui sarà probabile osservare un diverso effetto della struttura sulle scelte delle persone, osservato tramite la variazione dell'effetto di moderazione del campo di studio e della diversa penalità associata al genere nella probabilità di lavorare in una professione *male-dominated*. Questi sono dati riferiti alla popolazione di 15-64 anni. Dal momento che lo scopo di

questa analisi è unicamente quello di mostrare come uno schema di classe deduttivo non sia inferiore rispetto ad uno di tipo induttivo, abbiamo ritenuto opportuno fornire un'analisi descrittiva allargata ad altre fasce d'età oltre a quella di 25-34 anni.

Partiamo quindi dall'analisi della distribuzione del titolo di studio nelle classi occupazionali ISCO-08, come mostrato dalla tabella 3.2.

Tabella 3.3 Distribuzione del titolo di studio.

	Dirigenti	Professioni intellettuali	Tecnici	Impiegati	Lavoratori dei servizi	Artigiani	Operatori di macchinari	Professioni non qualificate
Primaria	1.22	0.13	0.62	0.89	3.10	4.03	5.37	12.22
Secondaria inferiore	8.56	1.37	6.99	10.36	21.99	26.35	31.43	36.92
Secondaria superiore	29.37	12.00	43.50	55.55	55.08	57.56	53.88	41.78
Post-secondaria	5.17	3.79	9.53	8.74	5.33	4.27	2.46	2.17
Ciclo breve	8.90	7.25	10.27	6.60	5.11	2.95	2.90	2.20
Triennale	21.26	28.62	19.62	10.33	6.32	3.68	2.79	2.90
Master	23.77	41.86	9.13	7.38	3.01	1.12	1.15	1.80
Dottorato	1.76	4.97	0.35	0.15	0.06	0.04	0.03	0.02
Totale	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

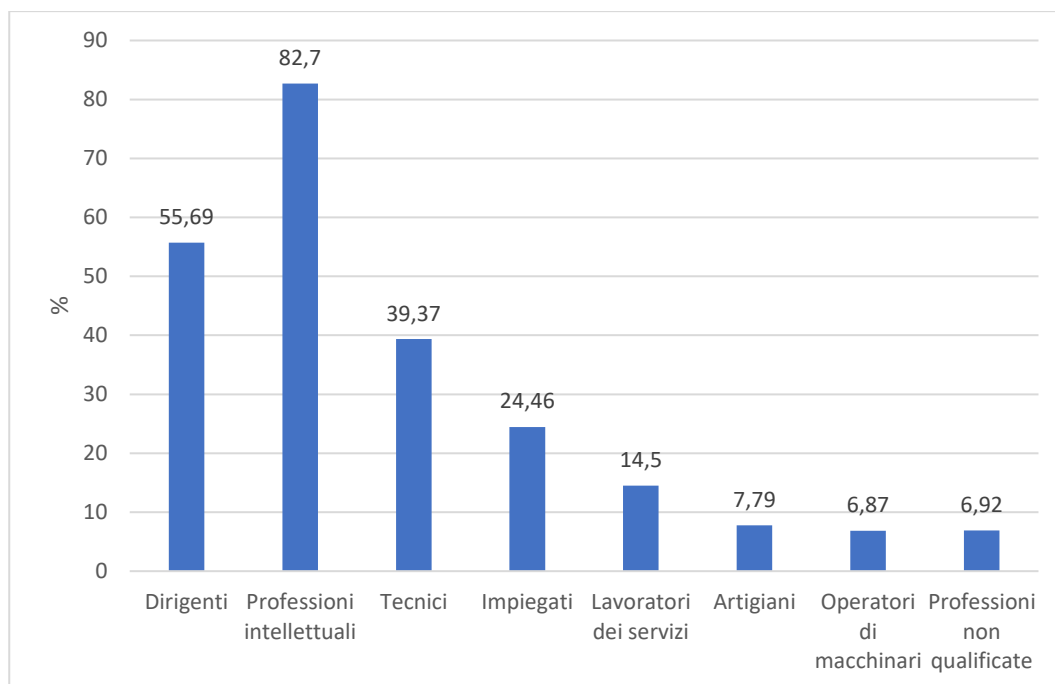
Fonte: EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Anno: 2018.

Per quanto riguarda il titolo di studio possiamo notare differenze molto rilevanti fra classi occupazionali. Ad esempio, notiamo che fra le professioni intellettuali il titolo di studio è molto elevato, con un'ampia maggioranza del campione che ha completato almeno un livello dell'istruzione terziaria. I manager e i tecnici si collocano in maniera diversa rispetto ai professionisti. Fra i dirigenti notiamo che la quota di persone che hanno completato almeno un livello di istruzione terziaria molto più bassa rispetto ai professionisti, ma è più alta rispetto ai tecnici, dal momento che il 23,77% dei dirigenti ha conseguito la laurea magistrale, mentre fra i tecnici questa cifra scende al 9,13%. Nelle altre classi occupazionali si notano due differenze rispetto a questi primi tre gruppi. Da un lato la quota di lavoratori che hanno completato almeno un livello di istruzione triennale scende drasticamente, seppur questo calo sia meno pronunciato fra gli impiegati. Dall'altro lato, si registra un forte aumento, che era già presente fra i tecnici, di coloro che hanno conseguito il titolo di studio più alto al livello dell'istruzione secondaria superiore. Da questo punto di vista, si notano delle somiglianze fra lavoratori dei servizi, artigiani, e operatori di macchinari. In questi gruppi la quota di chi ha completato l'istruzione secondaria superiore è molto simile, ma vi sono importanti somiglianze anche nella distribuzione di altri titoli di studio. Si nota, infatti, che i titoli di studio inferiori all'istruzione secondaria superiore assorbono una quota di lavoratori rilevante, fra il 26% e il 36%.

Diverso è invece il caso degli impiegati, che per quanto riguarda la distribuzione dei titoli di studio sembra si posizionino in modo intermedio rispetto a tecnici e lavoratori dei servizi, artigiani, e

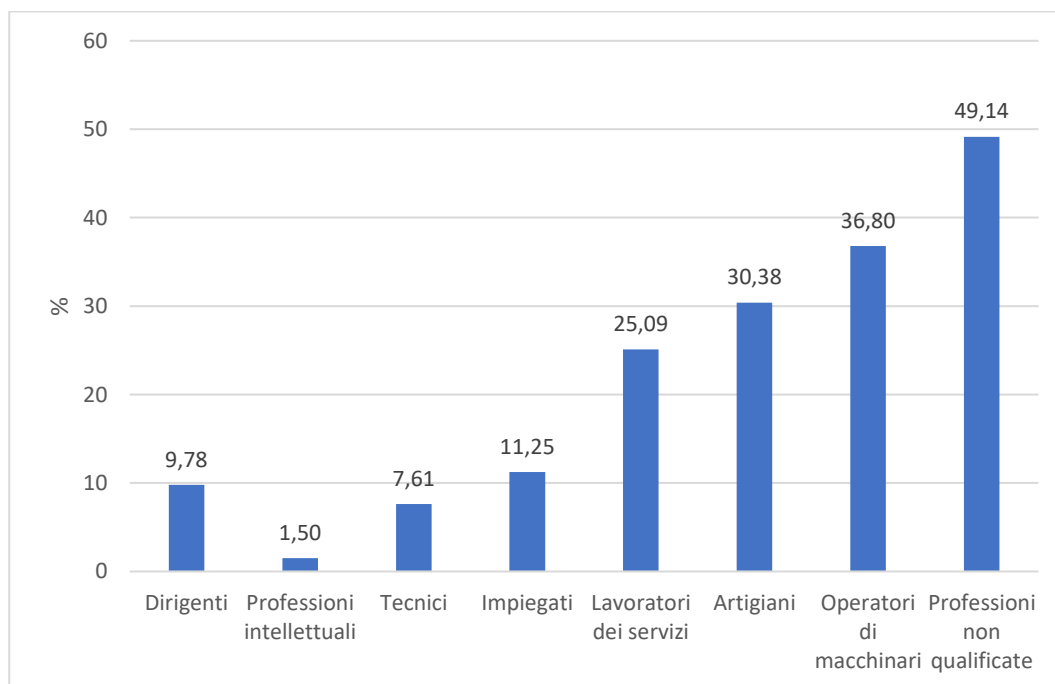
operatori di macchinari. In questo gruppo, infatti, come mostrato in figura 3 e 3.1, l'incidenza dei titoli di studio più alti di ferma al 24%, 15 punti percentuali in meno rispetto ai tecnici, che è infatti classificato come un gruppo con un livello di skill superiore, ma allo stesso tempo l'incidenza dei lavoratori con titolo di studio inferiore alla scuola secondaria superiore è paragonabile a quella di dirigenti e tecnici. Infine, le professioni non qualificate sono il gruppo dove l'incidenza dei titoli di studio più bassi è maggiore.

Figura 3. Percentuale di lavoratori con istruzione terziaria



Fonte: EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Anno: 2018.

Figura 3.1 Lavoratori con titolo di studio inferiore a istruzione secondaria inferiore



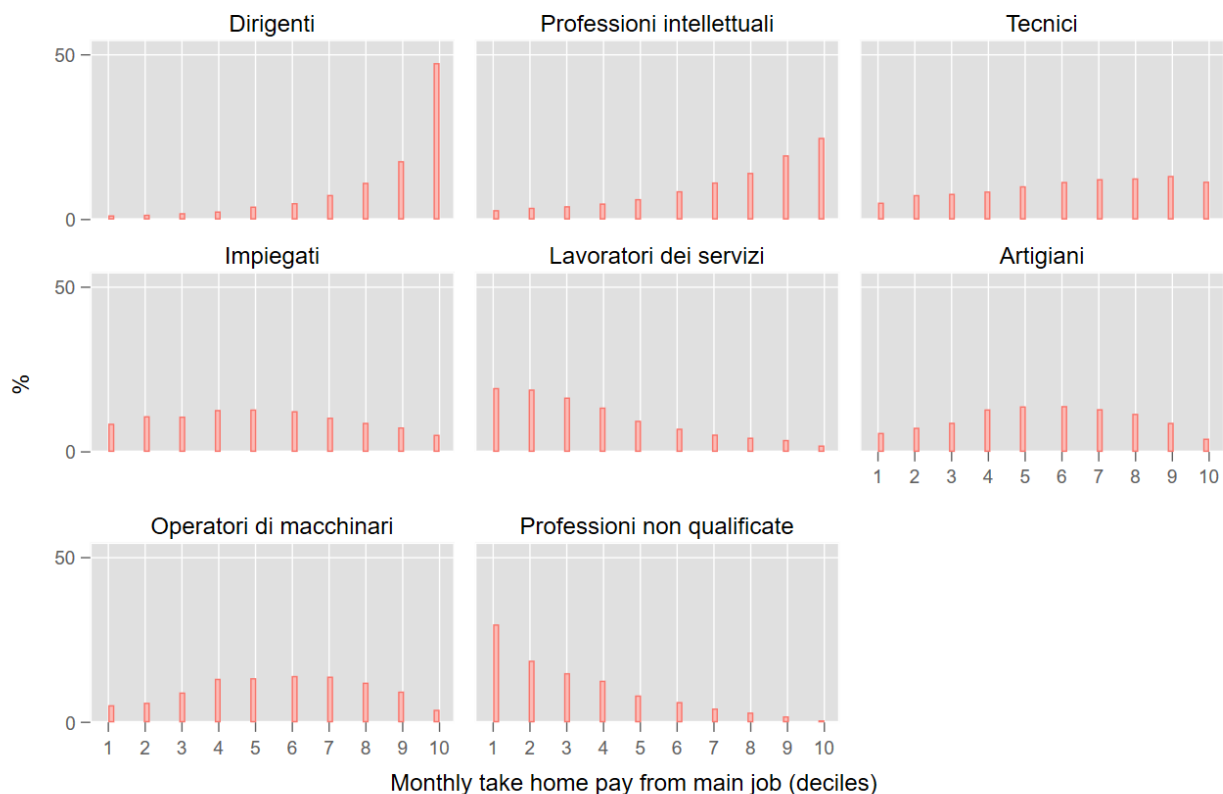
Fonte: EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Anno: 2018.

Osservando questi dati possiamo sostenere che si rilevino differenze molto importanti per quanto riguarda la distribuzione del titolo di studio.

1. Dirigenti: titolo di studio medio-alto
2. Professionisti: titolo di studio alto
3. Tecnici: titolo di studio medio-alto
4. Impiegati: titolo di studio medio
5. Lavoratori dei servizi: titolo di studio medio-basso
6. Artigiani: titolo di studio medio-basso
7. Operatori di macchinari: titolo di studio medio-basso
8. Professioni non qualificate: titolo di studio basso

Per quanto riguarda la struttura salariale, la EU-LFS riporta tale informazione tramite i decili di reddito.

Figura 3.3 distribuzione salariale



Fonte: EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Anno: 2018.

Da questo dato possiamo notare che le gerarchie identificate osservando la distribuzione del titolo di studio non sono completamente riprodotte guardando alla struttura salariale. In particolare, notiamo che la struttura salariale è più concentrata sui decili di reddito più alto fra manager e professionisti, seppur con differenze sostanziali, mentre è possibile riconoscere quattro classi, tecnici, impiegati, artigiani, e operatori di macchinari, dove la struttura salariale è distribuita in modo più equo fra i decili di reddito. Infine, fra lavoratori dei servizi e professioni non qualificate notiamo che la struttura salariale è più concentrata sui decili di reddito più bassi. A partire da questi dati ci sembra corretto stabilire la seguente gerarchia fra classi per quanto concerne la distribuzione salariale

1. Manager: distribuzione salariale alta
2. Professionisti: distribuzione salariale medio-alta
3. Tecnici: distribuzione salariale media
4. Impiegati: distribuzione salariale media
5. Lavoratori dei servizi: distribuzione salariale bassa
6. Artigiani: distribuzione salariale media
7. Operatori di macchinari: distribuzione salariale media
8. Professioni non qualificate: distribuzione salariale bassa

Alla luce di questi dati riteniamo che i *major groups* ISCO-08 permettano di identificare delle classi occupazionali molto diverse in termini di dotazioni individuali scolastiche ed economiche, due elementi fondamentali nell'analisi di classe fatta da Bourdieu (2001). Ci sembra quindi che queste classi occupazionali ci permettano di mappare bene i diversi modi con cui le persone si posizionano lungo il campo delle classi sociali. Nelle prossime tabelle vengono riportate le professioni maschilizzate identificate all'interno di ciascuna classe occupazionale. Come si può notare sono professioni molto diverse anche sotto l'aspetto tecnico, in termini di mansioni da svolgere. Pertanto, pensiamo sia abbastanza legittimo sostenere che questa analisi descrittiva corrobori l'ipotesi iniziale da cui siamo partiti, ovvero che sarebbe un errore distinguere le professioni unicamente sulla base del *gender typing*. Questi sono risultati in linea con quanto rilevato da Marzadro *et al.* (2019). È altresì importante sottolineare, come suggerito nel secondo capitolo, che la quasi totalità di queste professioni sono di tipo STEM. Di conseguenza, se dovessimo osservare variazioni nel modo in cui il campo di studio modifica le probabilità di accesso alle professioni *male-dominated*, potremmo dire che le ipotesi avanzate nel secondo capitolo sarebbero corroborate dai dati.

Tabella 3.4 professioni maschilizzate fra i manager

	Percent	Valid	Cum.
Chief executives, senior officials and legislators	0.31	0.31	0.31
Managing directors and chief executives	14.91	14.91	15.22
Sales, marketing and development managers	16.62	16.62	31.84
Production managers in agriculture, forestry and fisheries	1.55	1.55	33.40
Manufacturing, mining, construction, and distribution managers	39.36	39.36	72.76
Information and communications technology service managers	7.30	7.30	80.06
Retail and wholesale trade managers	19.94	19.94	100.00
Total	100.00	100.00	

Fonte: EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Età: 25-34 anni. Anno: 2018.

Tabella 3.5 professioni maschilizzate fra i professionisti

	Percent	Valid	Cum.
Science and engineering professionals	0.01	0.01	0.01
Engineering professionals (excluding electrotechnology)	40.82	40.82	40.82
Electrotechnology engineers	8.57	8.57	49.40
Information and communications technology professionals	5.04	5.04	54.44
Software and applications developers and analysts	40.98	40.98	95.41
Database and network professionals	4.59	4.59	100.00
Total	100.00	100.00	

Fonte: EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Età: 25-34 anni. Anno: 2018.

Tabella 3.6 professioni maschilizzate fra i tecnici

	Percent	Valid	Cum.
Science and engineering associate professionals	0.04	0.04	0.04
Physical and engineering science technicians	50.48	50.48	50.52
Mining, manufacturing and construction supervisors	17.79	17.79	68.31
Process control technicians	7.35	7.35	75.66
Ship and aircraft controllers and technicians	2.54	2.5	78.20
Information and communications technology operations and user support technicians	17.33	17.33	95.53
Telecommunications and broadcasting technicians	4.47	4.47	100.0
Total	100.00	100.00	

Fonte: EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Età: 25-34 anni. Anno: 2018.

Tabella 3.7 professioni maschilizzate fra gli artigiani

	Percent	Valid	Cum.
Building frame and related trades workers	17.59	17.59	17.59
Building finishers and related trades workers	11.98	11.98	29.57
Painters, building structure cleaners and related trades workers	6.31	6.31	35.88
Sheet and structural metal workers, moulders and welders, and related workers	7.59	7.59	43.47
Blacksmiths, toolmakers and related trades workers	9.99	9.99	53.46
Machinery mechanics and repairers	16.39	16.39	69.84
Printing trades workers	2.37	2.37	72.21
Electrical equipment installers and repairers	12.83	12.83	85.05
Electronics and telecommunications installers and repairers	4.22	4.22	89.26
Food processing and related trades workers	7.19	7.19	96.45
Wood treaters, cabinet-makers and related trades workers	3.55	3.55	100.00
Total	100.00	100.00	

Fonte: EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Età: 25-34 anni. Anno: 2018.

Tabella 3.8 professioni maschilizzate fra gli operatori di macchinari

	Percent	Valid	Cum.
Mining and mineral processing plant operators	1.81	1.81	1.81
Metal processing and finishing plant operators	4.01	4.01	5.82
Chemical and photographic products plant and machine operators	4.11	4.11	9.93
Rubber, plastic and paper products machine operators	4.72	4.72	14.64
Wood processing and papermaking plant operators	1.88	1.88	16.52
Other stationary plant and machine operators	13.36	13.36	29.88
Assemblers	15.56	15.56	45.45
Locomotive engine drivers and related workers	2.60	2.60	48.04
Car, van and motorcycle drivers	13.18	13.18	61.23
Heavy truck and bus drivers	22.39	22.39	83.61
Mobile plant operators	15.78	15.78	99.39
Ships' deck crews and related workers	0.61	0.61	100.00
Total	100.00	100.00	

Fonte: EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Età: 25-34 anni. Anno: 2018.

Tabella 3.9 professioni maschilizzate fra i lavoratori dei servizi

	Percent	Valid	Cum.
Protective services workers	100.000	100.000	100.000

Fonte: EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Età: 25-34 anni. Anno: 2018.

Tabella 3.10 professioni maschilizzate fra le professioni non qualificate

	Percent	Valid	Cum.
Vehicle, window, laundry and other hand cleaning workers	4.90	4.90	4.90
Agricultural, forestry and fishery labourers	18.34	18.34	23.24
Mining and construction labourers	16.89	16.89	40.13
Transport and storage labourers	51.81	51.81	91.94
Street vendors (excluding food)	2.54	2.54	94.48
Refuse workers	5.52	5.52	100.00
Total	100.00	100.00	

Fonte: EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Età: 25-34 anni. Anno: 2018.

In conclusione, i *major group* ISCO rappresentano un'ottima base per identificare le classi occupazionali. In questa fase abbiamo però ritenuto opportuno fare alcune modifiche per arrivare allo schema finale con cui costruiremo le variabili dipendenti. Innanzitutto, come si può notare dalle tabelle precedenti, fra gli impiegati non vi sono professioni maschilizzate, motivo per cui non verranno presi in considerazione. In secondo luogo, mentre riteniamo ragionevole tenere dirigenti, professionisti, e tecnici in gruppi separati, vi sono delle elaborazioni che sono state già utilizzate in letteratura per quanto riguarda artigiani, operatori di macchinari, lavoratori dei servizi, e professioni non qualificate (OECD, 2017; Torre, 2019). Nello specifico, artigiani e operatori di macchinari possono essere inseriti in un'unica classe occupazionale, per due motivi. Il primo è di natura tecnica: queste due classi sono quelle che includono le professioni *blue-collar* (Torre, 2019). Il secondo è invece legato all'analisi descrittiva appena svolta, che ha mostrato come le dotazioni scolastiche ed economiche siano molto simili fra le due classi. Per questo motivo abbiamo ritenuto opportuno creare una classe occupazionale classificata come "colletti blu", che include artigiani e operatori di macchinari, sulla scorta della ricerca di Torre (2019). Per quanto riguarda lavoratori dei servizi e professioni non qualificate, negli ultimi anni, all'interno del *Employment Outlook*, l'OECD ha iniziato a inserirli in un'unica classe occupazionale (OECD, 2017). L'analisi descrittiva dei dati tende a corroborare questa idea, dal momento che le dotazioni economiche sono molto simili e anche quelle scolastiche non differiscono di molto, con le professioni non qualificate che vedono una maggiore incidenza dei titoli di studio più bassi. Tuttavia, ci sembra una decisione ragionevole, motivo per cui abbiamo scelto di creare un'unica classe occupazionale classificata come "Professioni non qualificate e dei servizi".

Queste sono quindi le cinque classi occupazionali che andremo ad analizzare:

1. Dirigenti
2. Professioni intellettuali (professionisti)
3. Tecnici

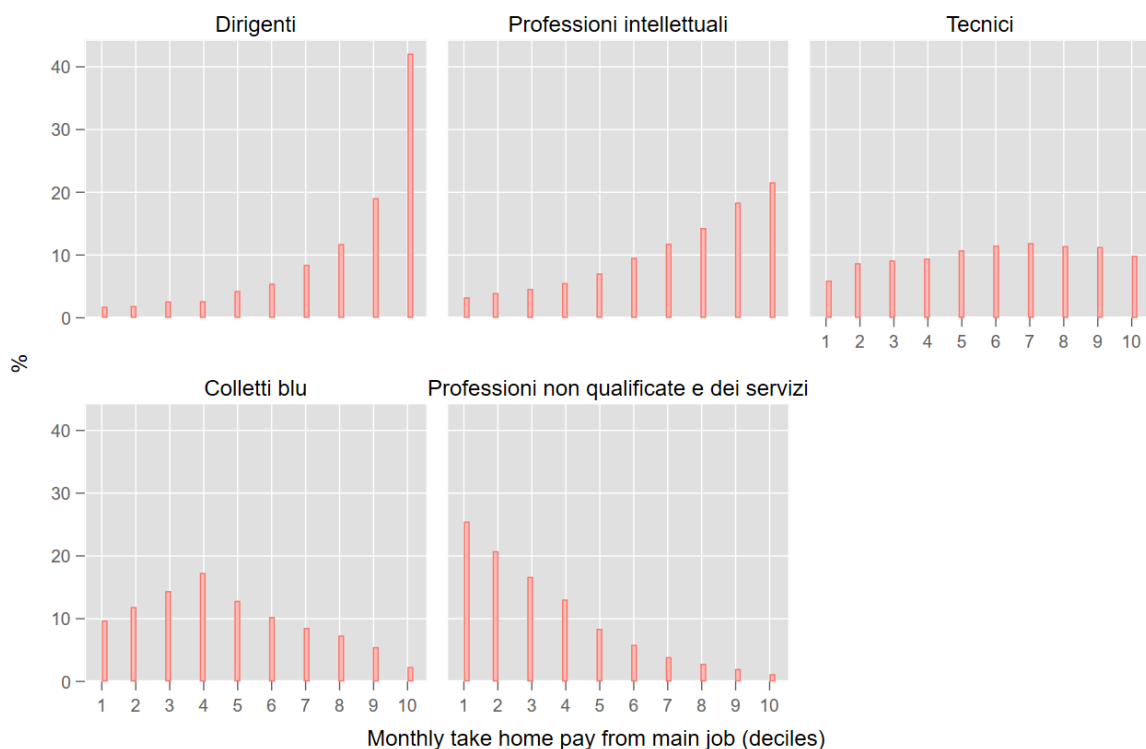
4. Colletti blu (artigiani e operatori di macchinari)

5. Professioni non qualificate e dei servizi (professioni non qualificate e lavoratori dei servizi)

Prima di poter procedere con l'analisi di regressione dobbiamo però concludere l'analisi descrittiva su queste cinque classi per poter osservare se le professioni maschilizzate possono effettivamente considerate come le posizioni migliori all'interno di ogni classe. Riprendendo quanto detto nel secondo capitolo, vogliamo vedere se le professioni maschilizzate possono veramente rappresentare le "frazioni dominanti" di ogni classe.

