

Segregazione di genere nella formazione professionale

Identità professionale e identità di genere

Di Irene Kriesi e Miriam Grønning

In Svizzera molti giovani frequentano una formazione tipica per il loro genere. Anche più tardi le donne e gli uomini esercitano per lo più professioni diverse e ciò influisce sulla loro carriera professionale e sulle aziende. Ma perché i e le giovani compiono questa scelta? Le ricerche condotte in materia hanno permesso di individuare alcune possibili spiegazioni.

Nel 2019 le professioni in Svizzera sono ancora legate al genere e, come risulta da nuovi studi condotti da Melina Heiniger e Christian Imdorf nonché da Jürg Schweri e Andreas Kuhn, la maggior parte delle giovani donne e dei giovani uomini opta per una professione numericamente dominata dal proprio genere. Ciò si osserva con più frequenza nei giovani in formazione professionale che nelle persone in formazione presso le università. Il 42 per cento delle giovani donne e il 65 per cento dei giovani uomini frequentano un tirocinio per una professione appresa quasi esclusivamente da persone del proprio sesso (cfr. p. 4-5).

È evidente che le giovani donne e i giovani uomini hanno spesso aspirazioni professionali differenti. Siamo infatti cresciuti con l'idea che l'infermiera è una donna e il falegname è un uomo. Ma il fatto che questa diversità non vada imputata a differenze naturali legate al genere si evince soltanto osservando la composizione di genere delle professioni in un confronto tra Paesi o da una prospettiva storica.

Sebbene nella maggior parte dei Paesi gli uomini apprendano più spesso professioni tecniche e le donne professioni sociali, in Svizzera le differenze sono particolarmente marcate. In secondo luogo, una serie di esempi mostra che la rilevanza di genere in una professione può anche cambiare. Basta pensare ai docenti di scuola elementare, che fino all'inizio del ventesimo secolo erano per lo più uomini. Come illustra Claudia Bischoff nei suoi lavori, anche la cura delle persone malate ha assunto un carattere femminile soltanto nella seconda metà del diciannovesimo secolo.

Ma come avviene la ripartizione delle professioni tra tipicamente femminili o maschili, nota anche come segregazione di genere, nella formazione professionale? Le ricerche condotte nelle scienze sociali forniscono diver-

se spiegazioni, che si trovano in un contributo pubblicato di recente da Irene Kriesi e Christian Imdorf in un manuale di ricerca sulla sociologia in ambito formativo.

La scelta di una professione legata al genere quale decisione razionale

Un primo approccio identifica la ragione principale nel fatto che per i e le giovani sia razionale scegliere formazioni legate al genere, poiché a lungo termine ciò fornisce loro maggiori benefici dal punto di vista delle possibilità occupazionali e dello stipendio. Le professioni dominate da donne offrono più possibilità di lavorare a tempo parziale e occasioni di reinserimento dopo un'interruzione occupazionale, mentre quelle dominate da uomini si distinguono per stipendi più elevati. La scelta di una professione legata al genere costituisce pertanto un vantaggio per le giovani donne e i giovani uomini che optano per i tradizionali ruoli di genere.

Questa spiegazione sottolinea anche la differenza di competenze tra donna e uomo e presuppone una differenziazione delle prestazioni relative medie delle giovani donne e dei giovani uomini in relazione sia alla lingua, alla comunicazione e alle competenze sociali sia alla matematica e alle competenze tecniche. Poiché molte professioni ritenute femminili richiedono competenze comunicative e sociali e molte professioni ritenute maschili competenze tecnico-matematiche, conviene che la maggior parte delle donne e degli uomini scelga una professione legata al genere.