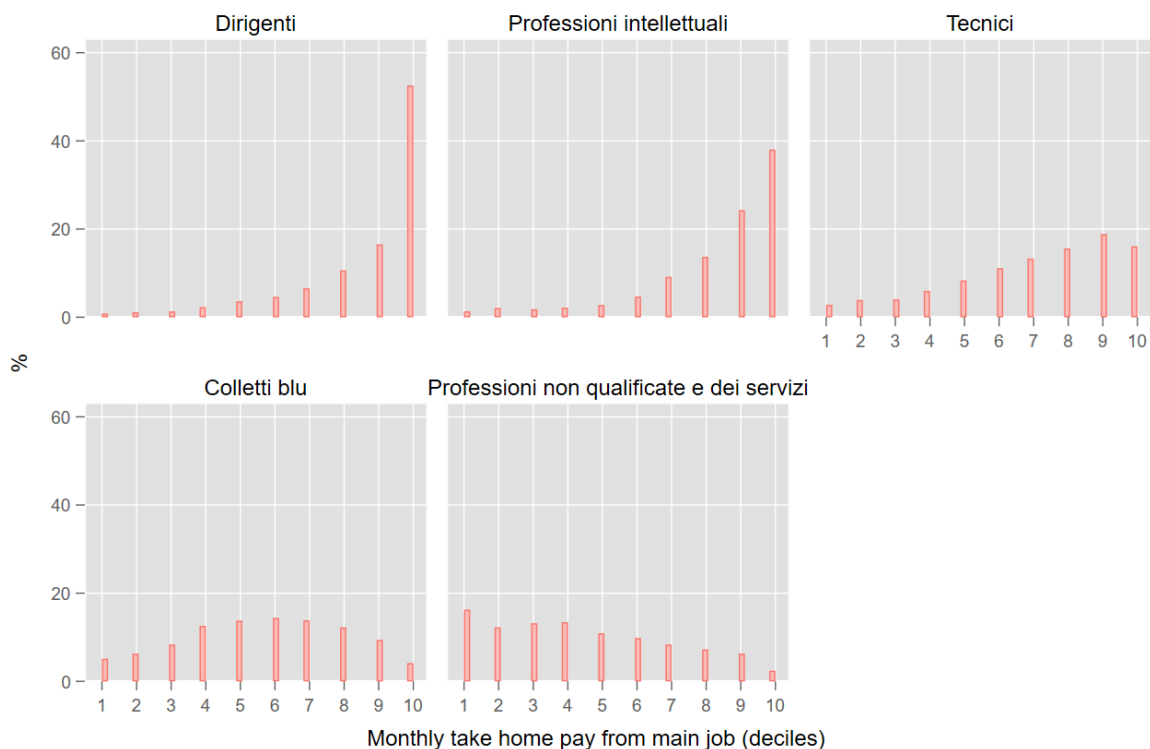
A questo fine, è utile osservare la distribuzione dei decili di reddito per le professioni maschilizzate, o "non maschilizzate" (*gender neutral e female-dominated*). Dal momento che l'occupazione femminile ha una maggiore incidenza sul lavoro part-time, e che questo potrebbe distorcere l'interpretazione dei dati, la struttura salariale riportata nelle seguenti figure fa riferimento ai lavoratori full-time.

Figura 3.4 distribuzione salariale fra le professioni non maschilizzate



Fonte: EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Anno: 2018.

Figura 3.5 distribuzione salariale fra le professioni maschilizzate



Fonte: EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Anno: 2018.

La distribuzione salariale delle professioni maschilizzate, rispetto a quelle non maschilizzate, tende ad essere più concentrata nei decili più alti, soprattutto fra i dirigenti, le professioni intellettuali e i tecnici. Allo stesso tempo, fra i colletti blu e le professioni non qualificate e dei servizi si nota che le professioni maschilizzate, anche se non si osservano differenze rilevanti fra i decili di reddito più alti, sono molto meno concentrate nei decili più bassi rispetto a quelle non maschilizzate.

Ciò sembra corroborare l'ipotesi per cui le professioni maschilizzate possano essere considerate come la frazione dominante di ogni classe occupazionale. Ciò significa che il framework teorico proposto nel secondo capitolo è sostanzialmente corroborato dall'analisi descrittiva. Indagare la capacità di moderazione del campo di studio dovrebbe permetterci di osservare gli effetti strutturali della segregazione. Questa ipotesi non avrebbe potuto essere esplorata se l'analisi descrittiva non ci avesse mostrato due elementi. Il primo è che in ogni classe occupazionale possiamo trovare professioni distinte dal punto di vista delle mansioni, unitamente ad una diversità di risorse economiche e scolastiche possedute dalle persone che lavorano in ogni classe. Il secondo riguarda la possibilità di riconoscere una gerarchia fra le professioni maschilizzate e non maschilizzate presente in ogni classe occupazionale. Questo secondo dato è in particolar modo rilevante. Abbiamo avanzato l'ipotesi per

cui le professioni maschilizzate sono quelle che hanno un “valore di distinzione” importante. Riservare l’accesso a tali professioni, abbiamo ipotizzato, sarebbe un modo per riprodurre le logiche di dominio maschile nel mercato del lavoro. Se però l’analisi descrittiva non avesse corroborato l’ipotesi per cui le professioni maschilizzate sono in qualche modo considerabili come le “posizioni migliori”, almeno dal punto di vista economico, da occupare in ogni regione del campo delle classi sarebbe stato difficile poter sostenere tale ipotesi.

3.2.2 Risultati: regressione logistica

Come è stato anticipato, la tecnica scelta per condurre l’analisi dei dati è la regressione logistica, per cui viene stimato un modello espresso dalla seguente equazione:

$$Y = \log \left(\frac{Pr(y_i = 1)}{1 - Pr(y_i = 1)} \right) = \beta_0 + \beta_1 x_i + e$$

Dove Y indica il logaritmo dell’odds ratio quando $Y = 1$, mentre i coefficienti beta riportano la variazione nel logaritmo del rapporto di probabilità a fronte di un aumento unitario di x o, nel caso di variabili categoriali, la variazione del logaritmo dell’odds ratio rispetto alla categoria di riferimento¹⁸.

Di seguito vengono riportati i risultati delle regressioni logistiche condotte per ciascuna classe occupazionale.

¹⁸ Nel caso delle variabili dummy, come si avrà modo di vedere, i beta riportano la variazione nel logaritmo del rapporto di probabilità quando $x = 1$.

Tabella 3.11 regressione logistica

	Dirigenti	Professioni intellettuali	Tecnici	Colletti blu	Professioni non qualificate e dei servizi
Female (r.c male)	-0.787* (0.32)	-1.488*** (0.06)	-1.095*** (0.07)	-1.633*** (0.18)	-1.924*** (0.09)
Stem (r.c non stem)	1.090*** (0.04)	2.800*** (0.02)	2.304*** (0.02)	0.558*** (0.04)	0.531*** (0.02)
female X stem	0.257*** (0.07)	0.159*** (0.03)	0.004 (0.03)	-0.483*** (0.06)	-0.062 (0.05)
Year	-0.008 (0.01)	0.023*** (0.01)	0.001 (0.00)	-0.010 (0.01)	-0.028*** (0.01)
<i>Firm size (r.c piccola)</i>					
medio-grande	0.017 (0.03)	0.448*** (0.02)	0.270*** (0.01)	-0.231*** (0.03)	1.082*** (0.02)
<i>Marital status (r.c separated)</i>					
Single	0.293* (0.12)	-0.112 (0.09)	-0.041 (0.06)	-0.096 (0.11)	-0.073 (0.06)
Married	0.297* (0.12)	-0.073 (0.09)	-0.112 (0.06)	-0.061 (0.11)	0.053 (0.06)
<i>Country (r.c Denmark)</i>					
France	-0.046 (0.16)	0.003 (0.04)	-0.678*** (0.05)	-0.543*** (0.11)	0.300*** (0.05)
Germany	0.016 (0.16)	0.339*** (0.04)	-1.175*** (0.05)	-0.230* (0.10)	-0.023 (0.05)
Ireland	-0.749*** (0.17)	0.395*** (0.05)	-1.054*** (0.06)	0.366** (0.14)	0.512*** (0.05)
Italy	-0.687*** (0.17)	0.036 (0.05)	-0.853*** (0.05)	-0.770*** (0.11)	0.093 (0.05)
Spain	-0.438* (0.22)	-0.003 (0.07)	-0.263** (0.08)	0.142 (0.17)	0.533*** (0.07)
Sweden	-0.243 (0.16)	0.084* (0.04)	-0.369*** (0.05)	0.240* (0.11)	-0.268*** (0.05)
United Kingdom	-0.281 (0.17)	0.187*** (0.06)	-1.221*** (0.07)	-0.833*** (0.13)	0.440*** (0.07)
female X France	0.313 (0.32)	0.641*** (0.07)	-0.161* (0.07)	0.477* (0.19)	-0.070 (0.10)
female X Germany	0.126 (0.32)	-0.083 (0.07)	-0.440*** (0.07)	-0.094 (0.19)	0.525*** (0.10)
female X Ireland	0.528 (0.33)	-0.118 (0.09)	0.562*** (0.09)	-0.395 (0.22)	-0.166 (0.11)
female X Italy	0.262 (0.34)	-0.152 (0.09)	-0.177* (0.08)	-0.159 (0.19)	0.054 (0.10)
female X Spain	-0.053 (0.40)	0.124 (0.12)	-0.134 (0.12)	-0.026 (0.28)	-0.294* (0.14)
female X Sweden	-0.408 (0.32)	0.176* (0.07)	-0.107 (0.07)	-0.339 (0.20)	0.283** (0.10)
female X United Kingdom	0.189 (0.33)	-0.416*** (0.10)	-0.021 (0.11)	0.075 (0.27)	-0.100 (0.13)
Constant	16.025 (19.64)	-48.936*** (10.82)	-1.952 (9.87)	24.273 (18.68)	54.832*** (11.72)
Observations	24370	167617	144239	97698	143022

Standard error fra parentesi

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

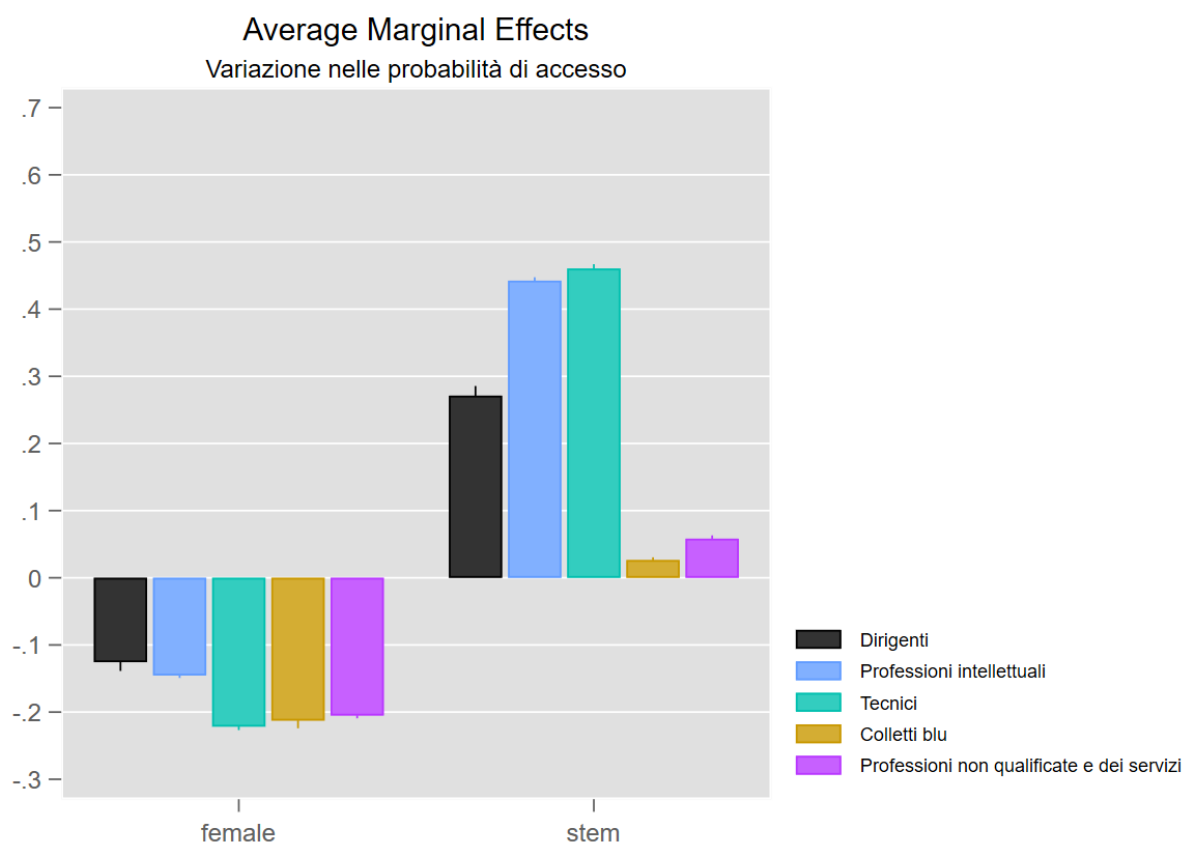
Come possiamo notare, i coefficienti di regressione relativi al genere e al campo di studio mostrano differenze in ciascuna classe occupazionale considerata. Questa variazione è più pronunciata per il campo di studio che per il genere. Tuttavia, rilevare variazioni anche sul genere è tutt'altro che scontato. Questo corrobora l'idea che le barriere all'accesso delle professioni maschilizzate siano diverse a seconda della classe occupazionale, dal momento che la penalizzazione associata al genere è diversa. Allo stesso tempo, notiamo che le due classi in cui il beta del campo di studio è più alto sono le professioni intellettuali e i tecnici, seguiti dai dirigenti, mentre fra i colletti blu e le professioni non qualificate e dei servizi il beta del campo di studio è più basso con un valore molto simile. Da questa prima analisi possiamo dire che effettivamente possiamo osservare una capacità di moderazione del campo di studio che è differente per ogni classe occupazionale. In questa fase abbiamo solamente distinto fra campi di studio STEM e "non STEM". Successivamente, stimeremo di nuovo gli stessi modelli ricodificando questa variabile per distinguere anche fra campi STEM, poiché siamo interessati ad osservare quali sono i campi di studio specifici che determinano un aumento più alto delle probabilità di accesso.

Le variabili di controllo non hanno un impatto particolarmente forte, se si esclude la dimensione aziendale nel caso delle professioni non qualificate e dei servizi.

I beta associati al paese non sembrano avere un impatto molto rilevante e, soprattutto, non sembra emergere alcun *pattern* ai fini dell'analisi comparata. Consideriamo le ipotesi che sono state discusse dalla letteratura analizzata nel primo capitolo. Da un lato c'è un'ipotesi connessa ai regimi di welfare e di formazione delle competenze, dall'altro ce n'è una connessa ai processi di terziarizzazione. Se ci aspettassimo che l'ipotesi più forte fosse quella del *welfare paradox* o della terziarizzazione, dovremmo osservare valori positivi dei beta per i paesi che non appartengono al modello nordico. Viceversa, se ritenessimo più forte l'ipotesi sulla segmentazione dei sistemi educativi, nei Continentali e Mediterranei dovremmo osservare valori negativi dei beta. L'evidenza che abbiamo raccolto non sembra fornire sostegno a nessuna di queste ipotesi, poiché le variazioni nei coefficienti dei paesi per ogni classe occupazionale non si presta a nessuna di queste letture.

Tuttavia, per poter interpretare meglio i risultati verranno calcolate le probabilità marginali (*average marginal effects*), che specialmente nel caso delle variabili nominali rappresentano un modo molto più agevole per l'interpretazione dei dati. In particolar modo, questo verrà fatto calcolando gli AME a partire dal termine di interazione fra genere e campo di studio incluso nei modelli di regressione.

Grafico 4 Probabilità marginali di accesso: genere e campo di studio



Fonte: elaborazione dell'autore su micro-dati EU-LFS.

Da questi dati possiamo avere un'immagine più chiara dei risultati dell'analisi. In particolar modo, è importante ricordare che fino ad ora le ricerche sulla segregazione occupazionale hanno sostanzialmente distinto fra professioni *high-skilled* e *low-skilled* o ad alto o basso status. Nel primo caso, con lavoratori *high-skilled* si fa riferimento a dirigenti, professionisti, e tecnici, che sono considerati i lavoratori con il livello di competenze più alto da parte dell'ILO¹⁹. Nel secondo caso, che è quello della ricerca di Torre e Jacobs (2021), le professioni ad alto status sono quelle di manager e professionisti, mentre le altre sono considerate di basso status. Riprendendo queste categorie, la variazione nelle probabilità di accesso associata al genere è più forte fra le professioni considerate come a basso status. In particolar modo, le donne hanno circa il 20% di probabilità in meno di lavorare in una professione *male-dominated* rispetto agli uomini, quando lavorano come tecnici, colletti blu, o come lavoratrici non qualificate e dei servizi. Nel caso di dirigenti e professionisti questa penalizzazione non supera il 15%. Per quanto riguarda il campo di studio, invece, si nota che

¹⁹ Per ulteriori approfondimenti rimandiamo al sito dell'ILO dove vengono chiarite queste classificazioni in base all'ISCO *skill level*.

l'aumento nelle probabilità di accesso associato al campo di studio è più forte fra i cosiddetti lavoratori high-skilled; tuttavia, vi sono differenze che non possono essere ignorate. Nel caso di professionisti e tecnici chi ha perseguito un'istruzione STEM ha circa il 45% di probabilità in più rispetto a chi non ha una tale istruzione di lavorare in una professione maschilizzata. Fra i dirigenti, invece, tale aumento è di circa il 27%, un aumento significativamente più basso rispetto a quello osservato nelle altre due classi occupazionali.

Tuttavia, noi siamo interessati a vedere la relazione fra genere e campo di studio, perché vogliamo vedere in che misura l'aumento nelle probabilità di accesso garantito dal campo di studio compensa la diminuzione nelle stesse per le donne. Per semplicità, da ora in poi quando faremo riferimento alla riduzione delle probabilità di accesso alle professioni *male-dominated* da parte delle donne utilizzeremo il termine "penalizzazione associata al genere". Ricordiamo, inoltre, che siamo interessati a vedere con che misura il campo di studio permette alle donne che hanno un'istruzione STEM di avere probabilità di accesso maggiori rispetto agli uomini che non hanno un'istruzione STEM. Questa comparazione ci permette di capire se l'agency permette alle donne di superare le barriere di genere e in che misura la struttura ne contiene gli effetti.

Dagli AME emerge che la compensazione più forte è fra i professionisti. Chi persegue un'istruzione STEM ha il 44,2% di probabilità in più di accedere ad una professione maschilizzata, mentre le donne hanno il 14,5% di probabilità in meno di lavorare. Ciò significa che le donne che hanno scelto di intraprendere un'istruzione STEM hanno circa il 30% di probabilità in più di lavorare in una professione maschilizzata rispetto agli uomini che non hanno intrapreso lo stesso percorso educativo.

Tabella 3.12 AME: professioni intellettuali

	dy/dx	std. err.	z	P>z	[95% conf. interval]	
female	-0.145	0.002	-78.090	0.000	-0.149	-0.142
stem	0.442	0.003	169.780	0.000	0.437	0.448

Per le variabili nominali dy/dx è la differenza rispetto alla categoria di riferimento.

La situazione è relativamente diversa quando prendiamo in considerazione i dirigenti e i tecnici.

Tabella 3.13 AME: dirigenti

	dy/dx	std. err.	z	P>z	[95% conf. interval]	
female	-0.126	0.007	-18.870	0.000	-0.139	-0.113
stem	0.271	0.007	37.080	0.000	0.257	0.286

Per le variabili nominali dy/dx è la differenza rispetto alla categoria di riferimento.

Tabella 3.14 AME: tecnici

	dy/dx	std. err.	z	P>z	[95% conf. interval]	
female	-0.222	0.003	-84.230	0.000	-0.227	-0.217
stem	0.460	0.003	139.270	0.000	0.454	0.467

Per le variabili nominali dy/dx è la differenza rispetto alla categoria di riferimento.

Nel caso dei dirigenti le donne con un'istruzione STEM hanno il 14,5% di probabilità in più di lavorare in una professione maschilizzata. Fra i tecnici, invece, le donne con un'istruzione STEM hanno il 23,8% di probabilità in più di accedere ad una professione maschilizzata rispetto agli uomini che non hanno un'istruzione STEM²⁰

Vi sono quindi delle differenze molto importanti fra le classi occupazionali che compongono il gruppo dei lavoratori high-skilled, che corroborano l'ipotesi di partenza che abbiamo delineato nel secondo capitolo. Il funzionamento delle dinamiche strutturali sottostanti al funzionamento della segregazione si produce in modo diverso a seconda della classe occupazionale di riferimento. In particolare, queste differenze coinvolgono gruppi che sono stati finora studiati sotto il cappello di un'unica classificazione, quella dei lavoratori qualificati. Per quanto riguarda le altre due classi occupazionali, colletti blu e professioni elementari, l'evidenza più importante che emerge dall'analisi è che l'aumento nelle probabilità di accesso associato al campo di studio non permette di compensare la penalizzazione associata al genere. Ciò significa che le donne con un'istruzione STEM hanno ugualmente meno probabilità di lavorare in una professione *male-dominated* rispetto agli uomini che non hanno un'istruzione STEM.

Tabella 3.15 AME: colletti blu

	dy/dx	std. err.	z	P>z	[95% conf. interval]	
female	-0.213	0.006	-36.290	0.000	-0.224	-0.201
stem	0.026	0.002	12.700	0.000	0.022	0.030

Per le variabili nominali dy/dx è la differenza rispetto alla categoria di riferimento.

Tabella 3.16 AME: professioni non qualificate e dei servizi

	dy/dx	std. err.	z	P>z	[95% conf. interval]	
female	-0.206	0.002	-97.410	0.000	-0.210	-0.201
stem	0.058	0.003	23.010	0.000	0.053	0.063

²⁰ In appendice abbiamo riportato anche le probabilità predette per ogni gruppo: uomini con istruzione STEM e non STEM, donne con istruzione STEM e non STEM. Tale calcolo viene effettuato stimando i modelli di regressione prima solo per donne e poi solamente per gli uomini. In seguito, viene utilizzato il comando margins di STATA per calcolare le probabilità di accesso alle professioni maschilizzate, non più espresse come variazione rispetto ad una categoria di riferimento. Come si avrà modo di vedere, la differenza nelle probabilità di accesso fra le donne con istruzione STEM e uomini con istruzione non STEM sono le stesse che sono state riportate qui.

Per le variabili nominali dy/dx è la differenza rispetto alla categoria di riferimento.

Vi sono ugualmente delle differenze, meno rilevanti rispetto a quanto osservato per le altre tre classi. In particolare, si nota che fra i colletti blu chi ha un'istruzione STEM ha il 2,6% di probabilità in più di lavorare in una professione maschilizzata rispetto a chi non ha un'istruzione STEM, mentre nel caso delle professioni non qualificate e dei servizi l'aumento è del 5,8%.

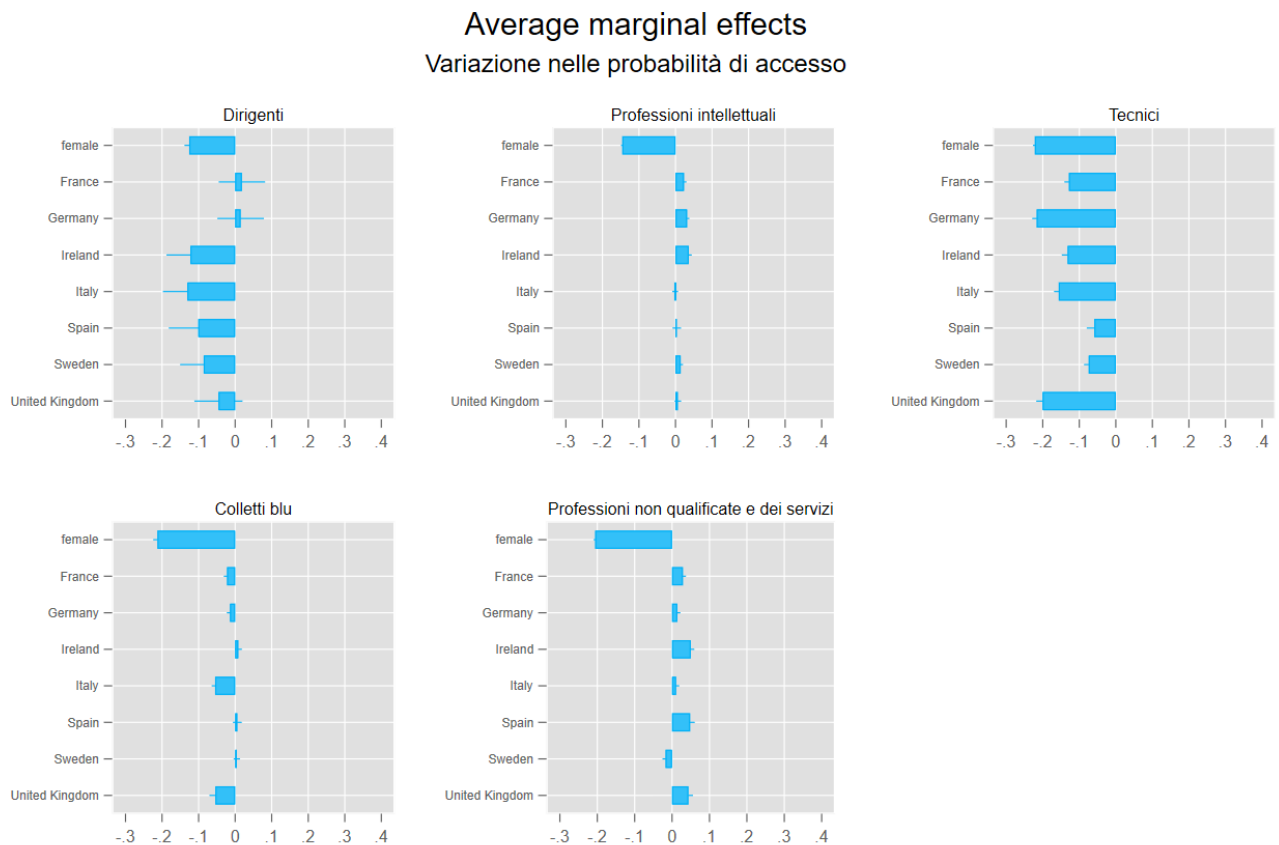
In sintesi, l'evidenza raccolta finora corrobora la necessità di problematizzare la trattazione della classe occupazionale nello studio della segregazione occupazionale. Da un lato, come abbiamo visto, distinguere le professioni unicamente in base al sex typing non è sufficiente, poiché due professioni maschilizzate sono molto diverse sia in termini di mansioni svolte, che di risorse possedute da parte di coloro che vi lavorano. Dall'altro lato, l'operativizzazione dicotomica che distingue fra lavoratori qualificati e non qualificati o fra professioni ad alto o basso status non è adatta a catturare le diverse sfaccettature del fenomeno.

Tuttavia, fino ad ora sono stati riportati gli AME per un solo un termine di interazione, quello fra genere e campo di studio. Abbiamo notato che il paese non sembra fornirci un'evidenza chiaramente interpretabile. Tuttavia, è utile stimare nuovamente un modello di regressione in cui vi è un termine di interazione fra il genere e il paese, al fine di osservare se nelle probabilità di accesso delle donne alle professioni *male-dominated* possano essere rinvenute evidenze che puntano verso eventuali effetti legati ai modelli di welfare, piuttosto che alle traiettorie di post-industrializzazione.

L'analisi delle probabilità marginali tende a corroborare quanto avevamo visto in tabella 3.9, dal momento che, non solo la variazione nelle probabilità di accesso è tendenzialmente bassa quando si considera il paese, ma anche se pensiamo che questa variazione è molto differente a seconda della classe occupazionale considerata. Per poter affermare di osservare un "effetto paese" rilevante, avremmo dovuto rilevare una dinamica trasversale rispetto alle classi occupazionali, cosa che invece non emerge osservando le probabilità marginali. In alcune classi occupazionali l'effetto legato al paese è particolarmente basso, come fra le professioni intellettuali, i colletti blu, e le professioni non qualificate e dei servizi. In altre, dove sembra esserci una variazione più forte nelle probabilità di accesso non è facile identificare un *pattern* rilevante dal punto di vista teorico. Ad esempio, nei tecnici le probabilità marginali sono più alte, in valore assoluto, rispetto alle altre classi occupazionali, ma non ci sembra che le teorie discusse nel primo capitolo sul ruolo del paese e delle istituzioni possano darci gli strumenti per interpretare tali dati. Sembra, invece, che per questa classe occupazionale i dati ci dicano che gli individui che non lavorano in Danimarca, categoria di riferimento per la variabile paese, abbiano tendenzialmente probabilità minori di lavorare in una professione maschilizzata fra i

tecniche. Un discorso simile può essere fatto anche per i dirigenti, con l'unica differenza che per Francia e Germania le probabilità marginali indicano che chi lavora in quei paesi ha circa le stesse probabilità di chi lavora in Danimarca di lavorare in una professione maschilizzata fra i dirigenti.

Grafico 4.1 probabilità marginali di accesso: genere e paese



Fonte: elaborazione dell'autore su micro-dati EU-LFS.

Alla luce di questi dati ci sembra di poter affermare che il framework teorico delineato nel secondo capitolo non sia “influenzato” da un possibile effetto paese. Questo non deve sorprendere. Come si può vedere nelle tabelle riportate in appendice, le professioni maschilizzate sono le stesse in ogni paese. Questo secondo noi corrobora l'idea che la segregazione occupazionale, almeno al livello delle professioni, è un fenomeno molto regolare per cui l'effetto paese potrebbe essere osservato includendo nazioni che appartengono ad aree geografiche molto diverse. Ma, come abbiamo già affermato, una simile aggiunta comporterebbe un riorientamento significativo degli interessi di ricerca. Ad ogni modo, l'evidenza raccolta qui non esclude che l'effetto paese possa essere presente per quanto riguarda la segregazione settoriale più che occupazionale.

Tuttavia, noi non siamo solo interessati ad osservare l'effetto di moderazione di un campo di studio STEM rispetto ad un campo di studio non STEM. Siamo anche interessati a vedere l'effetto di

moderazione di diversi campi STEM rispetto ad un campo di studio non STEM. In particolar modo, siamo interessati a vedere se i campi STEM de-segregati causano lo stesso aumento nelle probabilità di accesso rispetto ai campi segregati, o se invece tale effetto è minore. Se ciò fosse vero, potremmo dire di essere di fronte ad una svalutazione di quel campo di studio specifico.

Per ricordare quali sono i campi di studio STEM e la loro composizione di genere, riproponiamo la stessa tabella che avevamo mostrato nel secondo capitolo.

Tabella 3.17 composizione di genere fra campi di studio STEM

	Uomini	Donne	Totale
Scienze naturali, matematica, statistica	48.46	51.54	100.00
ICT	81.02	18.98	100.00
Ingegneria	84.38	15.62	100.00
Agraria	66.13	33.87	100.00
Totale	48.59	51.41	100.00

Fonte: elaborazione dell'autore su micro-dati EU-LFS. Paesi: Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Irlanda, Regno Unito, Francia, Germania. Anno: 2018. Età: 25-34 anni.

Come possiamo notare, abbiamo due campi che sono maschilizzati (ingegneria e ICT), un campo che è molto vicino alla soglia del 66,6% (agraria) e un campo in cui le donne sono addirittura la maggioranza (scienze naturali, matematica, statistica). Nelle prossime pagine riproporremo la stessa analisi che abbiamo fatto modificando però la codifica del campo di studio. Non distingueremo più fra campo STEM e non STEM, ma distingueremo fra campo non STEM e i quattro campi riportati in tabella 3.14.

In tabella 3.15 abbiamo riportato l'analisi di regressione eseguita con questa ricodifica del campo di studio. Dai risultati possiamo già notare che vi sono differenze rilevanti fra campi STEM, evidenza che sembra corroborare l'ipotesi per cui abbia senso non limitarsi a distinguere campi STEM e "non STEM".

Osservando i coefficienti, si notano alcune differenze rispetto ai primi modelli di regressione, che però sono molto ridotte e non contraddicono i risultati riportati in tabella 3.9. Come si avrà modo di vedere, anche i coefficienti associati al genere sono diversi, ma le differenze sono molto contenute e non rilevanti da un punto di vista teorico. Per questo motivo non commenteremo ulteriormente i risultati di questa regressione per quanto riguarda le variabili di controllo, dal momento che l'evidenza rilevata in tabella 3.9 non si è modificata in modo sostanziale con la ricodifica del campo di studio, concentrandoci unicamente sugli AME delle variabili di nostro interesse.

Tabella 3.18. Regressione logistica

	Dirigenti	Professioni Intellettuali	Tecnici	Colletti blu	Professioni non qualificate e dei servizi
Female (r.c male)	-0.797* (0.32)	-1.526*** (0.07)	-1.112*** (0.07)	-1.657*** (0.18)	-1.928*** (0.09)
<i>Field of study (r.c non-STEM)</i>					
scienze naturali, statistica	0.269* (0.10)	1.407*** (0.03)	1.030*** (0.05)	-0.383** (0.13)	0.036 (0.07)
ICT	1.296*** (0.09)	3.823*** (0.03)	2.354*** (0.05)	0.188 (0.13)	-0.145* (0.07)
ingegneria	1.160*** (0.04)	2.929*** (0.02)	2.440*** (0.02)	0.632*** (0.04)	0.552*** (0.02)
agraria	0.846*** (0.13)	-0.020 (0.13)	1.727*** (0.07)	-0.176* (0.08)	1.037*** (0.05)
female X scienze naturali, statistica	0.599*** (0.16)	0.796*** (0.05)	0.815*** (0.07)	-0.125 (0.21)	0.557*** (0.13)
female X ICT	-0.065 (0.19)	0.194** (0.07)	-0.159 (0.10)	0.480 (0.34)	0.446* (0.20)
female X ingegneria	0.474*** (0.10)	0.496*** (0.04)	0.305*** (0.04)	-0.493*** (0.07)	-0.250*** (0.07)
female X agraria	0.222 (0.25)	0.698*** (0.19)	-0.528*** (0.10)	0.048 (0.15)	-0.253** (0.10)
Year	-0.008 (0.01)	0.021*** (0.01)	0.004 (0.00)	-0.008 (0.01)	-0.028*** (0.01)
<i>Firm size (r.c small)</i>					
medium-large	0.017 (0.03)	0.491*** (0.02)	0.266*** (0.01)	-0.232*** (0.03)	1.089*** (0.02)
<i>Marital status (r.c separated)</i>					
Single	0.301** (0.12)	-0.070 (0.09)	-0.025 (0.06)	-0.094 (0.11)	-0.082 (0.06)
Married	0.306** (0.12)	-0.023 (0.10)	-0.107 (0.06)	-0.059 (0.11)	0.046 (0.06)
<i>Country (r.c Denmark)</i>					
France	-0.052 (0.16)	0.044 (0.04)	-0.672*** (0.05)	-0.522*** (0.11)	0.289*** (0.05)
Germany	-0.000 (0.16)	0.312*** (0.04)	-1.211*** (0.05)	-0.268* (0.10)	-0.034 (0.05)
Ireland	-0.747*** (0.17)	0.390*** (0.05)	-0.995*** (0.06)	0.371** (0.14)	0.525*** (0.05)
Italy	-0.704*** (0.17)	0.114* (0.05)	-0.866*** (0.05)	-0.760*** (0.11)	0.084 (0.05)
Spain	-0.423 (0.22)	0.034 (0.08)	-0.241** (0.08)	0.158 (0.17)	0.571*** (0.07)
Sweden	-0.269 (0.16)	0.036 (0.04)	-0.396*** (0.05)	0.245* (0.11)	-0.256*** (0.05)
United Kingdom	-0.266 (0.17)	0.341*** (0.06)	-1.148*** (0.07)	-0.839*** (0.14)	0.472*** (0.07)

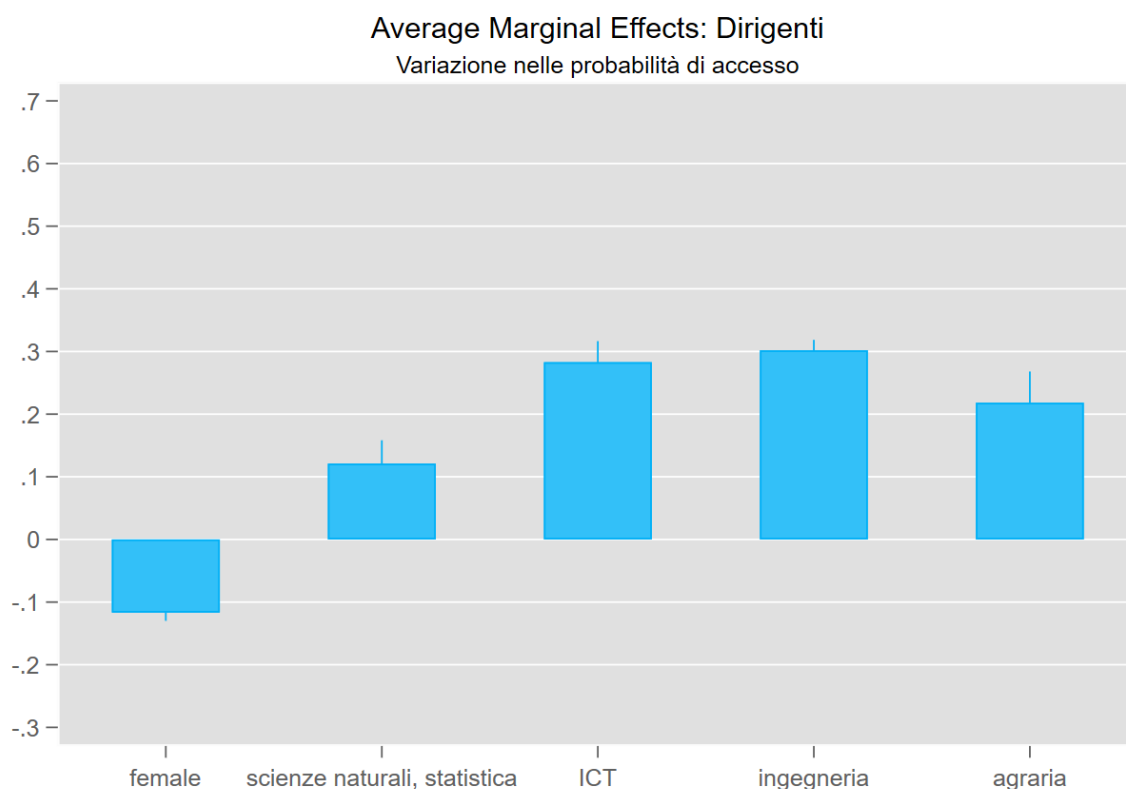
female X France	0.309 (0.32)	0.707*** (0.07)	-0.150* (0.07)	0.493** (0.19)	-0.056 (0.10)
female X Germany	0.142 (0.32)	-0.021 (0.07)	-0.411*** (0.07)	-0.048 (0.19)	0.542*** (0.10)
female X Ireland	0.546 (0.33)	-0.091 (0.09)	0.556*** (0.09)	-0.354 (0.22)	-0.177 (0.11)
female X Italy	0.263 (0.34)	-0.165 (0.09)	-0.157* (0.08)	-0.149 (0.19)	0.078 (0.10)
female X Spain	-0.032 (0.39)	0.168 (0.13)	-0.102 (0.12)	0.006 (0.28)	-0.325* (0.14)
female X Sweden	-0.403 (0.32)	0.181* (0.07)	-0.094 (0.07)	-0.317 (0.20)	0.265* (0.10)
female X United Kingdom	0.199 (0.33)	-0.357*** (0.11)	0.011 (0.11)	0.108 (0.27)	-0.139 (0.13)
Constant	16.557 (19.68)	-45.382*** (11.31)	-7.142 (9.93)	19.169 (18.70)	55.415*** (11.74)
Observations	24370	167617	144239	97698	143022

Standard error fra parentesi

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

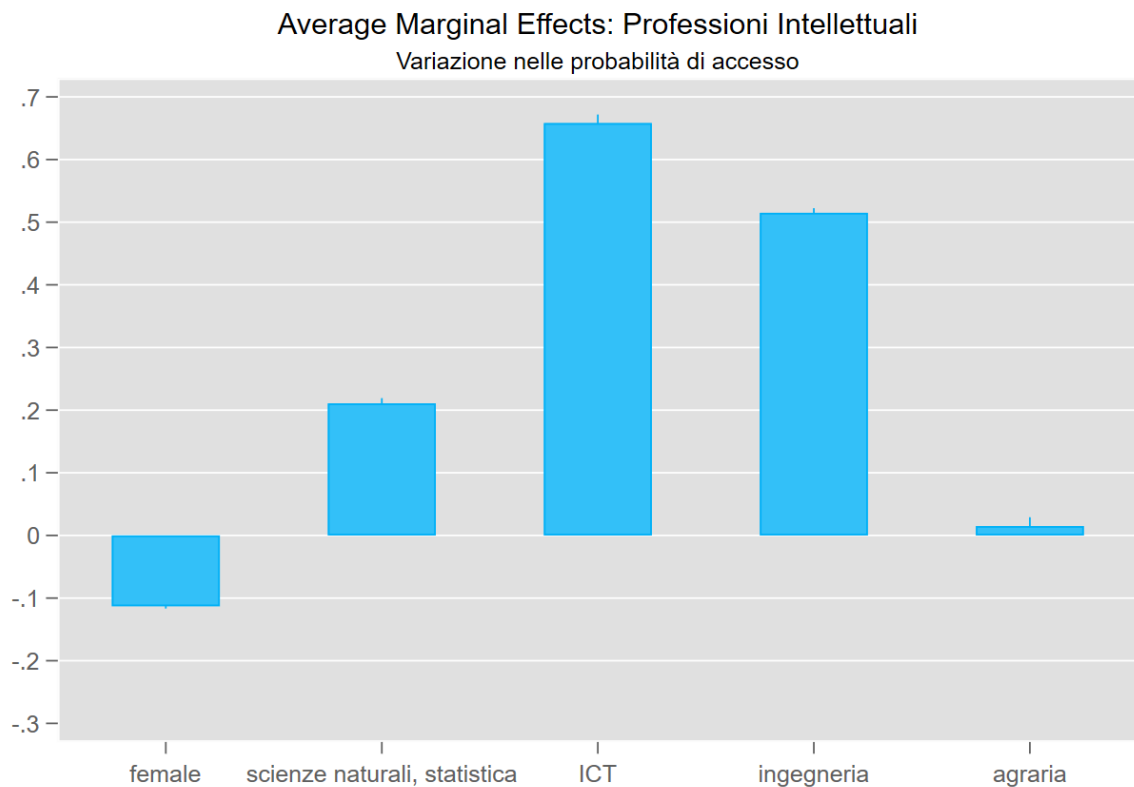
Procediamo quindi a presentare gli AME per il termine d'interazione fra genere e campo di studio per ogni classe occupazionale. Per poter interpretare meglio i dati abbiamo prodotto dei grafici dedicati per ogni classe occupazionale.

Grafico 4.2 probabilità marginali di accesso



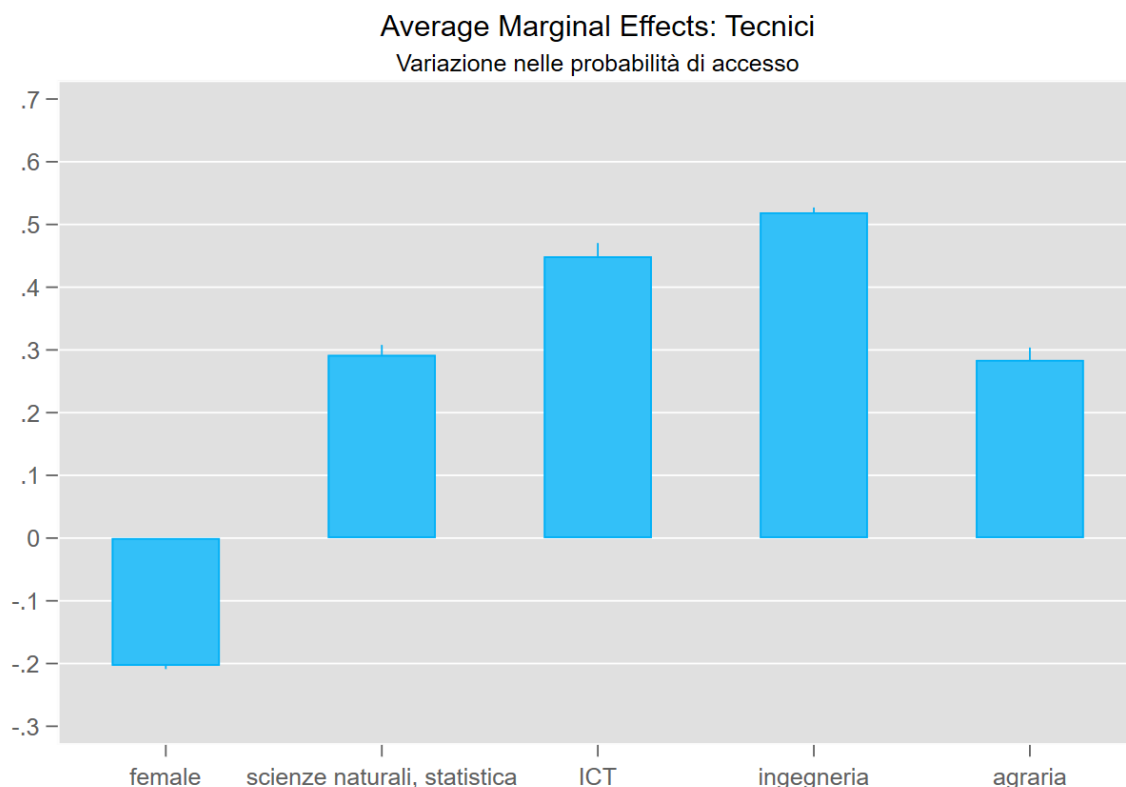
Nel caso dei dirigenti notiamo che chi ha studiato ICT e ingegneria ha circa il 30% di probabilità in più di lavorare in una professione maschilizzata rispetto a chi non ha un'istruzione STEM. Questo dato è in linea con quelli rilevati nel grafico 4, dove l'aumento nelle probabilità associato al campo di studio STEM era leggermente inferiore al 30%. Tuttavia, notiamo che per i campi di studio legati ad agraria e veterinaria l'aumento nelle probabilità di accesso è inferiore, circa il 20%. Infine, l'AME associato a scienze naturali, matematica, e statistica, è ancora più basso, leggermente al di sopra del 10%. Come si può notare, la penalizzazione associata al genere è leggermente diversa rispetto al grafico 4, seppur con differenze molto lievi che non contraddicono l'evidenza rilevata precedentemente. Ciò, molto semplicemente, corrobora l'idea per cui sia utile lavorare con una disaggregazione più complessa del campo di studio.