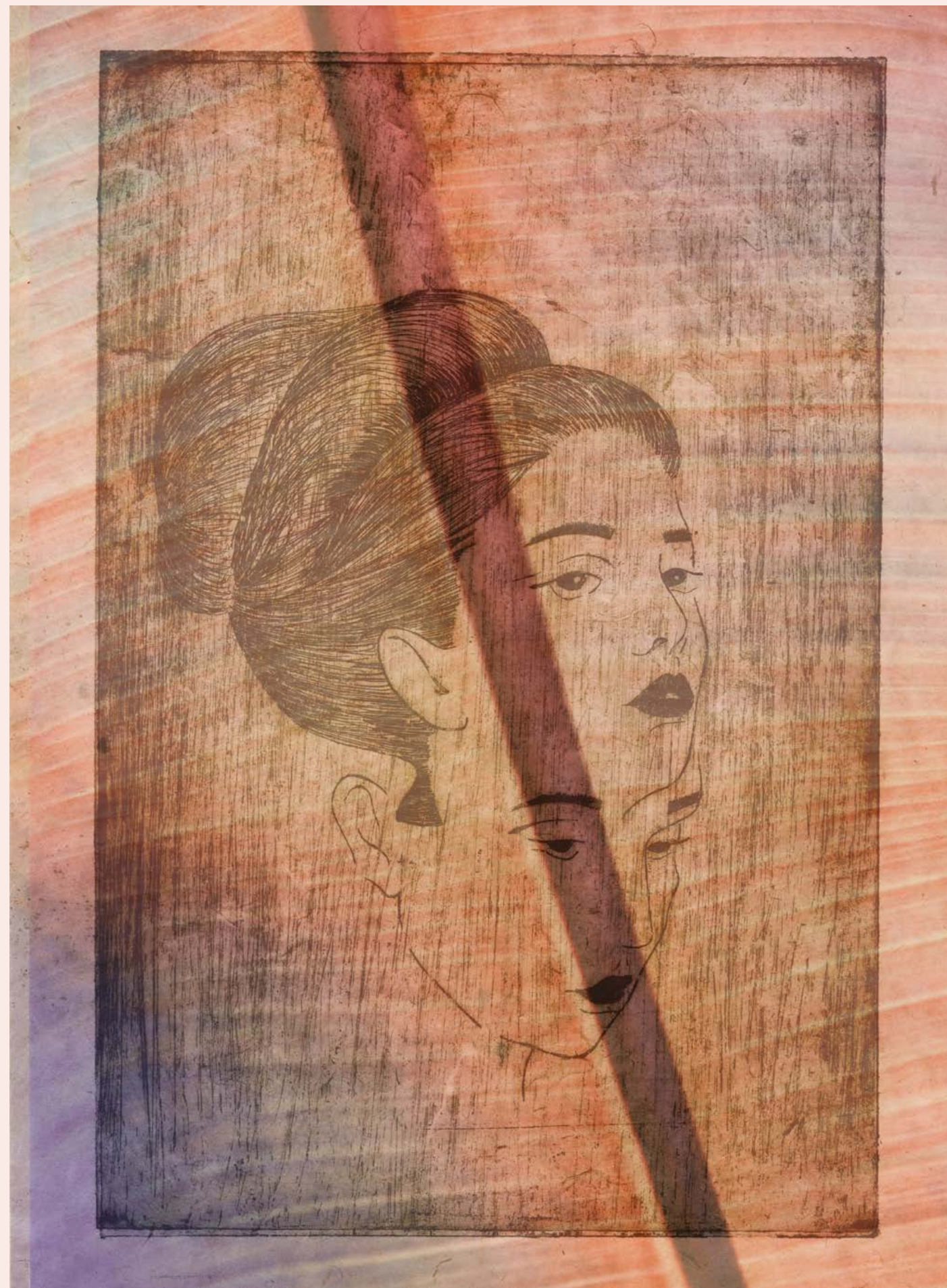
Gli studi disponibili mostrano che si considera soprattutto la diversa regolamentazione del lavoro: le donne tengono infatti conto delle possibilità di lavorare a tempo parziale e delle norme in vigore sulle ore supplementari. Ciò nonostante, la differenza di competenze tra donna e uomo è troppo esigua per poter spiegare le scelte professionali divergenti.