Grafico 4.3 probabilità marginali di accesso



Nelle professioni intellettuali la situazione è invece molto diversa. Dobbiamo ricordarci che nel grafico 4 la variazione nelle probabilità di accesso associata ad un campo di studio STEM, rispetto ad uno non STEM, era del 44,4%. In questo caso, ad ICT e ingegneria sono associate variazioni più alte, rispettivamente di circa il 65% e il 50%. A scienze naturali, matematica e statistica è associato una variazione nelle probabilità di accesso di circa il 20%. Per quanto riguarda agraria e veterinaria, invece, la variazione è pressoché nulla.

Grafico 4.4 probabilità marginali di accesso



Nel caso dei tecnici la situazione è meno “sbilanciata” rispetto a quanto osservato nel grafico 4.2. La variazione nelle probabilità di accesso associata al campo STEM era infatti del 46%. Come possiamo vedere, abbiamo scienze naturali, matematica, statistica e agraria e veterinaria a cui è associata una variazione del 30% rispetto a chi non persegue un’istruzione STEM. Nel caso di ingegneria la variazione è di circa il 50%, mentre ICT è in linea con i dati rilevati nel grafico 4.2, con una variazione circa del 45%.

Come abbiamo visto, queste tre classi sono quelle dove l’impatto del campo di studio era più forte. Adesso ci sposteremo su quelle in cui l’impatto di questa variabile era più contenuto: colletti blu e professioni non qualificate.

Grafico 4.5 probabilità marginali di accesso

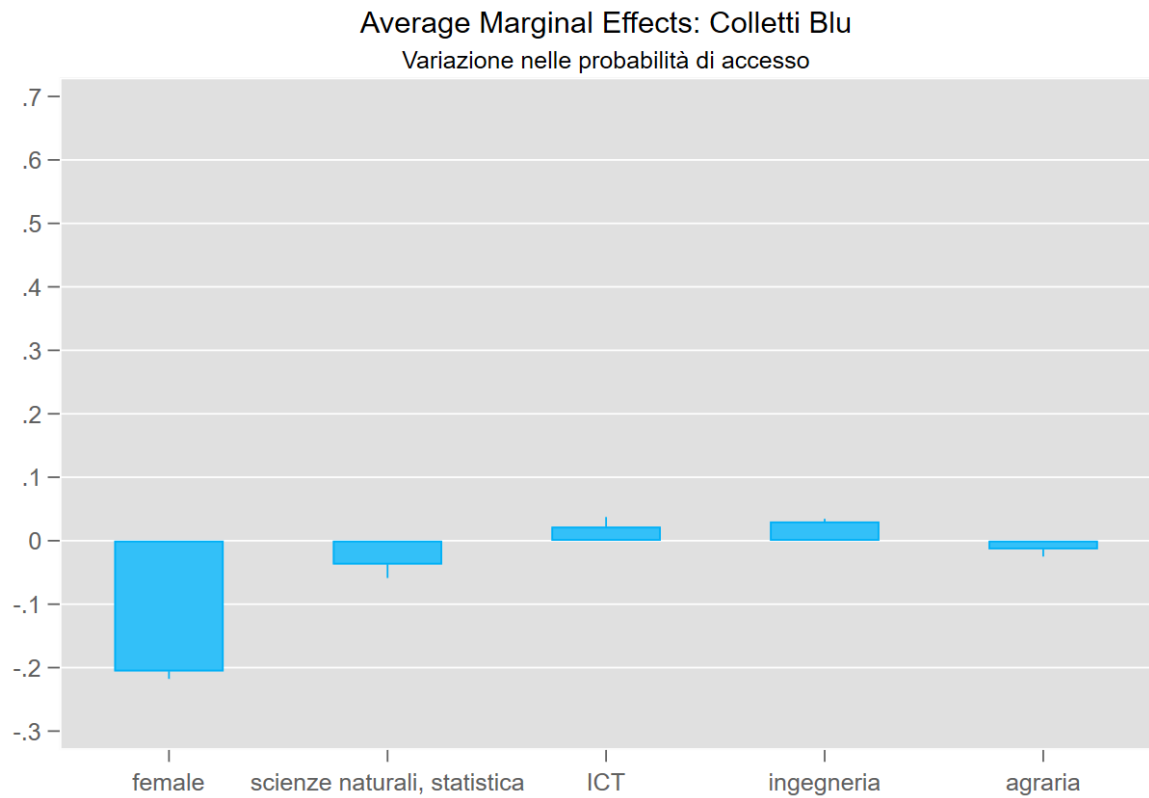
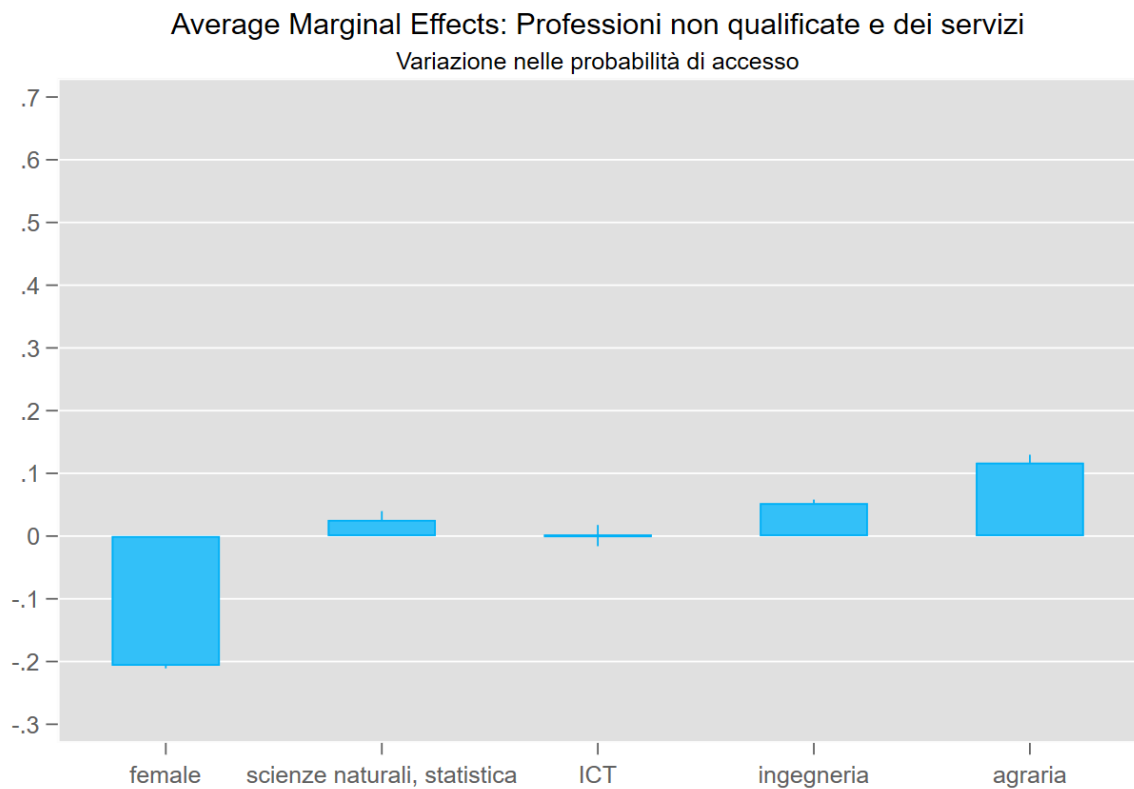


Grafico 4.6 probabilità marginali di accesso



Non deve quindi sorprendere se, dopo aver ricodificato la variabile per poter distinguere fra diversi campi STEM, continuiamo ad osservare variazioni contenute nelle probabilità di accesso in queste classi occupazionali. Tuttavia, ci sembra che da questa analisi, nonostante venga corroborata l'evidenza per cui il campo di studio moderi la relazione fra genere e probabilità di accedere ad una professione *male-dominated* in modo diverso a seconda della classe occupazionale considerata, emerga anche un'evidenza trasversale rispetto alle classi occupazionali. Con l'esclusione delle professioni non qualificate e dei servizi, per cui verranno spese più parole nelle conclusioni, possiamo notare una somiglianza negli AME calcolati sui diversi campi di studio STEM.

Nello specifico, ICT e ingegneria sono i campi di studio a cui sono associate le variazioni più alte nelle probabilità di accesso, mentre scienze, naturali, matematica e statistica è il campo di studio a cui sono associate le variazioni più basse. Agraria e veterinaria mostra variazioni molto forti a seconda della classe occupazionale. Inoltre, come si può notare dai risultati della tabella 3.15, in diverse classi il coefficiente beta di agraria e veterinaria non è statisticamente significativo. Non è quindi possibile escludere la possibilità che, per questo campo di studio, l'evidenza raccolta nel nostro dataset sia dovuta al caso.

Andiamo a vedere più nel dettaglio gli AME associati ai diversi campi di studio STEM in relazione alla penalizzazione associata al genere. Fra i dirigenti, le donne che hanno studiato nei campi ICT e ingegneria hanno, rispettivamente, il 16,6% e il 18,5% di probabilità in più di lavorare in una professione *male-dominated* rispetto agli uomini che non hanno un'istruzione STEM. questo dato è sostanzialmente in linea con i dati riportati in tabella 3.11. Diversa è invece la situazione per agraria e veterinaria, dove le donne hanno il 10, 1% di probabilità di lavorare in una professione *male-dominated* rispetto agli uomini che non hanno un'istruzione STEM. Ciò che però è più interessante è però il dato per scienze naturali, matematica, e statistica. Le donne che hanno intrapreso un'istruzione in questo campo di studio hanno tendenzialmente le stesse probabilità di lavorare in una professione *male-dominated* degli uomini che non hanno un'istruzione STEM.

Tabella 3.19 AME: dirigenti

	dy/dx	std.	z	P>z	[95% conf. interval]	
Female	-0.117	0.007	-17.420	0.000	-0.130	-0.104
<i>Field of study</i>						
scienze naturali, statistica	0.121	0.019	6.380	0.000	0.084	0.158
ICT	0.283	0.017	16.500	0.000	0.249	0.317
ingegneria	0.302	0.008	35.680	0.000	0.285	0.318
agraria	0.218	0.025	8.590	0.000	0.168	0.268

Per le variabili nominali dy/dx è la differenza rispetto alla categoria di riferimento.

Anche fra i professionisti possiamo osservare una situazione molto interessante. Osservando i dati riportati in tabella 3.10, avevamo notato che le donne con un'istruzione STEM hanno il 29,7% di probabilità in più di lavorare in una professione *male-dominated* rispetto agli uomini senza istruzione STEM. Tale differenza è molto più alta per le donne che hanno studiato ICT o ingegneria, rispettivamente il 54,5% e il 40,2%. Questa differenza si riduce in maniera molto rilevante per scienze, naturali, matematica, e statistica: il 9,8%. Nel caso di agraria e veterinaria, invece, l'aumento nelle probabilità di accesso associato a questo campo di studio non permette di compensare la penalizzazione associata al genere.

Tabella 3.20 AME: professioni intellettuali

	dy/dx	std. err.	z	P>z	[95% conf. interval]	
Female	-0.113	0.002	-58.980	0.000	-0.117	-0.109
<i>Field of study</i>						
scienze naturali, statistica	0.211	0.004	48.960	0.000	0.202	0.219
ICT	0.658	0.007	94.340	0.000	0.644	0.672
ingegneria	0.515	0.004	136.370	0.000	0.508	0.522
agraria	0.015	0.007	2.080	0.037	0.001	0.029

Per le variabili nominali dy/dx è la differenza rispetto alla categoria di riferimento.

Per quanto riguarda i tecnici, fra cui le donne con istruzione STEM hanno il 23,8% di probabilità in più di lavorare in una professione *male-dominated* rispetto agli uomini con istruzione non STEM, la disaggregazione fra i diversi campi STEM mostra delle interessanti differenze rispetto alle professioni intellettuali per quanto riguarda ICT e ingegneria. Le donne che hanno conseguito il titolo d'istruzione più alto in questo campo hanno il 24,5% di probabilità in più di lavorare in una professione maschilizzata rispetto agli uomini che non hanno un'istruzione STEM. Tale differenza è del 31,5% per le donne che hanno studiato ingegneria. Nel caso di scienze naturali, matematica e statistica la differenza è molto più contenuta, pari al 8,8%, simile alla differenza associata ad agraria e veterinaria, 8%. Quando si utilizza questa ulteriore disaggregazione del campo di studio notiamo infatti che non emerge quello "squilibrio" rilevato fra i professionisti circa le differenze nelle probabilità di accesso fra le donne che hanno studiato ICT e ingegneria e gli uomini che non hanno un'istruzione STEM. Questo è interessante poiché lavorando su una distinzione solo fra campo di studio STEM e non STEM, le differenze nelle probabilità di accesso registrate in queste due classi erano più contenute (29,7% e 23,8%) rispetto a quanto abbiamo osservato con questa disaggregazione.

Tabella 3.21 AME: tecnici

	dy/dx	std. err.	z	P>z	[95% conf. interval]	
Female	-0.204	0.003	-75.880	0.000	-0.209	-0.198
<i>Field of study</i>						
scienze naturali, statistica	0.292	0.008	35.950	0.000	0.276	0.308
ICT	0.449	0.011	41.450	0.000	0.428	0.470
ingegneria	0.519	0.004	130.520	0.000	0.512	0.527
agraria	0.284	0.010	28.020	0.000	0.264	0.304

Per le variabili nominali dy/dx è la differenza rispetto alla categoria di riferimento.

Per quanto concerne queste classi occupazionali gli AME associati ai campi di studio sono bassi, in linea con quanto visto nel grafico 4.1. Tuttavia, nonostante il campo di studio non abbia un ruolo rilevante nel moderare la relazione fra genere e probabilità di accesso alle professioni maschilizzate, possiamo notare che per i colletti blu si notano delle similitudini rispetto alle tre classi occupazionali precedenti. ICT e ingegneria rimangono i campi a cui è associato un aumento maggiore nelle probabilità di accesso. Naturalmente nessuno di questi campi produce un aumento sufficiente per compensare la penalizzazione associata al genere.

Nel caso delle professioni non qualificate e dei servizi i risultati sono differenti, con agraria che risulta essere il campo di studio a cui è associata la variazione maggiore nelle probabilità di accesso; tuttavia, come abbiamo detto il dato su questo campo di studio è di più difficile lettura, anche considerato che in diverse classi non è statisticamente significativo.

Tabella 3.22 AME: colletti blu

	dy/dx	std. err.	z	P>z	[95% conf. interval]	
Female	-0.206	0.006	-34.120	0.000	-0.218	-0.194
<i>Field of study</i>						
scienze naturali, statistica	-0.037	0.011	-3.440	0.001	-0.059	-0.016
ICT	0.022	0.008	2.830	0.005	0.007	0.037
ingegneria	0.030	0.002	14.240	0.000	0.026	0.034
agraria	-0.014	0.006	-2.310	0.021	-0.025	-0.002

Per le variabili nominali dy/dx è la differenza rispetto alla categoria di riferimento.

Tabella 3.23 AME: professioni non qualificate e dei servizi

	dy/dx	std. err.	z	P>z	[95% conf. interval]	
Female	-0.207	0.002	-97.770	0.000	-0.211	-0.203
<i>Field of study</i>						
scienze naturali, statistica	0.026	0.007	3.600	0.000	0.012	0.040
ICT	0.001	0.009	0.090	0.926	-0.016	0.018
ingegneria	0.052	0.003	17.750	0.000	0.047	0.058
agraria	0.117	0.006	18.100	0.000	0.104	0.130

Per le variabili nominali dy/dx è la differenza rispetto alla categoria di riferimento.

Osservando questi dati, possiamo dire che l'evidenza rilevata corrobora le ipotesi di ricerca. In particolar modo, sono emerse tre evidenze fondamentali per questa tesi. La prima è che il campo di studio è effettivamente in grado di moderare la relazione fra genere e probabilità di accedere ad una professione *male-dominated*. La seconda è che tale capacità di moderazione varia in maniera molto rilevante a seconda della classe occupazionale considerata. La terza è, infine, che tale effetto di moderazione varia anche quando distinguiamo fra campi STEM. Le implicazioni di questi risultati verranno discusse nelle conclusioni, ma possiamo già dire che questi risultati contribuiscono a problematizzare ulteriormente lo studio della segregazione occupazionale. In primo luogo, abbiamo mostrato che la classe occupazionale è uno spazio strategico per studiare gli effetti "limitanti" della struttura sull'agency delle persone, che non può tuttavia essere relegata ad un "residuo" come implicitamente fatto dalla *gender role theory*. In secondo luogo, l'analisi effettuata con una disaggregazione più dettagliata del campo di studio ha fatto emergere degli elementi interessanti che possono arricchire la riflessione sulla dinamica della segregazione discussa nel secondo capitolo, unitamente a far luce anche su possibili implicazioni di policy.

Abbiamo optato di non riportare qui gli AME calcolati per il termine d'interazione fra genere e paese, che possono essere consultati in appendice, poiché in linea con quanto visto nel grafico 4.1. Ciò corrobora l'ipotesi per cui il paese, almeno per quanto riguarda le economie capitaliste avanzate dell'Occidente, non sembra avere un ruolo particolarmente rilevante per spiegare la segregazione occupazionale.

Conclusioni

Il lavoro svolto in questa tesi si è mosso partendo da due considerazioni iniziali. La prima è che, pur concordando in linea di massima con le argomentazioni sollevate dalla *gender role theory* per cui la socializzazione e gli stereotipi di genere sono fondamentali nel dare forma alla segregazione occupazionale, abbiamo ritenuto che alcune di queste non tenessero in considerazione una serie di elementi. In particolare, inquadrando la segregazione come un fenomeno che viene determinato unicamente da dinamiche precedenti all'ingresso nel mercato del lavoro, questo approccio teorico fatica a fornire una spiegazione del perché possiamo ugualmente osservare che esistono donne che lavorano in professioni maschilizzate. Se la segregazione occupazionale fosse l'esito di un'autoselezione all'ingresso del mercato del lavoro, dove ogni persona fa domanda per lavori congruenti con il proprio ruolo di genere e dove selezionatori e imprenditori discriminano coloro che non lo fanno, l'occupazione femminile nelle professioni maschilizzate andrebbe vista come il risultato di un "malfunzionamento" della struttura. Le donne che lavorano in queste professioni lo farebbero perché riuscite casualmente a sfuggire alla schermatura con cui le persone vengono suddivise fra lavori tipizzati come maschili o femminili.

In una teorizzazione simile non viene quindi dato spazio all'agency, alla capacità di fare delle scelte in maniera libera, nel senso di slegata da quei condizionamenti sociali che fanno parte dei processi di socializzazione. Questo perché l'identità di genere viene concepita come un'entità che è completamente formata quando le persone sono già adulte, anziché come qualcosa che è continuamente in formazione, che gli individui, anche i dominati, hanno sempre la possibilità di influenzare tramite la loro agency. Tuttavia, non dando il giusto peso all'agency si rischia anche di non capire più chiaramente il funzionamento della struttura. Se non prendiamo in considerazione che le persone possano agire e fare scelte significative per la loro vita, è difficile anche osservare le limitazioni e i vincoli che vengono posti all'azione individuale.

La seconda considerazione riguarda l'impiego della classe occupazionale. Per quanto riguarda la classe occupazionale, vi sono questioni di natura sia teorica che metodologica. Dal punto di vista teorico riteniamo che ipotizzare uno "smistamento" dei candidati e delle candidate che fanno domanda per un lavoro unicamente basato sugli stereotipi di genere, come fa la *gender role theory*, abbia la conseguenza di distinguere le professioni solo in base alla loro tipizzazione rispetto al genere. Anche in questo caso la conseguenza implicita di una tale trattazione è dare per scontato che le professioni maschilizzate siano più simili tra di loro rispetto, ad esempio, a quelle femminilizzate

proprio perché sono considerate professioni “da uomini”, mentre le altre sono tipizzate come professioni “da donne”. Non vogliamo mettere in discussione l’importanza di questa distinzione, che è ugualmente alla base di questo lavoro, ma abbiamo ritenuto necessario problematizzarla, soprattutto se consideriamo che Torre (2019) ha rilevato che la classe sociale di origine di una persona non sembra efficace per spiegare come mai una persona lavori in una professione *male-dominated*, *female-dominated* o *gender neutral*. Abbiamo quindi ritenuto che la classe occupazionale rappresentasse un contesto in cui agency e struttura si intreccino in modo unico, ipotizzando che l’agency delle persone, osservata a partire dalle loro scelte, potesse avere effetti differenti sulla probabilità di lavorare in una professione maschilizzata.

Dal punto di vista metodologico ed empirico, invece, abbiamo notato che, da un lato, la classe occupazionale d’impiego è stata soprattutto studiata in prospettiva intra-categoriale, impiegando soprattutto tecniche qualitative. Queste ricerche hanno utilizzato la classe occupazionale come categoria di partenza per analizzarne il grado di eterogeneità tramite una prospettiva intersezionale (Acker, 1990, 2006, 2012; Orupabo and Nadim, 2020; Rickett and Morris, 2021; Williams *et al.*, 2012). Tuttavia, con questa metodologia non è possibile domandarsi cosa succeda in una classe occupazionale *rispetto ad un’altra*. Al fine di rispondere ad un simile interrogativo, il cui fine è la generalizzazione, è necessario l’impiego dell’approccio intercategoriale, solitamente adottato con l’impiego di tecniche quantitative. Tuttavia, gli studi sulla segregazione occupazionale che hanno adottato questo approccio, hanno operativizzato la classe occupazionale in maniera ambigua e potenzialmente poco efficace. Alcuni hanno impiegato un’operativizzazione dicotomica, distinguendo fra lavoratori *high-skilled* e *low-skilled* o distinguendo fra professioni ad alto o basso status (Mandel, 2012; Mandel and Semyonov, 2006; Torre and Jacobs, 2021). Korpi *et al.* (2013) l’hanno inclusa osservandola solo in base al titolo di studio, distinto su tre livelli (alto, medio, e basso).