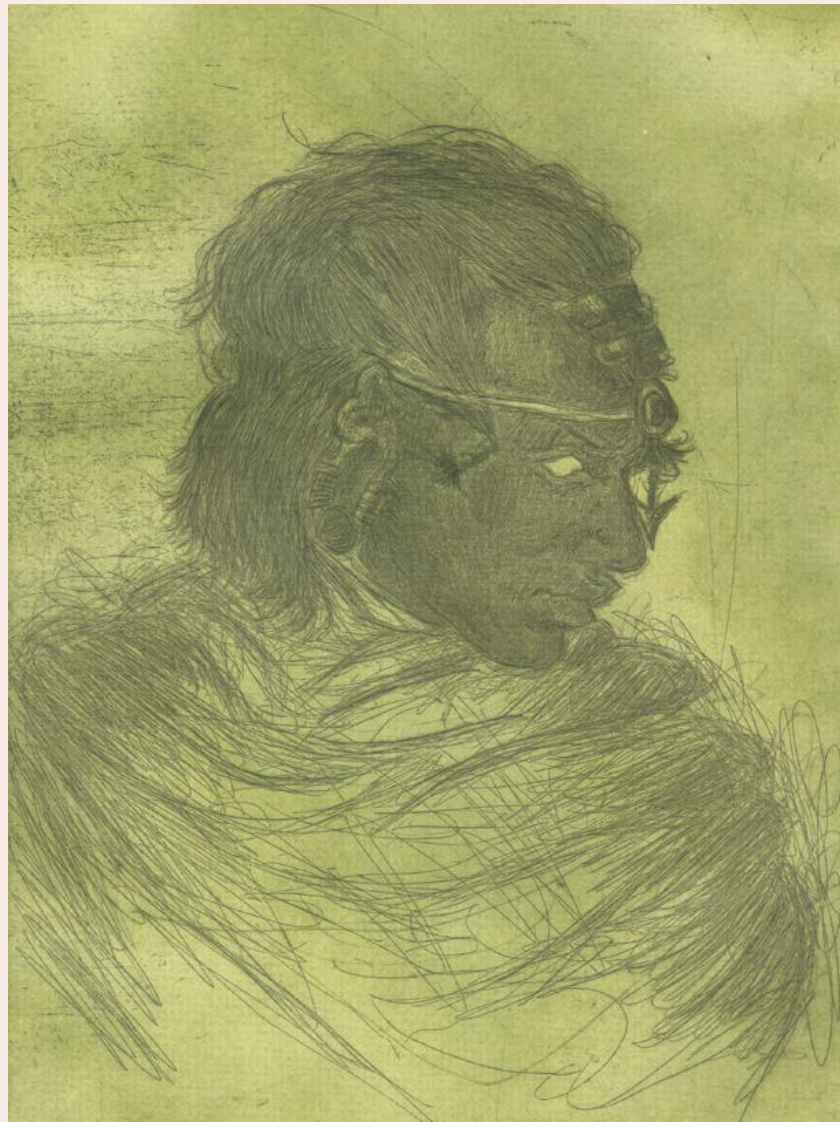
Stereotipi quale fattore d'influsso

Un'altra spiegazione si basa sui fattori culturali delle caratteristiche di donne e uomini nonché delle professioni.

Siamo infatti cresciuti con l'idea che l'infermiera è una donna e il falegname è un uomo.

→ Illustrazione di **Alessandra Sassi** e **Lara Müller**, atelier delle tecniche di incisione, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano





↑ Illustrazione di **Lisa Marazzi**, atelier delle tecniche di incisione, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Le donne sono considerate particolarmente idonee a esercitare professioni femminili che richiedono competenze sociali, emozionali e comunicative. Queste competenze sono anche elencate nei profili professionali delle professioni ritenute femminili. Gli uomini sono invece più portati in ambito tecnico e matematico, pertanto queste caratteristiche sono associate ai profili professionali di molte professioni ritenute maschili. Gli stereotipi di genere rafforzano le scelte professionali legate al genere mediante tre meccanismi principali.

In primo luogo portano a una socializzazione differente e allo sviluppo di interessi diversi tra giovani donne e giovani uomini. Gli stereotipi di genere plasmano anche la percezione delle proprie competenze: le giovani donne considerano le loro competenze tecnico-matematiche notevolmente peggiori rispetto ai giovani uomini con competenze paragonabili, di conseguenza optano meno dei giovani uomini per una professione che preveda tali competenze.

In secondo luogo, gli stereotipi di genere influenzano la percezione esterna di genitori, docenti, formatori e formatrici nonché responsabili della formazione professionale in aziende. Ciò si riflette in consigli legati al genere per le scelte professionali e talvolta porta le aziende che offrono posti di formazione per professioni fortemente dominate da un genere a esitare nel reclutare persone in formazione del genere «sbagliato».

Il terzo meccanismo, considerato il più importante nella ricerca, parte dal presupposto che nei Paesi ricchi e molto individualizzati la scelta di una professione legata al genere serva quale mezzo per sviluppare e consolidare la propria identità di genere. In questo contesto la scelta professionale non si basa in primo luogo su riflessioni di natura economica, bensì serve piuttosto per l'autorealizzazione e aiuta i giovani a esprimere la propria identità di genere.

È proprio per questo motivo che la segregazione di genere è particolarmente elevata nei Paesi in cui la formazione professionale è più consolidata. In queste Nazioni la maggior parte di giovani della stessa età è portata a optare per una prima professione che permetta loro di sviluppare anche l'identità di genere. Siccome in Svizzera, a differenza ad esempio dei Paesi anglosassoni, l'accesso alla maggior parte delle professioni qualificate è più correlato a una formazione professionale formale specifica, la segregazione di genere marcata che caratterizza il sistema di formazione si riflette anche nel mercato del lavoro.

I team misti lavorano meglio

Per quale ragione i dati sulle scelte professionali legate al genere sono così importanti? A un primo sguardo non sembra particolarmente degno di nota il fatto che le giovani donne e i giovani uomini abbiano interessi divergenti e scelgano professioni differenti. Dalle ricerche condotte, tuttavia, risulta che una forte segregazione di genere influenza sia le carriere formative e professionali che le prestazioni delle aziende. Pertanto, una ripartizione diseguale tra donne e uomini nella formazione e nel mercato del lavoro può rivelarsi problematica.

Studi recenti come quello di Julia B. Bear e Anita Williams Woolley, mostrano la correlazione tra produttività e successo nei gruppi di lavoro misti. I team di professionisti condotti da un numero pressoché pari di donne e uomini svolgono dunque un lavoro migliore. Ciò va in parte imputato al fatto che la prestazione delle donne nelle

professioni miste è maggiormente riconosciuta. Inoltre, nei gruppi misti, anche la comunicazione è migliore: ad esempio, il tempo a disposizione per parlare è più equilibrato e i processi decisionali nel team si svolgono in modo più democratico. Una collaborazione migliore ottimizza i risultati dei gruppi di lavoro e accresce, ad esempio, la qualità dei prodotti e i ricavi finanziari, oppure migliora la valutazione soggettiva del successo.

Prospettive peggiori

Chi esercita professioni ritenute tipicamente femminili ha spesso meno possibilità di avanzamento professionale rispetto a chi esercita professioni ritenute tipicamente maschili o neutre dal punto di vista del genere. Da un lato ciò è dovuto a strutture aziendali in parti differenti: ad esempio, un'operatrice socioassistenziale in una struttura di custodia collettiva diurna oppure un'assistente di studio medico ha meno possibilità di fare carriera rispetto a un elettronico multimediale o a un informatico, che spesso lavora in grandi aziende con possibilità di avanzamento professionale interno. D'altro canto, molte professioni ritenute tipicamente femminili offrono meno possibilità di formazione continua rispetto alle professioni con un rapporto equilibrato tra i generi o con una quota elevata di uomini. Ciò si ripercuote sui percorsi professionali di donne e uomini, poiché spesso la formazione continua è un requisito importante per il proprio sviluppo professionale.