Ci è quindi sembrato chiaro di essere di fronte ad un gap nella letteratura. Per iniziare a colmarlo abbiamo ritenuto che servisse una diversa trattazione del rapporto fra agency e struttura, che avesse al suo centro la comparazione fra diverse classi occupazionali.

È in questa prospettiva che va interpretata la nostra decisione di utilizzare Bourdieu come autore di riferimento per l’elaborazione del framework teorico. Da un lato, Bourdieu ammette la possibilità di resistere ai condizionamenti sociali. Nella sua concezione di habitus, Bourdieu si immagina in un soggetto che viene esposto ai condizionamenti sociali, espressione delle strutture oggettive del contesto sociale in cui è calato, ma che ha la possibilità non solo di resistere a tali condizionamenti, ma anche di modificare le strutture da cui tali condizionamenti discendono. Diversi autori hanno

accusato Bourdieu di aver sviluppato un approccio eccessivamente deterministico (Mutch, 2003; Vandenberghe, 1999) ma, come abbiamo visto, la segregazione occupazionale è un fenomeno che riguarda il posizionamento delle donne nel mercato del lavoro, un processo che è stato marcato da cambiamenti importanti che Bourdieu stesso ammette essere legati all'esercizio dell'agency da parte delle donne (Nentwich *et al.*, 2015).

Allo stesso tempo, il pensiero di Bourdieu è attraversato da una forte concezione di *embeddedness* (Nentwich *et al.*, 2015). Gli individui agiscono in contesti sociali ed economici precisi, in cui le loro azioni possono avere effetti diversi. Da questo punto di vista, è nell'intreccio fra habitus e campo che sta la componente più originale del pensiero bourdieusiano.

Partendo da questa considerazione abbiamo fatto una scelta precisa. Abbiamo deciso di individuare un comportamento specifico che è tipizzato come maschile, aver perseguito un'istruzione STEM sia a livello terziario, che secondario e post-secondario (includendo quindi tutti quelli che hanno perseguito un'istruzione di tipo tecnico). In particolare, eravamo interessati a quelle donne che hanno ottenuto un'istruzione in questo campo, poiché la scelta di intraprendere un'istruzione in uno di questi campi di studio doveva essere l'esito dell'esercizio dell'agency più che l'effetto dei condizionamenti sociali a cui fa riferimento la *gender role theory*. Come abbiamo visto, inoltre, il campo di studio STEM è una precondizione per lavorare nelle professioni maschilizzate, che sono tendenzialmente professioni STEM. Abbiamo detto che per Bourdieu un elemento fondamentale quando studia le relazioni di genere è l'*amor fati*, quella predisposizione a “rifiutare ciò che viene rifiutato”, che sta alla base del funzionamento della violenza simbolica. Quindi l'idea alla base delle “scelte atipiche” che abbiamo discusso nel secondo capitolo era quella di vedere cosa succedesse alle donne che non accettano l'*amor fati*, che non “accettano il loro destino” e fanno scelte non conformi agli stereotipi vigenti in un determinato contesto sociale.

Studiare la segregazione occupazionale attraverso l'esperienza di questo gruppo di donne è utile perché permette di osservare meglio l'effetto della struttura nel vincolare l'azione umana. In particolar modo, eravamo interessati a vedere come cambiassero le probabilità di accesso delle donne con un'istruzione STEM rispetto agli uomini senza tale istruzione. L'idea di base è che qualora l'incremento nelle probabilità di accesso associato al campo di studio non fosse in grado di compensare la penalizzazione, ovvero la diminuzione nelle probabilità di accesso, associata al genere potremmo dire di essere di fronte ad una situazione dove le scelte che facciamo non contano quando il nostro genere.

Tuttavia, una riflessione del genere è incompleta se non consideriamo il ruolo svolto da quei contesti sociali ed economici che danno forma alla *embeddedness* in cui si colloca l'agire di ciascuna persona.

Per noi questi contesti sociali ed economici sono le classi occupazionali d'impiego. Come abbiamo visto, sulla trattazione della classe occupazionale c'è un gap significativo nella letteratura che andrebbe colmato, ma c'è anche un ulteriore elemento di riflessione che non può essere ignorato. Torre (2019) ha rilevato che l'estrazione non sembra essere particolarmente rilevante nel determinare le probabilità di accesso alle professioni maschilizzate. La classe sociale di origine è efficace per spiegare come mai una persona lavori come manager o come artigiano, ma non è altrettanto efficace nel dirci perché una persona lavori in una professione artigianale maschilizzata o in una professione manageriale *gender neutral*. Questo ci suggerisce che la classe occupazionale d'impiego potrebbe avere un ruolo più strategico, presentando barriere più o meno alte all'ingresso delle donne nelle professioni *male-dominated*. L'idea che ha mosso la nostra ricerca è quindi che se avessimo osservato delle variazioni fra classi occupazionali nella misura in cui il campo di studio modera la relazione fra genere e probabilità di accedere ad una professione maschilizzata, allora potremmo dire di essere di fronte a diverse dinamiche con cui viene schermato l'accesso delle donne a queste professioni.

Avendo mostrato che le professioni *male-dominated* possono essere considerate come le posizioni migliori che un individuo possa occupare in una data classe occupazionale, abbiamo re-intepretato la segregazione come l'esito dello scontro fra due forze: una che vuole sovvertire la gerarchia delle posizioni e una che invece la vuole preservare. È da questo punto di vista che parliamo di “spezzare la Doxa”, riprendendo le parole di Bourdieu in “Dominio Maschile”. Per una donna, lavorare in una professione maschilizzata significa superare una serie di pregiudizi e presupposizioni che fanno di quella professione qualcosa che tipizzano quella professione come qualcosa di non congruo o di adatto per le donne. Naturalmente, abbiamo ritenuto che la difficoltà nella rottura della Doxa, osservata tramite l'effetto del campo di studio e la penalizzazione associata al genere, fosse diversa a nelle classi occupazionali considerate.

L'analisi dei dati ha mostrato che vi sono differenze rilevanti nel modo in cui il campo di studio compensa la penalizzazione associata al genere fra le diverse classi occupazionali. Inoltre, abbiamo notato che emergono importanti differenze quando non distinguiamo semplicemente fra campi STEM e non STEM, ma osserviamo diversi campi STEM.

Partiamo dai risultati che abbiamo mostrato con il grafico 4. Dai dati rilevati dalla nostra analisi possiamo parlare di un diverso grado di forza con cui le donne con un'istruzione STEM “spezzano la Doxa”. In particolare, questa capacità di rottura è maggiore fra le professioni inettellektuali, dove l'aumento nelle probabilità di accesso associato al campo di studio è alto circa il 44% e la penalizzazione associata al genere è più contenuta, circa il 14%. Questa è la classe occupazionale in cui la capacità di rottura di questi schemi e pregiudizi è più alta quando le donne esercitano la propria

agency. Diversa è invece la situazione fra tecnici e dirigenti. Nel primo gruppo, l'aumento nelle probabilità di accesso associato al campo di studio STEM è leggermente più alto rispetto ai professionisti, ma la penalizzazione associata al genere è a sua volta maggiore (rispettivamente 46% e 22,2%). I dirigenti, invece, sono la classe dove la penalizzazione associata al genere è la minore in assoluto, il 12,6%, a fronte però di un aumento nelle probabilità di accesso associato al campo di studio più contenuto rispetto alle altre due classi, il 27,1%. Questo ci porta a dire che, rispetto a quanto osservato fra le professioni intellettuali, tecnici e dirigenti sono due classi occupazionali dove la capacità di "spezzare la Doxa" tramite l'esercizio dell'agency è più contenuta. Tuttavia, possiamo dire che fra i tecnici questa capacità di rottura sembra più forte che fra i dirigenti, dal momento che le donne con un'istruzione STEM hanno il 23,8% di probabilità in più di accedere ad una professione maschilizzata rispetto agli uomini che non hanno un'istruzione STEM, mentre nei dirigenti questa differenza si ferma al 14,5%.

Sembra quindi che il superamento delle barriere di genere sia più facile nelle professioni intellettuali, anche per via di una minore penalizzazione associata al genere. Fra i tecnici la penalizzazione di genere è molto alta, ma l'impatto del campo del studio permette ugualmente di osservare una capacità di superamento delle barriere di genere non irrilevante. Fra i dirigenti vi è una situazione opposta rispetto ai tecnici: la penalizzazione di genere è più contenuta ma il campo di studio non determina un aumento nelle probabilità di accesso paragonabile a quanto visto nelle altre due classi.

Il primo risultato di questo nostro lavoro è quindi quello di mostrare come l'accesso alle professioni maschilizzate vari fra classi occupazionali, al punto che i lavoratori *high-skilled* non possono essere considerati come un gruppo unico. Ciò sembra corroborare la nostra idea di partenza per cui l'attribuzione delle professioni migliori funzioni in maniera diversa a seconda della classe occupazionale considerata.

Cosa possiamo dire invece per i colletti blu e le professioni non qualificate e dei servizi? In queste classi occupazionali l'impatto del campo di studio è pressochè nullo. La capacità di rottura della doxa non sembra essere particolarmente legata ad una scelta atipica. Questo potrebbe suggerire che l'agency delle donne è meno efficace nell'incentivare il superamento delle barriere di genere in queste classi occupazionali. Ci sembra che questi dati corroborino l'ipotesi per cui la segregazione possa essere vista come un fenomeno attraversato da dinamiche di distinzione, segnato da quella serie di lotte simboliche attorno al valore di distinzione delle posizioni migliori di ogni classe occupazionale, ovvero le professioni *male-dominated*. In particolare, le differenze osservate fra classi occupazionali sembrano indicare che queste lotte simboliche si sviluppano in maniera differente in ciascuna classe,

gettando ulteriore luce sul funzionamento delle dinamiche sottostanti alla segregazione occupazionale.

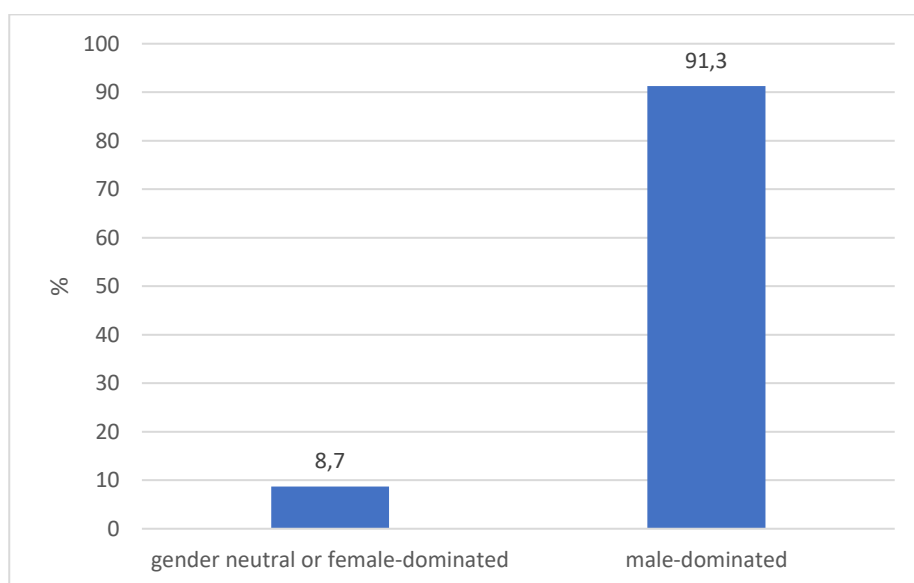
Potremmo quindi delineare una gerarchia relativa alla capacità di rottura della Doxa come conseguenza dell'esercizio dell'agency da parte delle donne:

1. Professioni intellettuali: capacità di rottura alta
2. Tecnici: capacità di rottura medio-alta
3. Dirigenti: capacità di rottura media
4. Colletti blu: capacità di rottura bassa
5. Professioni non qualificate e dei servizi: capacità di rottura bassa

Come possiamo interpretare i dati sulle ultime due classi occupazionali? Da un lato, questo potrebbe essere dovuto al fatto che in queste classi il campo di studio non è così propedeutico per accedere alle professioni *male-dominated* rispetto a dirigenti, professionisti, e tecnici. Questa rischierebbe però di essere una spiegazione parziale. Osservando i nostri dati dobbiamo fermarci a constatare che la capacità di rottura della Doxa è più bassa fra queste classi occupazionali, ma riteniamo che questa tesi possa offrire importanti spunti per orientare la ricerca futura.

Un buon punto di partenza è quello di guardare con grande attenzione alla composizione di genere delle professioni. Partiamo dal caso dei colletti blu. Solitamente, le professioni maschilizzate assorbono una minoranza della forza lavoro di una data classe occupazionale, ma nel caso dei colletti blu notiamo che assorbono la stragrande maggioranza della forza lavoro.

Grafico 5 professioni maschilizzate e non fra i colletti blu



Fonte: elaborazione dell'autore su micro-dati EU-LFS.

Quali sono le professioni “non maschilizzate” in questa classe occupazionale?

Tabella 4 professioni non maschilizzate fra i colletti blu

	Freq.	Percent	Cum.
Handicraft workers	2332	19.32	19.32
Garment and related trades workers	2020	16.73	36.05
Other craft and related workers	2343	19.41	55.46
Textile, fur and leather products machine operators	1768	14.65	70.10
Food and related products machine operators	3609	29.90	100.00
Total	12072	100.00	

Fonte: EU-LFS.

Consultando i documenti messi a disposizione dell’ILO circa la classificazione delle professioni possiamo guardare in modo specifico alle mansioni svolte in queste professioni²¹. Con l’esclusione degli *other craft and related workers*, che sono una categoria “residuale” che include soprattutto lavoratori che non è possibile classificare in altre professioni artigianali, possiamo identificare un pattern.

Gli *handicraft workers* svolgono mansioni per cui sono richieste delle competenze artistiche nella fabbricazione, riparazione, e decorazione di oggetti come strumenti musicali, gioielli, oggetti di ceramica e porcellana. I *garment and related trades workers*, così come i *textile, fur and leather products machine operators* sono professioni relative alla fabbricazione di capi di vestiario. Ciò viene svolto lavorando, riparando, alterando, e decorando tessuti come pellicce o cuoio. Nel caso dei *textile, fur and leather products machine operators* le mansioni vengono svolte tramite l’utilizzo di macchinari per cucire o per lavorare a maglia. Nel settore automobilistico la principale mansione svolta da operatori di macchinari che lavorano questi tessuti è la fabbricazione delle imbottiture per le automobili, che comprendono la fabbricazione dei sedili ad esempio. Nel caso dei *food and related products machine operators*, come si può capire facilmente dal loro nome, le mansioni principali riguardano la lavorazione delle carni, ma anche la supervisione dei macchinari preposti alla preparazione del pane, prodotti dolciari, e prodotti fermentati.

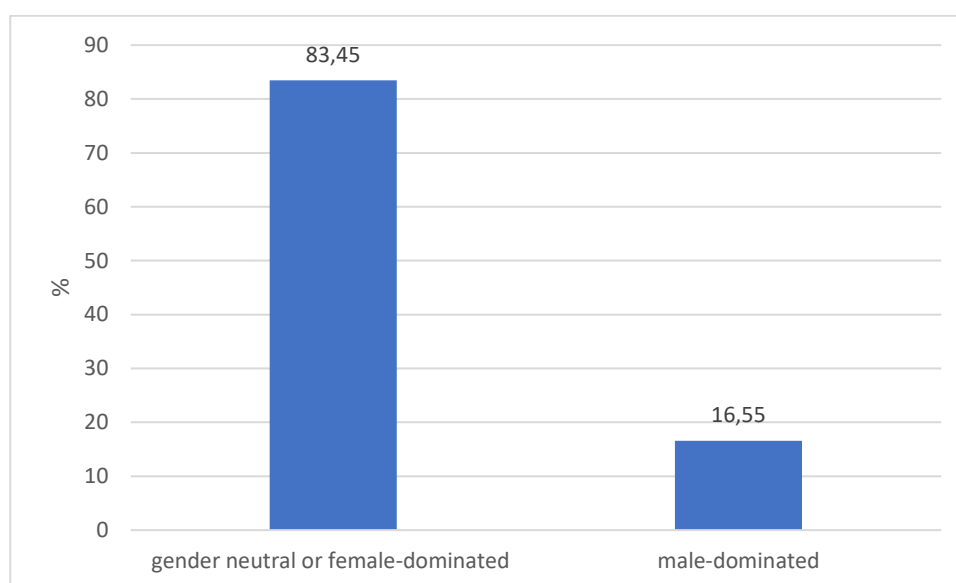
Nessuna di queste professioni è femminilizzata, ma ci sembra di essere di fronte a professioni le cui mansioni hanno una tipizzazione meno chiaramente associata allo stereotipo di mascolinità. Forse il dato più interessante potrebbe essere il modo con cui le mansioni specifiche svolte in queste professioni sono legate ai concetti di mascolinità e femminilità. Più che studiare le determinanti dell’occupazione nelle professioni maschilizzate, per questa classe occupazionale sarebbe più interessante studiare come si costruisce l’identità di genere all’interno di professioni manuali, che

²¹ Tale documentazione è, come è stato menzionato in precedenza, reperibile al seguente link <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>

sulla carta sarebbero tipizzate come maschili, ma con delle mansioni che hanno una tipizzazione meno chiara. Una simile ricerca potrebbe fornire un punto di vista privilegiato sul modo in cui la segregazione viene riprodotta dalle mansioni specifiche svolte in una determinata professione. Fra i colletti blu, quindi, potrebbe essere più fruttuoso lavorare sul ruolo delle mansioni svolte. Ciò avrebbe il merito di riflettere su dinamiche più profonde circa il funzionamento della struttura e delle dinamiche che rinforzano la segregazione.

Nel caso delle professioni non qualificate e dei servizi la situazione è diversa.

Grafico 5.1 professioni maschilizzate e non fra le professioni non qualificate e dei servizi



Fonte: EU-LFS.

In questa classe occupazionale vediamo che la struttura dell'occupazione non è controintuitiva come nel caso dei colletti blu, con le professioni *male-dominated* che assorbono una minoranza della forza lavoro. Tuttavia, rispetto alle professioni maschilizzate nelle altre classi occupazionali, che hanno a che vedere con l'impiego di competenze scientifico-tecnologiche, in questa classe occupazionale notiamo una certa eterogeneità.

Tabella 4.1 professioni *male-dominated* fra le professioni non qualificate e dei servizi

	Freq.	Percent	Cum.
Protective services workers	12085	31.24	31.24
Vehicle, window, laundry and other hand cleaning workers	1304	3.37	34.61
Agricultural, forestry and fishery labourers	4877	12.61	47.22
Mining and construction labourers	4491	11.61	58.83
Transport and storage labourers	13780	35.62	94.46
Street vendors (excluding food)	675	1.75	96.20
Refuse workers	1469	3.80	100.00
Total	38681	100.00	

Fonte: EU-LFS

Più dei due terzi della forza lavoro assorbita dalle professioni maschilizzate lavora fra i *protective service workers*, che includono le forze dell'ordine o i vigili del fuoco, e i *transport and storage labourers*, che includono lavoratori che si occupano del trasporto merci e persone tramite ciclomotori ad esempio. Allo stesso tempo vi sono lavoratori come i *vehicle, window, laundry and other hand cleaning workers*, che svolgono mansioni legate alla pulizia. Questo è un dato interessante perché una delle professioni più femminilizzate in questa classe occupazionale è quella dei *domestic, hotel and office cleaners and helpers*, che include ugualmente mansioni di pulizia seppur in contesti differenti. C'è quindi una variazione molto alta nel tipo di mansioni svolte che, anche in questo caso, potrebbe essere oggetto di ricerche future.

In conclusione, colletti blu e professioni non qualificate e dei servizi sono le classi occupazionali dove le scelte atipiche contano meno. Questo potrebbe portarci a credere che ciò sia semplicemente legato ad una specificità dovuta alla minor propedeuticità del campo di studio per accedere a queste professioni e non sarebbe scorretto pensarlo. Tuttavia, i nostri dati suggeriscono che in queste classi le dinamiche della segregazione possano essere più fortemente legate al modo in cui certe mansioni, e i contesti in cui vengono svolte, sono tipizzate come maschili e femminili rispetto a dirigenti, professionisti, e tecnici dove l'effetto di moderazione del campo di studio è più forte.

Ad ogni modo, riteniamo che questa evidenza corrobora ulteriormente l'intuizione che ha guidato la nostra ricerca, ovvero che il "funzionamento" della segregazione occupazionale sia diverso a seconda delle classi occupazionali considerate. Come possiamo notare, ciò sembra essere corroborato anche nel caso dei cosiddetti lavoratori *low-skilled*. Da un lato abbiamo una classe occupazionale, i colletti blu, per cui la struttura della segregazione delle professioni farebbe pensare alla necessità di adottare un framework teorico diverso. Occorrerebbe guardare più all'effetto di "attrazione" delle professioni non maschilizzate nei confronti della forza lavoro femminile. Dall'altro lato, nel caso delle professioni non qualificate e dei servizi notiamo che le professioni maschilizzate sono molto eterogenee in termini di mansioni e che, allo stesso tempo, ci sono professioni simili, come quelle legate a lavaggio e pulizia, che però possono essere sia femminilizzate che maschilizzate. Questo ci fa pensare che, seppur rimanga più utile studiare le dinamiche con cui viene schermato l'ingresso delle donne nelle professioni maschilizzate, sia necessario svolgere analisi più dettagliate e specifiche su queste professioni.

Ciò apre la porta a diverse linee di ricerche future, che possono essere sviluppate sia tramite tecniche quantitative, comparando classi occupazionali diverse, che qualitative, osservando il modo in cui le mansioni svolte inscrivono sui corpi gli stereotipi di mascolinità e femminilità e come gli individui

possono (potenzialmente) resistervi. Ad ogni modo, ciò corrobora l'idea di partenza che ha mosso il nostro lavoro, cioè che è fondamentale utilizzare la classe occupazionale come riferimento per inquadrare quei contesti può essere più o meno difficile superare le barriere di genere. Come ci si ricorderà, quando abbiamo discusso del perché uno schema di classe deduttivo è ugualmente adatto rispetto ad uno induttivo abbiamo detto che per noi era importante fare riferimento ad una divisione di classe che tenesse conto anche di un elemento tecnico, ovvero legato alle specifiche mansioni svolte, per distinguere le classi. Nel caso dei colletti blu e delle professioni non qualificate e dei servizi sembra che questa intuizione possa essere molto utile per la ricerca futura.

Questi sono i risultati della nostra prima analisi, quella svolta lavorando unicamente su una distinzione fra campo di studio STEM e non STEM. Tuttavia, distinguendo anche fra campi STEM differenti abbiamo ottenuto un'evidenza che merita di essere ulteriormente discussa.

Partiamo dalla premessa per cui gli AME associati al campo di studio di agraria e veterinaria sono di difficile lettura. Da un lato mostrano variazioni in ciascuna classe occupazionale particolarmente difficili da interpretare, dall'altro i risultati non sono statisticamente significativi per le professioni intellettuali. Questo ci suggerisce che non possiamo essere certi che le eventuali differenze fra dirigenti, professionisti, e tecnici siano dovute al caso. Per questo motivo riteniamo che l'evidenza che abbiamo rilevato in questa tesi debba essere discussa unicamente in relazione a ICT, ingegneria, e scienze naturali, matematica, e statistica. In ogni classe occupazionale considerata, i campi di studio che compensano in misura maggiore la penalizzazione associata al genere sono ingegneria e ICT, i due campi maschilizzati, mentre scienze naturali, matematica, e statistica è il campo a cui sono associati gli incrementi minori nelle probabilità di accesso. Questo dato vuol dire che le professioni maschilizzate, ovvero le posizioni migliori da occupare in ciascuna classe occupazionale, stanno diventando meno raggiungibili quando il campo di studio, anche se STEM, non è maschilizzato. Ciò sembra suggerire una relativa perdita di "valore di rarità" di questo campo di studio. Riteniamo che questa sia un'informazione molto importante, poiché ciò significa che la capacità di rottura della Doxa che in questo momento viene garantita dal campo di studio potrebbe non essere duratura. Qualora le donne entrassero massicciamente all'interno di tutti i campi STEM, non possiamo escludere che in futuro questo possa condurre ad una svalutazione di questi campi, riducendo l'effetto positivo che attualmente hanno nell'influenzare le probabilità di accesso. Questa differenza per quanto riguarda scienze naturali, matematica, e statistica ci ammonisce su un potenziale processo di riorganizzazione delle dinamiche strutturali volte a schermare l'ingresso delle donne nelle professioni maschilizzate.

Questa evidenza ci mostra ulteriormente come la scelta di osservare il campo di studio sia significativa, poiché offre dei suggerimenti importanti sulla struttura simbolica che permea il sistema di controllo sociale che informa la segregazione occupazionale. In particolare, ci dice che il campo di studio non è *disembedded* rispetto alle dinamiche di potere che informano le logiche del dominio maschile. In particolare, i dati sembrano comunicarci che nel momento in cui aumenta la quota di donne all'interno di un dato campo di studio si innesca un processo di svalutazione dello stesso, anche se si tratta di un campo STEM. Ciò potrebbe voler dire che in questo momento siamo di fronte ad una fase in cui la svalutazione delle professioni maschilizzate non è ancora avvenuta poiché quel principio di “numero chiuso” di cui parla Bourdieu (2001) viene mantenuto tramite la svalutazione dei campi di studio de-segregati.

Da un lato abbiamo quindi un elemento a favore della sovversione della gerarchia delle posizioni all'interno delle classi occupazionali, la maggiore presenza di donne in un campo di studio STEM che, come abbiamo visto, almeno per dirigenti, professionisti, e tecnici dovrebbe svolgere un ruolo importante nel plasmare le probabilità di accesso. Dall'altro lato, abbiamo visto come il campo di studio STEM de-segregato non sia “premiante” come i due campi STEM maschilizzati. Possiamo quindi dire di essere di fronte ad un esempio della dinamica che coinvolge le due forze che abbiamo menzionato nel secondo capitolo, di cui segregazione o de-segregazione non sono altro che esiti.

Alla luce di quest'ulteriore evidenza empirica, ci sono due importanti implicazioni che meritano di essere discusse. Da un lato questi dati sembrano corroborare, quantomeno parzialmente, l'idea espressa da Bourdieu circa la possibilità di generare discontinuità in un dato ordine sociale. Tramite l'agency esercitata a livello individuale le donne sembrano effettivamente in grado di migliorare il proprio posizionamento nel mercato del lavoro. Tuttavia, l'effetto premiante della scelta atipica di intraprendere un'istruzione STEM è premiante finché tale scelta è, per l'appunto, atipica. In altre parole, l'effetto delle scelte atipiche è positivo finché tali scelte sono tipizzate come maschili. Sembra quindi che la posizione di Bourdieu sulla necessità dell'azione collettiva non possa essere scartata molto facilmente. Questo è il primo elemento che dobbiamo considerare. Il secondo riguarda invece l'istruzione STEM come obiettivo di policy. Come abbiamo detto, l'aumento della partecipazione femminile in questi campi di studio è stato riconosciuto come un obiettivo strategico. Tuttavia, tale obiettivo è stato posto in una logica di tipo prettamente economico, incentrata sulla necessità di livellare il *mismatch* fra domanda e offerta di competenze STEM. L'evidenza che abbiamo raccolto osservando questa disaggregazione più dettagliata sul campo di studio ci mostra che per fare sì che l'istruzione STEM possa svolgere un ruolo strategico per appianare le disuguaglianze di genere non si può semplicemente pensare che un obiettivo “numerico” come l'aumento della partecipazione

femminile all'istruzione STEM (soprattutto a livello terziario e post-secondario) possa essere sufficiente.

Ciò che abbiamo mostrato in questa tesi ci indica che l'impatto di questo campo di studio è particolarmente legato a due fattori: la classe occupazionale d'impiego e la maschilizzazione dei campi di studio STEM. Da un lato abbiamo notato che nelle classi occupazionali più basse per quanto riguarda il livello di skill l'impatto del campo di studio è pressoché nullo, mentre nelle classi con livelli di skill più alti si notano ugualmente importanti differenze nel modo in cui il campo di studio modifica le probabilità di accesso. Ciò ci suggerisce che l'investimento sull'istruzione femminile STEM non produrrebbe gli stessi effetti per tutti, risultando efficace soprattutto per i professionisti e per i tecnici, con i dirigenti che sono una classe su cui tale effetto risulterebbe già più contenuto. Dall'altro lato, l'incremento nelle probabilità di accesso associato del campo di studio potrebbe via via ridursi qualora i campi di studio si de-segregassero.

Riteniamo quindi che, nonostante l'aumento della presenza femminile nei rami del sapere STEM sia un obiettivo di indubbia importanza, tale obiettivo di policy non possa essere separato da considerazioni relative agli elementi anche simbolici e culturali che informano la segregazione occupazionale.

In generale, possiamo dire che la nostra analisi mostri la segregazione come un processo a geometrie variabili, più sfaccettato e complesso di come è stato rappresentato finora. Da un lato, le ricerche condotte con tecniche quantitative non hanno sviluppato framework teorici che mettessero al centro dell'analisi la classe occupazionale d'impiego, da cui l'operativizzazione ambigua con cui hanno proceduto all'analisi empirica. Dall'altro lato, le ricerche condotte con tecniche qualitative hanno esplorato le dinamiche della segregazione all'interno di singole classi occupazionali. Abbiamo ritenuto che, in questo contesto, mancasse un'analisi che potesse fornire una mappatura della segregazione occupazionale più precisa rispetto a quella che si otterrebbe tramite operativizzazioni dicotomiche come professioni qualificate e non qualificate, o ad alto o basso status. In particolare, eravamo interessati a mostrare i diversi effetti della struttura nel limitare l'agency delle donne al fine di tutelare quel principio di *numerus clausus*, che permette di difendere il valore di distinzione delle professioni *male-dominated*. I risultati della nostra ricerca non solo permettono di cogliere le diverse sfaccettature del fenomeno. Questo può servire sia come punto di riferimento per ulteriori ricerche che volessero aggiornare questa mappatura osservando, ad esempio, l'impatto di altre scelte atipiche, ma anche per ricerche interessate a studiare le dinamiche di segregazione all'interno di classi specifiche. Avendo mostrato che la segregazione occupazionale non è un fenomeno monolitico, riteniamo anche che eventuali politiche pubbliche pensate per ridurre le disuguaglianze di genere nel

mercato del lavoro dovrebbero considerare che produrrebbero effetti diversi sulle diverse classi occupazionali.

Limiti della ricerca e traiettorie future

Abbiamo già menzionato che i dati rilevati in questa tesi aprono ipotetiche linee di ricerca per quanto riguarda le classi occupazionali dei colletti blu e delle professioni non qualificate e dei servizi. Tuttavia, riteniamo che vi siano anche altre possibilità per esplorare diverse tematiche che in questa tesi non sono state analizzate. Ciò è dovuto in particolar modo ai limiti con cui ci siamo confrontati nello svolgimento della ricerca, motivo per cui dedicheremo le prossime righe alla discussione di tali limiti e delle possibili alternative che potrebbero essere percorse dalla ricerca in futuro. I limiti in questione fanno soprattutto riferimento alla dimensione empirica della ricerca.

Innanzitutto, una possibile strada potrebbe essere quella di prendere in considerazione altre scelte atipiche per osservarne l'impatto. Ci siamo interessati al campo di studio perché eravamo interessati a vedere il potenziale effetto di rottura della Doxa e il suo inverso, l'effetto della struttura mirato a mantenere il valore di distinzione associato alle professioni *male-dominated*. Da questo punto di vista il campo di studio è stato scelto perché propedeutico per lavorare in una di queste professioni, motivo per cui eravamo interessati a vedere cosa succedeva a quelle donne che facevano quella scelta. Tuttavia, si potrebbero considerare anche altre scelte, non necessariamente propedeutiche per accedere alle professioni *male-dominated*. Una riflessione del genere si concentrerebbe maggiormente sul tema più generale delle scelte atipiche, spostando di più l'attenzione sull'esercizio dell'agency e il modo in cui disobbedire all'amor fati possa produrre discontinuità e rotture.

In questa tesi ci siamo concentrati sulle dinamiche di riproduzione, e potenziale rottura, della segregazione senza considerare il ruolo del tempo. Abbiamo studiato il fenomeno osservando cosa succede in un momento preciso, cioè quando si è entrati da poco nel mercato del lavoro, dal momento che abbiamo incentrato la nostra analisi sulle persone più giovani. Una delle conseguenze più importanti è che non abbiamo preso in considerazione la mobilità occupazionale e, più in generale, il peso che potrebbe avere l'esperienza lavorativa passata sulle probabilità di lavorare in una professione segregata. Allo stesso tempo si potrebbero studiare anche i fattori che contribuiscono ad "espellere" le donne dalle professioni maschilizzate. Questo tema è particolarmente rilevante per il framework teorico che abbiamo proposto in questa tesi. Da un lato, infatti, abbiamo detto che la formazione dell'identità è un processo che va avanti nel tempo e che non smette mai di essere un terreno di negoziazione costante (Butler, 1988, 1990, 1993), motivo per cui sarebbe importante svolgere un'analisi che tenga in considerazione della dimensione temporale. Dall'altro lato, le ricerche che si sono concentrate su questi temi (Torre, 2014; Torre and Jacobs, 2021) non hanno tenuto in

considerazione la classe occupazionale d'impiego nel modo in cui è stato fatto in questa tesi. Per fare una ricerca simile servirebbe una base dati *panel* anziché *cross-section*, come quella usata in questa tesi. Questo comporta però delle conseguenze relativamente alla possibilità di svolgere un'analisi di natura comparata. A livello europeo, ad esempio, l'unico dataset panel che raccoglie dati armonizzati per più paesi è la Survey on Income and Living Conditions (SILC), che tuttavia non disaggrega le professioni al livello della terza cifra del codice ISCO. Per svolgere una ricerca del genere bisognerà quindi lavorare su dataset nazionali, che contengano informazioni dettagliate sulle occupazioni e abbiano una struttura longitudinale.

Un'altra riflessione importante riguarda l'operativizzazione della classe sociale. In questa tesi è stata adottata un'operativizzazione a partire dalla proxy della classe occupazionale, seguendo un approccio deduttivo. Come abbiamo detto, questa scelta non è inferiore a quella di ricorrere a schemi induttivi multivariati, soprattutto perché usando i major groups ISCO abbiamo potuto tenere in considerazione anche la dimensione relativa alle mansioni svolte. Tuttavia, esistono diversi schemi che avrebbero potrebbero essere utilizzati in futuro, ad esempio come quelli proposti da autori di rilievo nello studio della classe sociale come Goldthorpe (Goldthorpe, 2007; Goldthorpe *et al.*, 1980) o Oesch (2006, 2016) che ha utilizzato una base dati simile, partendo dalla classe occupazionale tramite il codice ISCO-08 a quattro cifre anziché tre. Questi sono comunque schemi weberiani, incentrati su un'operativizzazione basata su una gradazione di una o più variabili socioeconomiche. In quest'ottica la classe sociale è studiata come qualcosa che influenza le opportunità che ogni individuo ha di migliorare la qualità della propria vita, che Weber definisce "*life chances*" (Weber, 1918). Un'interessante possibilità potrebbe essere quella di impiegare uno schema marxista, incentrato su un'operativizzazione interessata a studiare come l'accesso a determinate risorse generi sfruttamento (Western and Wright, 1994). Un'ulteriore soluzione potrebbe anche essere quella di proporre una concezione di classe sociale che tenti di trovare una sintesi fra l'approccio weberiano e quello marxista, proseguendo il lavoro di Erik Olin Wright per sviluppare un approccio "integrato" allo studio della classe sociale (Wright, 2015). Una simile analisi richiede però un lavoro molto più strutturato rispetto all'impiego di schemi di classe differenti che però possono essere ricostruiti facilmente lavorando con dati secondari. In questo caso sarebbe necessario un lavoro teorico circa la costruzione di uno schema di classe "integrato" rispetto agli approcci weberiani e marxisti, che comporterebbe anche una riflessione su come classificare le professioni all'interno di ogni classe, a cui dovrebbe seguire un lavoro su dati primari. Tuttavia, in questo caso il problema principale sarebbe quello di assicurarsi una rilevazione campionaria molto ampia che, nel caso degli studi sulla segregazione occupazionale, è una condizione particolarmente importante (Jacobs, 1993).

Infine, come abbiamo già discusso, in questa tesi non abbiamo trattato il tema della classe sociale d'origine. Abbiamo preso la decisione di non affrontare questo tema non perché non lo riteniamo rilevante, ma perché non significativo in relazione al metodo che abbiamo impiegato. In particolare modo, lavorando con la classe occupazionale d'impiego abbiamo notato che l'estrazione sociale è estremamente utile per spiegare come mai una persona lavori in una certa classe occupazionale, senza avere la stessa rilevanza per spiegare perché una persona lavori in una professione *male-dominated* *female-dominated* o *gender neutral* all'interno di una specifica classe occupazionale. Questa è però una logica che si basa sull'idea di esplorare le domande di ricerca tramite un approccio intercategoriale. Diverso sarebbe invece il caso di una ricerca che, come quella presentata in questa sede, volesse studiare la segregazione occupazionale concentrandosi sul rapporto fra struttura e agency utilizzando approcci differenti.

Una simile ricerca potrebbe, ad esempio, studiare la segregazione delle mansioni all'interno di una professione specifica concentrandosi sulle differenze di estrazione sociale all'interno di un genere, per vedere se la segregazione si sostanzia in maniera più forte per le donne con una certa estrazione sociale. Un simile lavoro si porrebbe in continuità con le intuizioni di Acker, osservando la segregazione al livello più profondo delle mansioni anziché delle professioni, sulla scorta di ricerche più recenti (Langhout *et al.*, 2009; Reay, 2004; Rickett and Morris, 2021). Inoltre, una ricerca che adotta una prospettiva di questo tipo, la cui strategia analitica prevede normalmente l'impiego di tecniche qualitative, potrebbe studiare il rapporto fra struttura e agency concentrandosi di più sull'*habitus*. In questa tesi abbiamo affermato che per noi non fosse possibile osservare l'*habitus* all'opera, dando per scontato che una scelta fosse stata già mediata dall'*habitus*, e che una scelta atipica dovesse essere espressione più dell'agency che della struttura. Una ricerca qualitativa incentrata su questi temi potrebbe concentrarsi su questo processo di mediazione, guardando alle scelte come a delle variabili dipendenti, sulla scorta, ad esempio, del lavoro di Seehuus (2019).

Bibliografia

Acker, J. (1989), *Doing Comparable Worth: Gender, Class, and Pay Equity*, Temple University Press, available at: <https://www.jstor.org/stable/j.ctt14bt7fs> (accessed 4 May 2021).

Acker, J. (1990), "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", *Gender and Society*, Vol. 4 No. 2, pp. 139–158.

Acker, J. (1991), "Thinking about Wages: The Gendered Wage Gap in Swedish Banks", *Gender and Society*, Sage Publications, Inc., Vol. 5 No. 3, pp. 390–407.

Acker, J. (2005), *Class Questions: Feminist Answers*, AltaMira Press.

Acker, J. (2006), "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations", *Gender & Society*, SAGE Publications Inc, Vol. 20 No. 4, pp. 441–464.

- Acker, J. (2012), "Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities", edited by Sayce, S. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 31 No. 3, pp. 214–224.
- Aigner, D.J. and Cain, G.G. (1977), "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets", *Industrial and Labor Relations Review*, Sage Publications, Inc., Vol. 30 No. 2, pp. 175–187.
- Albertini, M. and Ballarino, G. (2019), "Reddito, ricchezza e classi sociali. Venticinque anni di disuguaglianze in Italia, 1991-2016", *Stato e Mercato*, No. 1/2019, available at: <https://doi.org/10.1425/93582>.
- Arrow, K.J. (1972), "Some mathematical models of race discrimination in the labor market", in Pascal, A.H. (Ed.), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington Books, Lexington, MA, pp. 187–204.
- Bauer, C.C. and Baltes, B.B. (2002), "Reducing the Effects of Gender Stereotypes on Performance Evaluations", *Sex Roles*, p. 12.
- Becker, G.S. (1985), "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, [University of Chicago Press, Society of Labor Economists, NORC at the University of Chicago], Vol. 3 No. 1, pp. S33–S58.
- Bergmann, B.R. (2011), "Sex Segregation in the Blue-collar Occupations: Women's Choices or Unremedied Discrimination?: Comment on England", *Gender & Society*, Vol. 25 No. 1, pp. 88–93.
- Bieri, F., Imdorf, C., Stoilova, R. and Boyadjieva, P. (2016), "The Bulgarian educational system and gender segregation in the labour market", *European Societies*, Vol. 18 No. 2, pp. 158–179.
- Bilge, S. (2013), "Intersectionality Undone: Saving Intersectionality from Feminist Intersectionality Studies", *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, Cambridge University Press, Vol. 10 No. 2, pp. 405–424.
- Borrowman, M. and Klasen, S. (2020), "Drivers of Gendered Sectoral and Occupational Segregation in Developing Countries", *Feminist Economics*, Routledge, Vol. 26 No. 2, pp. 62–94.
- Boulis, A.K. and Jacobs, J.A. (2008), *The Changing Face of Medicine: Women Doctors and the Evolution of Health Care in America*, Ilr Pr, Ithaca, N.Y.
- Bourdieu, P. (1977), *Outline of a Theory of Practice*, translated by Nice, R., Cambridge University Press, Cambridge, available at: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511812507>.
- Bourdieu, P. (1983), "The field of cultural production, or: The economic world reversed", *Poetics*, Vol. 12 No. 4, pp. 311–356.
- Bourdieu, P. (1990), *The Logic of Practice*, Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (1998), *Il dominio maschile*, Feltrinelli.
- Bourdieu, P. (2001), *La distinzione. Critica sociale del gusto*, edited by Santoro, M., translated by Viale, G., Il Mulino.
- Braakmann, N. (2013), "What Determines Wage Inequality Among Young German University Graduates?", *Journal of Economics and Statistics (Jahrbuecher Fuer Nationaloekonomie Und Statistik)*, De Gruyter, Vol. 233 No. 2, pp. 130–158.
- Brynin, M. and Perales, F. (2016), "Gender Wage Inequality: The De-gendering of the Occupational Structure", *European Sociological Review*, Vol. 32 No. 1, pp. 162–174.
- Burroni, L. (2016), *Capitalismi a confronto: istituzioni e regolazione dell'economia nei paesi europei*, Il mulino.

- Butler, J. (1988), "Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory", *Theatre Journal*, Johns Hopkins University Press, Vol. 40 No. 4, pp. 519–531.
- Butler, J. (1990), *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, 1° edizione., Routledge, New York.
- Butler, J. (1993), *Bodies That Matter: On the Discursive Limits of Sex*, 1° edizione., Routledge, Abingdon, Oxon ; New York, NY.
- Castilla, E.J. (2008), "Gender, Race, and Meritocracy in Organizational Careers", *American Journal of Sociology*, The University of Chicago Press, Vol. 113 No. 6, pp. 1479–1526.
- Cha, Y. (2013), "Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations", *Gender & Society*, Vol. 27 No. 2, pp. 158–184.
- Chang, M.L. (2000), "The Evolution of Sex Segregation Regimes", *American Journal of Sociology*, The University of Chicago Press, Vol. 105 No. 6, pp. 1658–1701.
- Charles, M. (2005), "National Skill Regimes, Postindustrialism, and Sex Segregation", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol. 12 No. 2, pp. 289–316.
- Charles, M. and Grusky, D.B. (2004), *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women And Men*, Stanford Univ Pr, Stanford, Calif.
- Cockburn, C. (1988), *Machinery of Dominance: Women, Men, and Technical Know-How*, NORTHEASTERN UNIV PR ed. edizione., Northeastern Univ Pr, Boston.
- Cockburn, C. (1991), *Brothers: Male Dominance and Technological Change*, Revised edizione., Pluto Pr, London.
- Collins, P.H. (2019), *Intersectionality as Critical Social Theory*, Duke University Press Books, Durham.
- Collins, P.H. and Bilge, S. (2016), *Intersectionality*, 1. edizione., Polity Pr, Cambridge, UK ; Malden, MA.
- Corbetta, P. (2015), *La ricerca sociale: metodologia e tecniche. Le tecniche quantitative*, 2° edizione., Il Mulino, Bologna.
- Crenshaw, K. (1989), "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics", *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 1989 No. 1, available at: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>.
- Crenshaw, K. (1991), "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color", *Stanford Law Review*, Vol. 43 No. 6, p. 1241.
- Crenshaw, K.W. (2011), "From Private Violence to Mass Incarceration: Thinking Intersectionally about Women, Race, and Social Control Symposium: Overpoliced and Underprotected: Women, Race, and Criminalization: I. Establishing the Framework", *UCLA Law Review*, Vol. 59 No. 6, pp. 1418–1473.
- Crompton, R. (2001), "The Gendered Restructuring of the Middle Classes", in Baxter, J. and Western, M. (Eds.), *Reconfigurations of Class and Gender*, Stanford University Press, pp. 39–54.
- Daymont, T.N. and Andrisani, P.J. (1984), "Job Preferences, College Major, and the Gender Gap in Earnings", *The Journal of Human Resources*, [University of Wisconsin Press, Board of Regents of the University of Wisconsin System], Vol. 19 No. 3, pp. 408–428.