In base alle ricerche condotte, le scelte professionali legate al genere sono anche correlate allo stipendio, come rivela uno studio recente di Irene Kriesi, Miriam Grønning e Stefan Sacchi, in particolare in relazione ai giovani impiegati con una formazione professionale di base. I risultati evidenziano che i giovani che esercitano professioni ritenute tipicamente femminili guadagnano in media 5800 franchi in meno all'anno rispetto a quelli che esercitano professioni apprese soprattutto da uomini. Secondo lo studio le professioni ritenute tipicamente femminili sono quelle in cui almeno il 70 per cento delle persone impiegate è donna e le professioni ritenute tipicamente maschili quelle in cui al massimo il 30 per cento delle persone impiegate è donna.

Le donne guadagnano generalmente meno

In linea di principio queste grandi differenze potrebbero anche derivare dal fatto che chi esercita attività professionali e le aziende dominate da donne, uomini e mestie-



↑ Illustrazione di **Alison Antonioli**, atelier delle tecniche di incisione, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

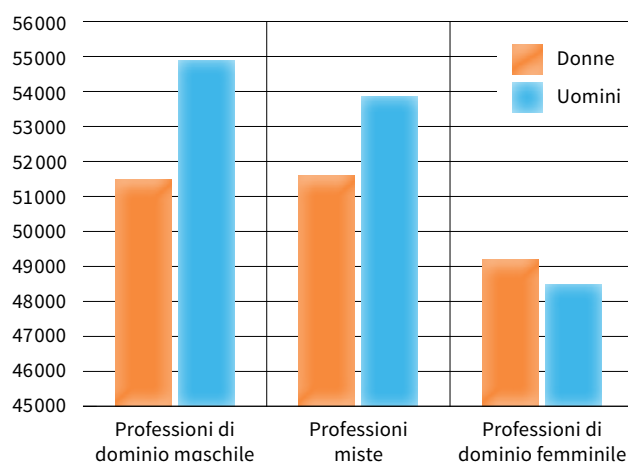
ri integrati a livello di genere si distinguono in base a caratteristiche importanti quali l'esperienza professionale o la dimensione dell'azienda. Al fine di escludere queste cause di differenza salariale, lo stipendio dei tre tipi di professioni è stato esaminato mediante analisi di regressione. I risultati sono illustrati nel grafico (cfr. p. 10) e confermano in primo luogo che anche a parità di qualifiche chi esercita professioni ritenute tipicamente femminili guadagna generalmente meno rispetto a chi esercita professioni ritenute tipicamente maschili: i muratori, ad esempio, percepiscono uno stipendio più elevato rispetto alle assistenti dentali. Inoltre, dal grafico risulta che a parità di qualifiche le donne esercitanti professioni dominate da uomini e integrate a livello di genere guadagnano molto meno dei loro colleghi: le pittrici, ad esempio, guadagnano meno dei pittori. Nelle professioni ritenute tipicamente femminili la differenza di stipendio tra i generi è invece esigua e irrilevante dal punto di vista statistico.

Perché queste differenze salariali?

Nella ricerca sono oggetto di discussione diverse cause delle differenze salariali. Lo stipendio generalmente più basso percepito in molte professioni considerate tipicamente femminili deriva in particolare dal fatto che a tali professioni è attribuito uno statuto inferiore rispetto a quelle ritenute tipicamente maschili o integrate. Le caratteristiche associate ai profili professionali delle professioni tipicamente femminili sono considerate meno importanti, il che si riflette anche sullo stipendio. Ciò non spiega tuttavia il motivo per cui a parità di qualifiche le donne esercitanti professioni integrate e dominate da uomini guadagnano meno dei loro colleghi. Studi recenti giungono alla conclusione che, indipendentemente dal tipo di professione, il lavoro svolto dalle donne è considerato meno importante di quello svolto dagli uomini. Questo atteggiamento svalutativo può rafforzare la differenza salariale tra le professioni ritenute tipicamente femminili e maschili.