- Di Stasio, V. and Larsen, E.N. (2020), "The Racialized and Gendered Workplace: Applying an Intersectional Lens to a Field Experiment on Hiring Discrimination in Five European Labor Markets", *Social Psychology Quarterly*, SAGE Publications Inc, Vol. 83 No. 3, pp. 229–250.
- Diekman, A. and Eagly, A. (2008), "Of Men, Women, and Motivation: A Role Congruity Account", in Shah, J.Y. and Gardner, W.L. (Eds.), *Handbook of Motivation Science*, Guilford Press, New York, pp. 434–447.
- Diekman, A.B., Brown, E.R., Johnston, A.M. and Clark, E.K. (2010), "Seeking Congruity Between Goals and Roles: A New Look at Why Women Opt Out of Science, Technology, Engineering, and Mathematics Careers", *Psychological Science*, SAGE Publications Inc, Vol. 21 No. 8, pp. 1051–1057.
- Duncan, O.D. and Duncan, B. (1955), "A Methodological Analysis of Segregation Indexes", *American Sociological Review*, [American Sociological Association, Sage Publications, Inc.], Vol. 20 No. 2, pp. 210–217.
- Eagly, A.H. (1987), *Sex Differences in Social Behavior: A Social-role interpretation*, 1° edizione., Psychology Press, Hillsdale, N.J.
- Eagly, A.H. and Karau, S.J. (2002), "Role congruity theory of prejudice toward female leaders", *Psychological Review*, Vol. 109 No. 3, pp. 573–598.
- Ely, R.J. and Meyerson, D.E. (2010), "An organizational approach to undoing gender: The unlikely case of offshore oil platforms", *Research in Organizational Behavior*, Vol. 30, pp. 3–34.
- England, P. (1992), *Comparable Worth: Theories and Evidence*, 1° edizione., Routledge, New York.
- England, P. (2010), "The Gender Revolution: Uneven and Stalled", *Gender & Society*, Vol. 24 No. 2, pp. 149–166.
- England, P. (2015), "The incomplete gender revolution", p. 17.
- England, P., Budig, M. and Folbre, N. (2002), "Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work", *Social Problems*, Vol. 49 No. 4, pp. 455–473.
- England, P. and Li, S. (2006), "Desegregation Stalled: The Changing Gender Composition of College Majors, 1971-2002", *Gender and Society*, Sage Publications, Inc., Vol. 20 No. 5, pp. 657–677.
- England, P., Reid, L.L. and Kilbourne, B.S. (1996), "The Effect of the Sex Composition of Jobs on Starting wages in an Organization: Findings from the NLSY", *Demography*, Springer, Vol. 33 No. 4, pp. 511–521.
- England, P., Thompson, J. and Aman, C. (2001), "The Sex Gap in Pay and Comparable Worth. An Update", in Berg, I. and Kalleberg, A.L. (Eds.), *Sourcebook of Labor Markets. Evolving Structures and Processes*, Springer US, pp. 551–565.
- Epstein, C.F., Seron, C., Oglensky, B. and Saute, R. (1999), *The Part-Time Paradox: Time Norms, Professional Lives, Family, and Gender*, Routledge, New York.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge, UK.
- Estévez-Abe, M. (2006a), "Gendering the Varieties of Capitalism. A Study of Occupational Segregation by Sex in Advanced Industrial Societies", *World Politics*, Vol. 59 No. 1, pp. 142–175.
- Estévez-Abe, M. (2006b), "Gendering the Varieties of Capitalism. A Study of Occupational Segregation by Sex in Advanced Industrial Societies", *World Politics*, Vol. 59 No. 1, pp. 142–175.
- Estévez-Abe, M. (2009), "Gender, Inequality, and Capitalism: The 'Varieties of Capitalism' and Women", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol. 16 No. 2, pp. 182–191.

- Estévez-Abe, M. (2011), "Gendered Consequences of Vocational Training", in Busemeyer, M.R. and Trampusch, C. (Eds.), *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press, pp. 259–283.
- Estévez-Abe, M., Iversen, T. and Soskice, D. (2001), "Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State", in Hall, P.A. and Soskice, D. (Eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, pp. 145–183.
- Feldberg, R.L. and Glenn, E.N. (1979), "Male and Female: Job versus Gender Models in the Sociology of Work", *Social Problems*, [Oxford University Press, Society for the Study of Social Problems], Vol. 26 No. 5, pp. 524–538.
- Ferguson, K.E. (1984), *The Feminist Case Against Bureaucracy*, Temple University Press.
- Ferrera, M. (1996), "The 'Southern Model' of Welfare in Social Europe", *Journal of European Social Policy*, Vol. 6 No. 1, pp. 17–37.
- Flemmen, M., Jarness, V. and Rosenlund, L. (2018), "Social space and cultural class divisions: the forms of capital and contemporary lifestyle differentiation", *The British Journal of Sociology*, Vol. 69 No. 1, pp. 124–153.
- Francis, B., Archer, L., Moote, J., DeWitt, J., MacLeod, E. and Yeomans, L. (2017), "The Construction of Physics as a Quintessentially Masculine Subject: Young People's Perceptions of Gender Issues in Access to Physics", *Sex Roles*, Vol. 76 No. 3, pp. 156–174.
- Gaiaschi, C. (2019), "Same job, different rewards: The gender pay gap among physicians in Italy", *Gender, Work & Organization*, Vol. 26 No. 11, pp. 1562–1588.
- Gaucher, D., Friesen, J. and Kay, A.C. (2011), "Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality.", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 101 No. 1, pp. 109–128.
- Giddens, A. (1984), *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*, University of California Press, Berkeley.
- Goldthorpe, J.H. (2007), *On Sociology Second Edition Volume Two: Illustration and Retrospect*, Stanford University Press, Stanford.
- Goldthorpe, J.H., Llewellyn, C. and Payne, C. (1980), *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford: Clarendon, Oxford Oxfordshire : New York.
- Guryan, J. and Charles, K.K. (2013), "Taste-Based or Statistical Discrimination: The Economics of Discrimination Returns to its Roots", *The Economic Journal*, Vol. 123 No. 572, pp. F417–F432.
- Hall, P.A. and Soskice, D.W. (Eds.). (2001), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, Oxford [England] ; New York.
- Hansen, M.N. (1997), "The Scandinavian Welfare State Model: The Impact of the Public Sector on Segregation and Gender Equality", *Work, Employment and Society*, SAGE Publications Ltd, Vol. 11 No. 1, pp. 83–99.
- Haraway, D. (1988), "Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective", *Feminist Studies*, Feminist Studies, Inc., Vol. 14 No. 3, pp. 575–599.
- Harding, S. (1986), *The Science Question in Feminism*, Reprint edizione., Cornell Univ Pr, Ithaca.

- Harding, S. (1992), "Rethinking Standpoint Epistemology: What Is 'Strong Objectivity?'" , *The Centennial Review*, Michigan State University Press, Vol. 36 No. 3, pp. 437–470.
- Haynes, C., Joseph, N.M., Patton, L.D., Stewart, S. and Allen, E.L. (2020), "Toward an Understanding of Intersectionality Methodology: A 30-Year Literature Synthesis of Black Women's Experiences in Higher Education", *Review of Educational Research*, American Educational Research Association, Vol. 90 No. 6, pp. 751–787.
- Heilman, M.E. (1983), "Sex bias in work settings: The Lack of Fit model", *Research in Organizational Behavior*, JAI Press, Inc., US, Vol. 5, pp. 269–298.
- Heilman, M.E. (2001), "Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder", *Journal of Social Issues*, Vol. 57 No. 4, pp. 657–674.
- Heilman, M.E. (2012), "Gender stereotypes and workplace bias", *Research in Organizational Behavior*, Vol. 32, pp. 113–135.
- Heilman, M.E. and Caleo, S. (2018), "Combatting gender discrimination: A lack of fit framework", *Group Processes & Intergroup Relations*, SAGE Publications Ltd, Vol. 21 No. 5, pp. 725–744.
- Heilman, M.E. and Haynes, M.C. (2007), "Subjectivity in the Appraisal Process: A Facilitator of Gender Bias in Work Settings", *Beyond Common Sense*, John Wiley & Sons, Ltd, pp. 127–155.
- Heiniger, M. and Imdorf, C. (2018), "The role of vocational education in the transmission of gender segregation from education to employment: Switzerland and Bulgaria compared", *Journal for Labour Market Research*, Vol. 52 No. 1, p. 15.
- Hochschild, A.R. (2012), *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling: Commercialization of Human Feeling, Updated with a New Preface*, Updated edizione., Univ of California Pr, Berkeley Los Angeles London.
- Hogue, M., Fox-Cardamone, L. and Knapp, D.E. (2019), "Fit and Congruency", *Journal of Personnel Psychology*, Hogrefe Publishing, Vol. 18 No. 3, pp. 148–156.
- Hooks, B. (1984), *Feminist Theory from Margin to Center: From Margin to Centre*, South End Pr, Boston, MA.
- Hooks, B. (1989), "Choosing The Margin As A Space Of Radical Openness", *Framework: The Journal of Cinema and Media*, [Drake Stutesman, Wayne State University Press], No. 36, pp. 15–23.
- Jacobs, J. (1989), *Revolving Doors: Sex Segregation and Women s Careers*, 1st edition., Stanford University Press, Stanford, Calif.
- Jacobs, J. (2001), "Evolving Patterns of Sex Segregation", in Berg, I. and Kalleberg, A.L. (Eds.), *Sourcebook of Labor Markets. Evolving Structures and Processes*, Springer US, pp. 535–550.
- Jacobs, J.A. (1993), "Theoretical and Measurement Issues in the Study of Sex Segregation in the Workplace: Research Note", *European Sociological Review*, Oxford University Press, Vol. 9 No. 3, pp. 325–330.
- Kalleberg, A.L. (2006), *The Mismatched Worker*, W. W. Norton & Company, New York.
- Kanter, R.M. (1975), "Women and the Structure of Organizations: Explorations in Theory and Behavior", in Kanter, R.M. and Milman, M. (Eds.), *Another Voice: Feminist Perspectives on Social Life and Social Science*, Doubleday, New York, available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1475-682X.1975.tb00331.x> (accessed 12 August 2021).

- Kessler-Harris, A. (1982), *Out to Work: A History of Wage-Earning Women in the United States, 20th Anniversary Edition*, Oxford University Press.
- Kilbourne, B., England, P. and Beron, K. (1994), "Effects of Individual, Occupational, and Industrial Characteristics on Earnings: Intersections of Race and Gender", *Social Forces*, Oxford University Press, Vol. 72 No. 4, pp. 1149–1176.
- Kilbourne, B.S., England, P., Farkas, G., Beron, K. and Weir, D. (1994), "Returns to Skill, Compensating Differentials, and Gender Bias: Effects of Occupational Characteristics on the Wages of White Women and Men", *American Journal of Sociology*, University of Chicago Press, Vol. 100 No. 3, pp. 689–719.
- Kogan, I., Noelke, C. and Gebel, M. (Eds.). (2011), *Making the Transition: Education and Labor Market Entry in Central and Eastern Europe*, Stanford University Press, available at: <https://doi.org/10.11126/stanford/9780804775908.001.0001>.
- Korpi, W. (2000), "Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol. 7 No. 2, pp. 127–191.
- Korpi, W., Ferrarini, T. and Englund, S. (2013), "Women's Opportunities under Different Family Policy Constellations: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-examined", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Oxford Academic, Vol. 20 No. 1, pp. 1–40.
- Kugler, A.D., Tinsley, C.H. and Ukhaneva, O. (2021), "Choice of majors: are women really different from men?", *Economics of Education Review*, Vol. 81, p. 102079.
- Langhout, R.D., Drake, P. and Rosselli, F. (2009), "Classism in the university setting: Examining student antecedents and outcomes", *Journal of Diversity in Higher Education*, Educational Publishing Foundation, US, Vol. 2 No. 3, pp. 166–181.
- Lovell, T. (2000), "Thinking Feminism with and against Bourdieu", *Feminist Theory*, SAGE Publications, Vol. 1 No. 1, pp. 11–32.
- Lyness, K.S. and Heilman, M.E. (2006), "When fit is fundamental: performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers", *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 91 No. 4, pp. 777–785.
- MacKinnon, C.A. (1979), *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*, Yale Univ Pr, New Haven.
- MacKinnon, C.A. (2013), "Intersectionality as Method: A Note", *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, The University of Chicago Press, Vol. 38 No. 4, pp. 1019–1030.
- Madera, J.M., Hebl, M.R. and Martin, R.C. (2009), "Gender and letters of recommendation for academia: agentic and communal differences", *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 94 No. 6, pp. 1591–1599.
- Makarova, E., Aeschlimann, B. and Herzog, W. (2016), "Why is the pipeline leaking? Experiences of young women in STEM vocational education and training and their adjustment strategies", *Empirical Research in Vocational Education and Training*, Vol. 8 No. 1, p. 2.
- Mandel, H. (2012), "Winners and losers: The consequences of welfare state policies for gender wage inequality", *European Sociological Review*, Vol. 28 No. 2, pp. 241–262.
- Mandel, H. and Semyonov, M. (2006), "A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries", *American Journal of Sociology*, The University of Chicago Press, Vol. 111 No. 6, pp. 1910–1949.

- Mandel, H. and Shalev, M. (2009), "Gender, Class, and Varieties of Capitalism", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol. 16 No. 2, pp. 161–181.
- Marzadro, S., Schizzerotto, A. and Vergolini, L. (2019), "Classi sociali o gruppi multidimensionali? Come rappresentare le disuguaglianze sociali nell'Italia di oggi", *Stato e Mercato*, No. 1/2019, available at: <https://doi.org/10.1425/93580>.
- McCall, L. (1992), "Does Gender Fit? Bourdieu, Feminism, and Conceptions of Social Order", *Theory and Society*, Springer, Vol. 21 No. 6, pp. 837–867.
- McCall, L. (2001), *Complex Inequality: Gender, Class and Race in the New Economy*, 1° edizione., Routledge, New York.
- McCall, L. (2005), "The Complexity of Intersectionality", *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 30 No. 3, pp. 1771–1800.
- McCartt, A.T., Rohrbaugh, J.W., Hammer, M.C. and Fuller, S.Z. (2000), "Factors associated with falling asleep at the wheel among long-distance truck drivers", *Accident; Analysis and Prevention*, Vol. 32 No. 4, pp. 493–504.
- McLeod, J. (2005), "Feminists re-reading Bourdieu: Old debates and new questions about gender habitus and gender change", *Theory and Research in Education*, SAGE Publications, Vol. 3 No. 1, pp. 11–30.
- McNay, L. (1999a), "Gender, Habitus and the Field: Pierre Bourdieu and the Limits of Reflexivity", *Theory, Culture & Society*, SAGE Publications Ltd, Vol. 16 No. 1, pp. 95–117.
- McNay, L. (1999b), "Subject, Psyche and Agency: The Work of Judith Butler", *Theory, Culture & Society*, SAGE Publications Ltd, Vol. 16 No. 2, pp. 175–193.
- Moi, T. (1991), "Appropriating Bourdieu: Feminist Theory and Pierre Bourdieu's Sociology of Culture", *New Literary History*, Johns Hopkins University Press, Vol. 22 No. 4, pp. 1017–1049.
- Morgan, K.J. (2005), "The 'Production' of Child Care: How Labor Markets Shape Social Policy and Vice Versa", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol. 12 No. 2, pp. 243–263.
- Morgan, S.L., Gelbgiser, D. and Weeden, K.A. (2013), "Feeding the pipeline: Gender, occupational plans, and college major selection", *Social Science Research*, Vol. 42 No. 4, pp. 989–1005.
- Mutch, A. (2003), "Communities of Practice and Habitus: A Critique", *Organization Studies*, SAGE Publications Ltd, Vol. 24 No. 3, pp. 383–401.
- Nash, R. (2003), "Social explanation and socialization: on Bourdieu and the structure, disposition, practice scheme", *The Sociological Review*, Vol. 51 No. 1, pp. 43–62.
- Nentwich, J.C., Ozbilgin, M.F. and Tatli, A. (2015), "Change agency as performance and embeddedness: Exploring the possibilities and limits of Butler and Bourdieu", *Culture and Organization*, Routledge, Vol. 21 No. 3, pp. 235–250.
- Ochsenfeld, F. (2014), "Why Do Women's Fields of Study Pay Less? A Test of Devaluation, Human Capital, and Gender Role Theory", *European Sociological Review*, Oxford Academic, Vol. 30 No. 4, pp. 536–548.
- O'Connor, J.S., Orloff, A.S. and Shaver, S. (1999), *States, Markets, Families: Gender, Liberalism, and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain, and the United States*, Cambridge University Press, Cambridge, UK ; New York.

- OECD. (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, available at: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en (accessed 20 April 2022).
- Oesch, D. (2006), *Redrawing the Class Map: Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*, Palgrave Macmillan, Basingstoke [England]; New York, available at: <http://public.eblib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=289042> (accessed 7 October 2019).
- Oesch, D. (2016), "Occupational Structure and Labor Market Change in Western Europe since 1990", in Beramendi, P., Hausermann, S., Kitschelt, H. and Kriesi, H. (Eds.), *The Politics of Advanced Capitalism*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 112–132.
- Orloff, A. (2002), "Women's Employment and Welfare Regimes: Globalization, Export Orientation and Social Policy in Europe and North America", *Globalization & the Workplace*.
- Orloff, A.S. (2006), "From Maternalism to 'Employment for All': State Policies to Promote Women's Employment Across the Affluent Democracies", in Levy, J. (Ed.), *The State After Statism: New State Activities in the Era of Globalization and Liberalization*, pp. 230–268.
- Orupabo, J. and Nadim, M. (2020), "Men doing women's dirty work: Desegregation, immigrants and employer preferences in the cleaning industry in Norway", *Gender, Work & Organization*, Vol. 27 No. 3, pp. 347–361.
- Osman, A. and Thunborg, C. (2019), "The Challenge of Recruiting Underrepresented Groups – Exploring Organizational Recruitment Practices in Sweden", *Nordic Journal of Working Life Studies*, Vol. 9 No. 1, pp. 3–18.
- Phelps, E.S. (1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *The American Economic Review*, American Economic Association, Vol. 62 No. 4, pp. 659–661.
- Polachek, S.W. (1979), "Occupational Segregation among Women: Theory, Evidence, and a Prognosis", in Lloyd, C.B., Andrews, E.S. and Gilroy, C.L. (Eds.), *Women in the Labor Market*, Columbia University Press, New York, pp. 137–157.
- Polachek, S.W. (1981), "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", *The Review of Economics and Statistics*, The MIT Press, Vol. 63 No. 1, pp. 60–69.
- Polavieja, J.G. (2005), "Task Specificity and the Gender Wage Gap: Theoretical Considerations and Empirical Analysis of the Spanish Survey on Wage Structure", *European Sociological Review*, Vol. 21 No. 2, pp. 165–181.
- Reay, D. (2004), "Gendering Bourdieu's concept of capitals? Emotional capital, women and social class", in Adkins, L. and Skeggs, B. (Eds.), *Feminism after Bourdieu*, Oxford: Blackwell., pp. 55–74.
- Reskin, B. and Roos, P.A. (1990), *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*, Temple Univ Pr, Philadelphia.
- Rickett, B. and Morris, A. (2021), "'Mopping up tears in the academy' – working-class academics, belonging, and the necessity for emotional labour in UK academia", *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, Routledge, Vol. 42 No. 1, pp. 87–101.
- Ridgeway, C.L. (2011), *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World, Framed by Gender*, Oxford University Press, available at: <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199755776.001.0001/acprof-9780199755776> (accessed 4 May 2021).

- Sahoo, S. and Klasen, S. (2018), "Gender Segregation in Education and Its Implications for Labour Market Outcomes: Evidence from India", p. 54.
- Salem, S. (2018), "Intersectionality and its discontents: Intersectionality as traveling theory", *European Journal of Women's Studies*, SAGE Publications Ltd, Vol. 25 No. 4, pp. 403–418.
- Sartori, G. (1991), "Comparing and Miscomparing", *Journal of Theoretical Politics*, Vol. 3 No. 3, pp. 243–257.
- Schwartz, S.H. and Rubel, T. (2005), "Sex differences in value priorities: cross-cultural and multimethod studies", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 89 No. 6, pp. 1010–1028.
- Seehuus, S. (2019), "Social class background and gender-(a)typical choices of fields of study in higher education", *The British Journal of Sociology*, Vol. 70 No. 4, pp. 1349–1373.
- Shalev, M. (2008), "Class Divisions among Women", *Politics & Society*, SAGE Publications Inc, Vol. 36 No. 3, pp. 421–444.
- Tilly, C. (1999), *Durable Inequality*, Revised ed edizione., Univ of California Pr, Berkeley.
- Torre, M. (2014), "The Scarring Effect of 'Women's Work': The Determinants of Women's Attrition from Male-Dominated Occupations", *Social Forces*, Vol. 93 No. 1, pp. 1–29.
- Torre, M. (2019), "Women in Blue: Structural and Individual Determinants of Sex Segregation in Blue-Collar Occupations", *Gender & Society*, Vol. 33 No. 3, pp. 410–438.
- Torre, M. and Jacobs, J.A. (2021), "The Gender Mobility Paradox: Gender Segregation and Women's Mobility Across Gender-Type Boundaries, 1970–2018", *Gender & Society*, SAGE Publications Inc, Vol. 35 No. 6, pp. 853–883.
- Vandenberghe, F. (1999), "'The Real is Relational': An Epistemological Analysis of Pierre Bourdieu's Generative Structuralism", *Sociological Theory*, John Wiley & Sons, Ltd, Vol. 17 No. 1, pp. 32–67.
- VanHeuvelen, T. and Quadlin, N. (2021), "Gender Inequality in STEM Employment and Earnings at Career Entry: Evidence from Millennial Birth Cohorts", *Socius*, SAGE Publications, Vol. 7, p. 23780231211064390.
- Vleuten, M. van der, Jaspers, E., Maas, I. and Lippe, T. van der. (2018), "Intergenerational transmission of gender segregation: How parents' occupational field affects gender differences in field of study choices", *British Educational Research Journal*, Vol. 44 No. 2, pp. 294–318.
- Weber, M. (1918), *Economy and Society: A New Translation*, edited by Tribe, K., Translation edizione., Harvard Univ Pr, Cambridge, Massachusetts.
- Weber, M. (1946), "Class, Status, Party.", in Girth, H.H. and Mills, C.W. (Eds.), *From Max Weber: Essays in Sociology*, New York: Oxford University., pp. 180–195.
- Western, M. and Wright, E.O. (1994), "The Permeability of Class Boundaries to Intergenerational Mobility Among Men in the United States, Canada, Norway and Sweden", *American Sociological Review*, [American Sociological Association, Sage Publications, Inc.], Vol. 59 No. 4, pp. 606–629.
- White, P. and Smith, E. (2021), "From subject choice to career path: Female STEM graduates in the UK labour market", *Oxford Review of Education*, Routledge, Vol. 0 No. 0, pp. 1–17.
- Williams, C.L., Muller, C. and Kilanski, K. (2012), "Gendered Organizations in the New Economy", *Gender & Society*, SAGE Publications Inc, Vol. 26 No. 4, pp. 549–573.
- Williams, R. (2012), "Using the Margins Command to Estimate and Interpret Adjusted Predictions and Marginal Effects", *The Stata Journal*, SAGE Publications, Vol. 12 No. 2, pp. 308–331.

Wood, W. and Eagly, A.H. (2010), "Gender", in Fiske, S.T., Gilbert, D.T. and Gardner, L. (Eds.), *Handbook of Social Psychology*, 5° edizione., John Wiley & Sons Inc, Hoboken, N.J, pp. 629–667.

Wright. (2015), *Understanding Class*, Verso, London ; Brooklyn, NY.

Xie, Y. and Shauman, K.A. (2003), *Women in Science: Career Processes and Outcomes*, Harvard Univ Pr, Cambridge, Mass.

Appendice

Composizione del campione

Major groups ISCO

Tabulation of country and occupational class

First row has *frequencies* and second row has *row percentages*

	Dirigenti	Professioni intellettuali	Tecnici	Impiegati	Lavoratori dei servizi	Artigiani	Operatori di macchinari	Professioni non qualificate	Total
Denmark	313	16871	6297	3120	6792	3408	1439	3188	41428
France	8868	34089	41106	15319	30735	17864	13905	14463	176349
Germany	7208	54120	57626	31394	34052	30216	11881	13870	240367
Ireland	4475	19849	9124	7601	15813	7353	2988	6047	73250
Italy	3152	18086	26377	18197	34376	21314	9198	15111	145811
Spain	551	6469	3597	3211	8301	3837	2428	3650	32044
Sweden	4122	47420	27249	9609	30211	15042	9523	6641	149817
United Kingdom	3029	10734	5074	4060	7234	3464	1680	3210	38485
Total	31718	207638	176450	92511	167514	102498	53042	66180	897551

Paesi: Danimarca, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Spagna, Svezia, Regno Unito.

Periodo temporale: 2014-2018

Una volta esclusi gli impiegati, al cui interno non vi sono professioni male-dominated, questo è lo schema finale utilizzato per distinguere le classi occupazionali. Come si può notare artigiani e operatori di macchinari, così come lavoratori dei servizi e professioni non qualificate sono stati inseriti in due categorie.

Tabulation of country and occupational class

	Dirigenti	Professioni intellettuali	Tecnici	Colletti blu	Professioni non qualificate e dei servizi	Total
Denmark	313	16871	6297	4847	9980	38308
France	8868	34089	41106	31769	45198	161030
Germany	7208	54120	57626	42097	47922	208973
Ireland	4475	19849	9124	10341	21860	65649
Italy	3152	18086	26377	30512	49487	127614
Spain	551	6469	3597	6265	11951	28833
Sweden	4122	47420	27249	24565	36852	140208
United Kingdom	3029	10734	5074	5144	10444	34425
Total	31718	207638	176450	155540	233694	805040

Tabulation of country and occupational class

	Dirigenti	Professioni intellettuali	Tecnici	Colletti blu	Professioni non qualificate e dei servizi	Total
Denmark	313	16871	6297	4847	9980	38308
	0.99	8.13	3.57	3.12	4.27	4.76
France	8868	34089	41106	31769	45198	161030
	27.96	16.42	23.30	20.42	19.34	20.00
Germany	7208	54120	57626	42097	47922	208973
	22.73	26.06	32.66	27.07	20.51	25.96
Ireland	4475	19849	9124	10341	21860	65649
	14.11	9.56	5.17	6.65	9.35	8.15
Italy	3152	18086	26377	30512	49487	127614
	9.94	8.71	14.95	19.62	21.18	15.85
Spain	551	6469	3597	6265	11951	28833
	1.74	3.12	2.04	4.03	5.11	3.58
Sweden	4122	47420	27249	24565	36852	140208
	13.00	22.84	15.44	15.79	15.77	17.42
United Kingdom	3029	10734	5074	5144	10444	34425
	9.55	5.17	2.88	3.31	4.47	4.28
Total	31718	207638	176450	155540	233694	805040
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

First row has *frequencies* and second row has *column percentages*

Tabulation of country and sex

	Male	Female	Total
Denmark	28242	29128	57370
	49.23	50.77	100.00
France	121595	132528	254123
	47.85	52.15	100.00
Germany	152959	151648	304607
	50.22	49.78	100.00
Ireland	47104	52357	99461
	47.36	52.64	100.00
Italy	123919	130072	253991
	48.79	51.21	100.00
Spain	25010	24998	50008
	50.01	49.99	100.00
Sweden	95362	87419	182781
	52.17	47.83	100.00
United Kingdom	22157	26065	48222
	45.95	54.05	100.00
Total	616348	634215	1250563
	49.29	50.71	100.00

First row has *frequencies* and second row has *row percentages*

Tabulation of country and educational field

	non stem	stem	Total
Denmark	31641	12308	43949
	71.99	28.01	100.00
France	134608	76066	210674
	63.89	36.11	100.00
Germany	181693	80889	262582
	69.19	30.81	100.00
Ireland	52652	13410	66062
	79.70	20.30	100.00
Italy	123791	51163	174954

	70.76	29.24	100.00
Spain	22946	8525	31471
	72.91	27.09	100.00
Sweden	108604	49461	158065
	68.71	31.29	100.00
United Kingdom	22435	6332	28767
	77.99	22.01	100.00
Total	678370	298154	976524
	69.47	30.53	100.00

First row has *frequencies* and second row has *row percentages*

	non stem	scienze naturali, statistica	ICT	ingegneria	agraria	Total
Denmark	31641	1676	1221	8325	1086	43949
	71.99	3.81	2.78	18.94	2.47	100.00
France	134608	9044	5054	54249	7719	210674
	63.89	4.29	2.40	25.75	3.66	100.00
Germany	181693	5839	8201	62123	4726	262582
	69.19	2.22	3.12	23.66	1.80	100.00
Ireland	52652	2066	2703	7475	1166	66062
	79.70	3.13	4.09	11.32	1.77	100.00
Italy	123791	4734	3916	37837	4676	174954
	70.76	2.71	2.24	21.63	2.67	100.00
Spain	22946	1240	1618	5220	447	31471
	72.91	3.94	5.14	16.59	1.42	100.00
Sweden	108604	3967	3886	37805	3803	158065
	68.71	2.51	2.46	23.92	2.41	100.00
United Kingdom	22435	1640	967	3331	394	28767
	77.99	5.70	3.36	11.58	1.37	100.00
Total	678370	30206	27566	216365	24017	976524
	69.47	3.09	2.82	22.16	2.46	100.00

First row has *frequencies* and second row has *row percentages*

Tabulation of country and firm size

	piccola	medio-grande	Total
Denmark	19152	22303	41455
	46.20	53.80	100.00
France	81512	76182	157694
	51.69	48.31	100.00
Germany	100463	123025	223488
	44.95	55.05	100.00
Ireland	32338	28945	61283
	52.77	47.23	100.00
Italy	89942	29009	118951
	75.61	24.39	100.00
Spain	15360	6998	22358
	68.70	31.30	100.00
Sweden	75880	57286	133166
	56.98	43.02	100.00
United Kingdom	16121	18674	34795
	46.33	53.67	100.00
Total	430768	362422	793190
	54.31	45.69	100.00

First row has *frequencies* and second row has *row percentages*

Tabulation of country and marital status

	Widowed, divorced or legally separated	Single	Married	Total
Denmark	1088	39489	16793	57370
	1.90	68.83	29.27	100.00
France	4213	185963	63945	254121
	1.66	73.18	25.16	100.00
Germany	6388	198855	99364	304607
	2.10	65.28	32.62	100.00
Ireland	1147	68967	29347	99461
	1.15	69.34	29.51	100.00
Italy	3511	174962	75518	253991
	1.38	68.89	29.73	100.00
Spain	908	37618	11482	50008
	1.82	75.22	22.96	100.00
Sweden	3391	131753	47406	182550
	1.86	72.17	25.97	100.00
United Kingdom	1727	28502	17993	48222
	3.58	59.11	37.31	100.00
Total	22373	866109	361848	1250330
	1.79	69.27	28.94	100.00

Analisi di regressione

Le seguenti tabelle riportano i risultati delle regressioni logistiche condotte nelle cinque classi occupazionali controllando per il numero di figli di età inferiore ai 15 anni. Come si può notare, i risultati non variano in maniera rilevante. Si osserva una sostanziale tenuta dei risultati riportati nel capitolo 3 e nelle conclusioni, anche se, come si può notare, i paesi scandinavi vengono esclusi dall'analisi.

Regressione logistica

	Dirigenti	Professioni intellettuali	Tecnici	Colletti blu	Professioni non qualificate e dei servizi
Female (r.c male)	-0.512*** (0.03)	-1.391*** (0.03)	-1.302*** (0.02)	-1.593*** (0.04)	-1.793*** (0.02)
Stem (r.c non stem)	1.101*** (0.04)	2.609*** (0.02)	2.397*** (0.02)	0.498*** (0.04)	0.604*** (0.02)
female X stem	0.161* (0.08)	0.155*** (0.04)	0.024 (0.04)	-0.513*** (0.07)	-0.178** (0.06)
Year	0.002 (0.01)	0.004 (0.01)	0.001 (0.01)	-0.020* (0.01)	-0.030*** (0.01)
<i>Firm size (r.c piccola)</i>					
medio-grande	0.026 (0.03)	0.574*** (0.02)	0.276*** (0.02)	-0.245*** (0.03)	1.057*** (0.02)
<i>Marital status (r.c separated)</i>					
Single	0.304* (0.12)	-0.056 (0.11)	-0.087 (0.07)	-0.068 (0.11)	-0.097 (0.07)
Married	0.305* (0.12)	0.068 (0.11)	-0.132 (0.07)	-0.088 (0.11)	-0.009 (0.07)
Number of children aged less than 15 years	0.027 (0.02)	-0.098*** (0.01)	-0.050*** (0.01)	0.021 (0.02)	0.033** (0.01)
<i>Country (r.c France)</i>					
Germany	-0.005 (0.04)	0.027 (0.02)	-0.637*** (0.02)	0.132*** (0.04)	-0.124*** (0.02)

Ireland	-0.592*** (0.05)	0.044 (0.03)	-0.067 (0.04)	0.530*** (0.07)	0.204*** (0.03)
Italy	-0.651*** (0.06)	-0.256*** (0.03)	-0.205*** (0.02)	-0.444*** (0.04)	-0.150*** (0.03)
Spain	-0.538*** (0.12)	-0.223*** (0.05)	0.411*** (0.05)	0.503*** (0.11)	0.184*** (0.05)
United Kingdom	-0.284*** (0.05)	-0.214*** (0.04)	-0.499*** (0.05)	-0.442*** (0.08)	0.141** (0.04)
Constant	-4.998 (21.33)	-10.749 (12.84)	-1.715 (11.43)	42.744* (20.36)	59.987*** (13.03)
Observations	20387	110398	114935	76369	111290

Standard error fra parentesi

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Le prossime tabelle riportano i modelli di regressione in cui abbiamo incluso tutte le fasce d'età. Come si può notare, quando ci si sposta dal modello vuoto a quello con il campo di studio c'è una forte restrizione nel numero di osservazioni. Ciò è dovuto al fatto che per le categorie di età superiori alla fascia 25-34 ci sono molti casi mancanti. Per i dati che abbiamo a disposizione l'età non sembra avere un impatto particolarmente forte.

Regressione logistica: dirigenti

	Model 1	Model 2
Female (r.c male)	-1.100*** (0.01)	-1.160*** (0.12)
Age (r.c 15-24 years)		
25-34	0.435*** (0.04)	0.268*** (0.05)
35-44	0.382*** (0.04)	0.069 (0.05)
45-54	0.352*** (0.04)	-0.191*** (0.06)
55-64	0.142*** (0.04)	-0.722*** (0.07)
Stem (r.c non stem)		1.220*** (0.02)
female X stem		0.286*** (0.05)
Year		-0.005 (0.01)
<i>Firm size (r.c piccola)</i>		
medio-grande		-0.010 (0.02)
<i>Marital status (r.c separated)</i>		
Single		0.042 (0.05)
Married		0.046 (0.05)
<i>Country (r.c Denmark)</i>		
France		0.246*** (0.07)

Germany		0.350***
		(0.07)
Ireland		-0.212**
		(0.08)
Italy		-0.188*
		(0.08)
Spain		-0.163
		(0.10)
Sweden		-0.017
		(0.07)
United Kingdom		0.098
		(0.08)
female X France		0.483***
		(0.13)
female X Germany		0.510***
		(0.13)
female X Ireland		0.679***
		(0.14)
female X Italy		0.570***
		(0.15)
female X Spain		0.410*
		(0.18)
female X Sweden		-0.188
		(0.13)
female X United Kingdom		0.362*
		(0.14)
Constant	0.054	10.436
	(0.04)	(12.80)
Observations	264423	59243

Standard error fra parentesi

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Regressione logistica: professioni intellettuali

	Model 1	Model 2
Female (r.c male)	-1.937***	-1.545***
	(0.01)	(0.04)
Age (r.c 15-24 years)		
25-34	0.088***	-0.195***
	(0.02)	(0.02)
35-44	-0.012	-0.323***
	(0.02)	(0.02)
45-54	-0.200***	-0.703***
	(0.02)	(0.03)
55-64	-0.594***	-1.165***
	(0.02)	(0.05)
Stem (r.c non stem)		2.837***
		(0.01)
female X stem		0.206***
		(0.02)
Year		0.018***
		(0.00)
<i>Firm size (r.c piccola)</i>		
medio-grande		0.461***

		(0.01)
<i>Marital status (r.c separated)</i>		0.000
Single		0.120**
		(0.04)
Married		0.117**
		(0.04)
<i>Country (r.c Denmark)</i>		
France		-0.043
		(0.03)
Germany		0.396***
		(0.03)
Ireland		0.448***
		(0.03)
Italy		-0.105**
		(0.03)
Spain		-0.124**
		(0.05)
Sweden		0.097***
		(0.03)
United Kingdom		0.229***
		(0.04)
female X France		0.630***
		(0.05)
female X Germany		-0.080
		(0.05)
female X Ireland		-0.076
		(0.06)
female X Italy		-0.238***
		(0.06)
female X Spain		0.256**
		(0.08)
female X Sweden		0.273***
		(0.05)
female X United Kingdom		-0.494***
		(0.08)
Constant	-0.594***	-37.732***
	(0.02)	(7.64)
Observations	954321	365828

Standard error fra parentesi

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Regressione logistica: tecnici

	Model 1	Model 2
Female (r.c male)	-2.084*** (0.01)	-1.248*** (0.04)
Age (r.c 15-24 years)		
25-34	0.330*** (0.01)	0.038* (0.02)
35-44	0.438*** (0.01)	-0.155*** (0.02)
45-54	0.390*** (0.01)	-0.436*** (0.02)
55-64	0.183*** (0.01)	-0.748*** (0.04)
Stem (r.c non stem)		2.340*** (0.01)
female X stem		-0.029 (0.02)
Year		0.005 (0.00)
<i>Firm size (r.c piccola)</i>		
medio-grande		0.245*** (0.01)
<i>Marital status (r.c separated)</i>		
Single		-0.053 (0.03)
Married		-0.083** (0.03)
<i>Country (r.c Denmark)</i>		
France		-0.778*** (0.03)
Germany		-1.119*** (0.03)
Ireland		-0.990*** (0.04)
Italy		-0.985*** (0.03)
Spain		-0.433*** (0.06)
Sweden		-0.449*** (0.03)
United Kingdom		-1.279*** (0.05)
female X France		0.003 (0.05)
female X Germany		-0.331*** (0.05)
female X Ireland		0.483*** (0.06)
female X Italy		0.004 (0.05)
female X Spain		0.132 (0.08)

female X Sweden		0.122*
		(0.05)
female X United Kingdom		0.118
		(0.08)
Constant	0.149***	-9.585
	(0.01)	(7.12)
Observations	906428	279817

Standard error fra parentesi

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Regressione logistica: colletti blu

	Model 1	Model 2
Female (r.c male)	-2.326***	-1.595***
	(0.01)	(0.12)
Age (r.c 15-24 years)		
25-34	-0.134***	-0.087***
	(0.02)	(0.02)
35-44	-0.219***	-0.237***
	(0.02)	(0.04)
45-54	-0.298***	-0.242***
	(0.02)	(0.06)
55-64	-0.300***	-0.038
	(0.02)	(0.11)
Stem (r.c non stem)		0.526***
		(0.03)
female X stem		-0.396***
		(0.05)
Year		-0.015*
		(0.01)
<i>Firm size (r.c piccola)</i>		
medio-grande		-0.228***
		(0.02)
<i>Marital status (r.c separated)</i>		
Single		-0.131
		(0.07)
Married		-0.094
		(0.07)
<i>Country (r.c Denmark)</i>		
France		-0.559***
		(0.07)
Germany		-0.208**
		(0.07)
Ireland		0.321***
		(0.09)
Italy		-0.779***
		(0.07)
Spain		0.107
		(0.12)
Sweden		0.151*
		(0.08)
United Kingdom		-0.787***

		(0.09)
female X France		0.399***
		(0.12)
female X Germany		-0.112
		(0.12)
female X Ireland		-0.366*
		(0.15)
female X Italy		-0.158
		(0.13)
female X Spain		-0.124
		(0.20)
female X Sweden		-0.140
		(0.13)
female X United Kingdom		-0.263
		(0.17)
Constant	3.167***	33.529*
	(0.02)	(14.16)
Observations	854874	166389

Standard error fra parentesi

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Regressione logistica: professioni non qualificate e dei servizi

	Model 1	Model 2
Female (r.c male)	-2.120***	-1.809***
	(0.01)	(0.05)
Age (r.c 15-24 years)		
25-34	0.345***	0.241***
	(0.01)	(0.01)
35-44	0.528***	0.404***
	(0.01)	(0.02)
45-54	0.499***	0.156***
	(0.01)	(0.03)
55-64	0.315***	-0.371***
	(0.01)	(0.05)
Stem (r.c non stem)		0.514***
		(0.02)
female X stem		0.013
		(0.04)
Year		-0.001
		(0.00)
<i>Firm size (r.c piccola)</i>		
medio-grande		1.027***
		(0.01)
<i>Marital status (r.c separated)</i>		
Single		-0.046
		(0.04)
Married		0.116**
		(0.04)

<i>Country (r.c Denmark)</i>		
France		0.419*** (0.03)
Germany		0.161*** (0.03)
Ireland		0.511*** (0.03)
Italy		0.332*** (0.03)
Spain		0.884*** (0.05)
Sweden		-0.201*** (0.03)
United Kingdom		0.364*** (0.04)
female X France		-0.319*** (0.06)
female X Germany		0.474*** (0.06)
female X Ireland		-0.440*** (0.06)
female X Italy		-0.167** (0.06)
female X Spain		-0.696*** (0.09)
female X Sweden		0.264*** (0.06)
female X United Kingdom		-0.320*** (0.07)
Constant	-1.088*** (0.01)	0.236 (8.40)
Observations	1290529	294257

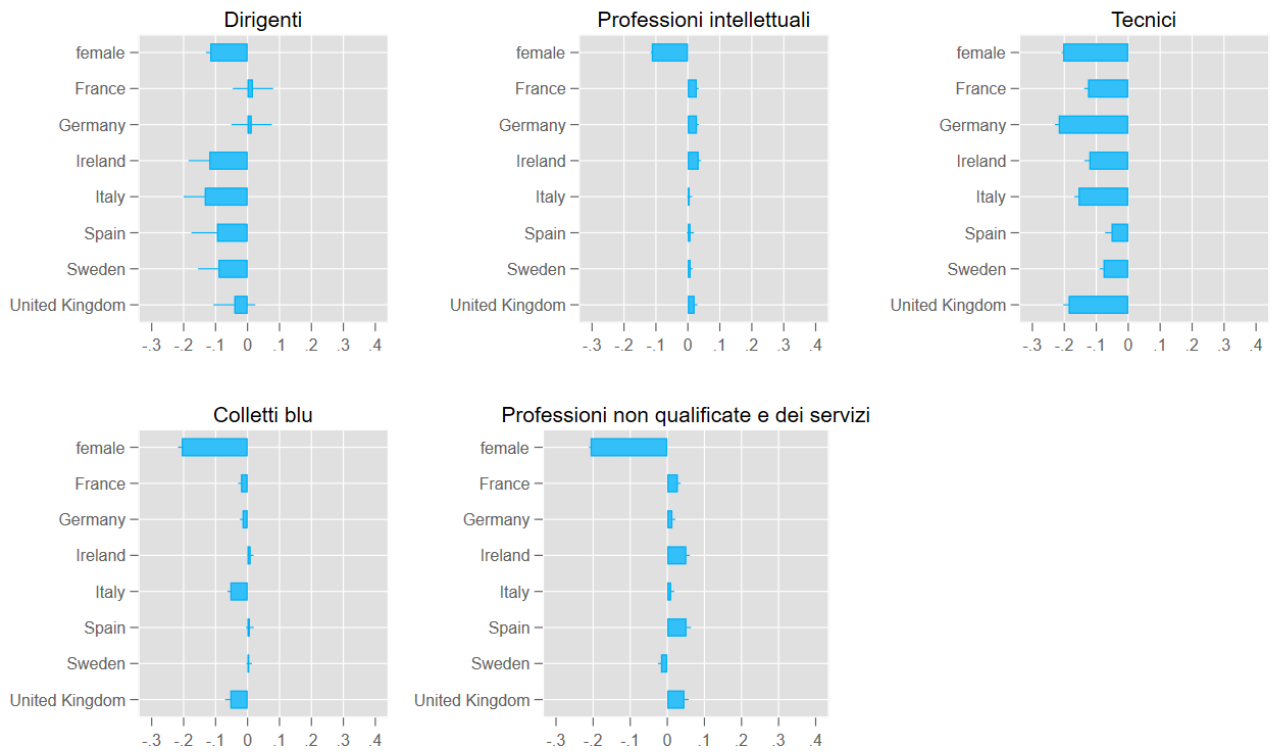
Standard error fra parentesi

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Quest'ultimo grafico riporta gli AME calcolati dopo la stima dei modelli logit con la seconda codifica del campo di studio.

AME per genere e paese

Average marginal effects
Variazione nelle probabilità di accesso



Ringraziamenti

“Qualche strike, qualche palla persa” dice il Drugo e non penso che avrei superato questo momento della mia vita senza fare mia questa prospettiva. Ma sarebbe stato impossibile farlo da solo. Il numero di persone che devo ringraziare è, per mia fortuna, molto alto perché non credo che sarei riuscito ad arrivare alla fine del percorso se non fossi stato circondato da tante persone.

Innanzitutto, devo ringraziare Roberto Rizza. Non semplicemente per aver supervisionato il mio lavoro ma per essere stato sempre disponibile, anche se ciò voleva semplicemente dire vederci davanti ad un caffè per ascoltarmi e spesso rassicurarmi sulle scelte fatte. Questo percorso non sarebbe stato possibile senza la sua presenza.

Un grazie enorme va a Margarita Torre che, nonostante la brevissima durata del mio soggiorno a Madrid a causa della pandemia, è riuscita a darmi il suggerimento più importante per proseguire con la tesi.

Non posso non menzionare quelli che sono stati, e per fortuna sono ancora, dei veri compagni di strada. Sapere di non essere solo in questo percorso è stato ciò che mi ha permesso di andare avanti con serenità. Non ci sono abbastanza parole per descrivere quanto io sia fortunato ad averli incontrati. Quindi grazie a Gianmarco Peterlongo, Giorgio Pirina, Marzia Montesano, Tommaso Rimondi, Rebecca Paraciani, Giulia Ganugi, Vito Giannini, Matteo Lupoli, Elisa Castellaccio, Giada Coleandro, Mattia Fiore, Veronica Moretti, Niccolò Morelli, Marta Gibin, ed Elisa Begnis.

Grazie a Lucia, “disobbediente suo malgrado”, che mi ha fatto realmente capire il peso di fare scelte atipiche nella propria vita e cosa significhi rifiutare di “accettare il proprio destino”, continuando a pretendere le rose oltre al pane. Questa tesi è dedicata a lei e penso non ci sia altro da dire.

Grazie ai miei genitori, che mi hanno sostenuto e, soprattutto, sopportato per tutti questi anni.

Grazie agli Alkova, Andrea Calletti, Francesco Tucci, Davide Ceredi, Gabriele Scopa e, purtroppo, Ludovico Moruzzi, che mi hanno ricordato che l’importante è essere “presi bene”.

Grazie al Bologna Football Club, che mi ha ricordato che ci sono gioie e dolori più forti di una peer review andata bene o male, e grazie a Pino Daniele per avermi ricordato che ad un certo punto è anche giusto fregarsene.

Grazie a Gube per i pasticcini e a Dani per le citazioni di Troisi.

Infine, grazie a quelli che sono sempre rimasti. Prendendo a prestito le parole di Marco Calizzi: grazie alla “balotta”.