Un'altra causa possibile della differenza salariale è il tipo di conoscenze trasmesse nelle professioni tipiche apprese da donne o da uomini. Le professioni tipiche apprese da uomini trasmettono più conoscenze tecniche specifiche di quelle impartite da donne, che però trasmettono più conoscenze generali interdisciplinari. La differenza salariale è imputata al fatto che le conoscenze tecniche sono stipendiate meglio delle conoscenze generali. Sebbene sia vero che in Svizzera le tipiche formazioni professiona-

Reddito da lavoro annuo lordo in franchi svizzeri



Fonte: dati della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera 2003–2016: le cifre risultano da analisi di regressione su persone impiegate con una formazione professionale di base e al massimo 10 anni di esperienza professionale. Grafico: IUFFP

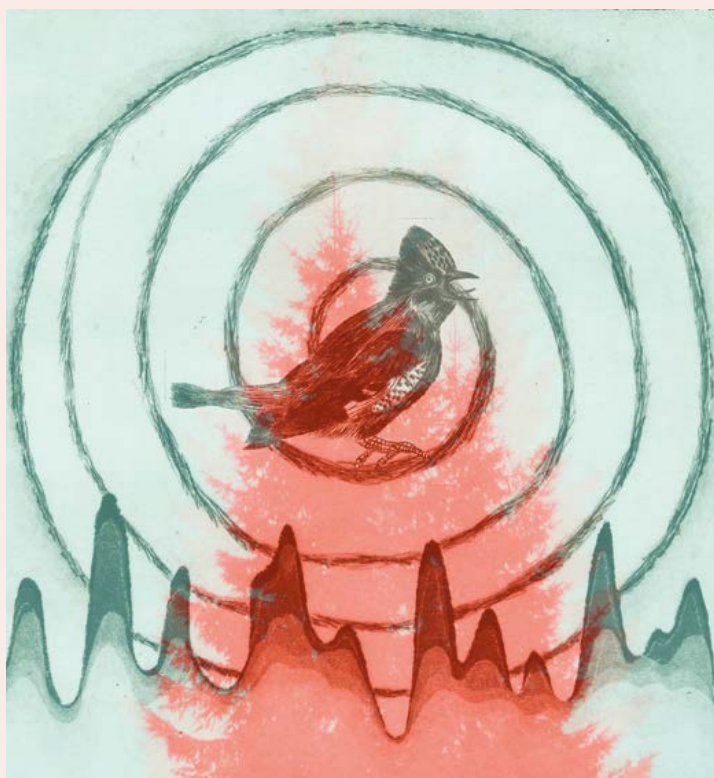
li femminili trasmettono in media meno conoscenze professionali delle tipiche formazioni maschili, secondo il nostro studio questa differenza spiega solo in minima parte la differenza salariale tra professioni dominate da uomini e professioni dominate da donne. Tale differenza deriva piuttosto da idee culturali e storiche maturate in merito al valore del lavoro «femminile» e «maschile», che oggi risultano ancora molto radicate.

• Irene Kriesi, co-responsabile dell'asse prioritario di ricerca Gestione della formazione professionale, IUFFP • Miriam Grønning, collaboratrice scientifica del campo di ricerca Condizioni istituzionali della formazione professionale, IUFFP

Bibliografia

- Grønning, M., Kriesi, I. & Sacchi, S. (in preparazione). *Skill specificity of upper-secondary training occupations and the gender pay gap*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie; pubblicazione prevista per il numero speciale 2020 *Berufe und soziale Ungleichheit*.
- Heiniger, M. & 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, 52: 15.
- Kriesi, I. & Imdorf, C. (2019). *Gender Segregation in Education*. In R. Becker (ed.), *Research Handbook of Sociology of Education*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 193–212.
- Bear, J. B. & Woolley, A. W. (2011). *The role of gender in team collaboration and performance*. In *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 146–153.

- www.iuffp.swiss/campo-di-ricerca-32-progetti
- www.iuffp.swiss/campo-di-ricerca-32-pubblicazioni



↑ Illustrazione di **Giulia Ferrario** e **Lara Müller**, atelier delle tecniche di incisione, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano