

LA SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE IN ITALIA

Estratto da: **Rosti L. (2006) “La segregazione occupazionale in Italia”, in A Simonazzi (a cura di) Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere, Carocci, Milano.**

Abstract

When men and women today do the same work for the same employer, they are paid essentially the same wages. There is nevertheless a substantial pay gap that needs to be explained. Its main source lies in the segregation of men and women in occupations and professions: women work in low-paid jobs, while men work in jobs where pay is high. If men and women had equal outside opportunities, and their distribution across positions and hierarchical levels of economic activities were unaffected by social stereotypes, they would choose the same specialized human capital and they would be equally distributed across occupations. This paper undertakes an empirical overview of the occupational segregation in Italy (using the term in its descriptive sense) and concludes that the occupational segregation depends on factors such as the relationship between family and work, internalised stereotypes that influence educational choices, anticipated discrimination from employers and the rules of the competition in tournaments.

Le donne che lavorano non sono distribuite in modo uniforme tra le attività economiche ma si concentrano prevalentemente in occupazioni poco remunerate e compatibili con la gestione delle responsabilità domestiche. Questo saggio presenta alcuni dati generali sulla segregazione occupazionale in Italia (misurata dal tasso di femminilizzazione dell'occupazione) e ne descrive le principali cause: la divisione familiare dei ruoli, la discriminazione sessuale, le scelte formative e i meccanismi che governano i percorsi di carriera nelle organizzazioni gerarchiche. Se ne trae la conclusione che gli stereotipi di genere che sono all'origine della segregazione occupazionale riducono l'efficienza del sistema economico perchè portano al sottoutilizzo della forza lavoro femminile e ne distorcono l'investimento in capitale umano. Da qui l'utilità sociale delle politiche di desegregazione.

Introduzione

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

Col termine *segregazione occupazionale* si definisce proprio questa ineguale distribuzione per genere degli individui tra le diverse occupazioni (Strober 1987). Essa é generalmente misurata da un *indice di segregazione (ID)*¹ che varia da zero (nel caso di completa integrazione) a cento (nel caso di completa segregazione). Il valore dell'indice può essere interpretato come la percentuale di donne (o di uomini) che dovrebbe essere ridistribuita

¹ - Per una discussione dei vari indici di segregazione proposti in letteratura cfr. Siltanen et al. (1995) ed Emerek et al. (2003).

tra le occupazioni al fine di ottenere una completa eguaglianza nella distribuzione occupazionale per genere.

La letteratura economica distingue due forme di segregazione occupazionale: la segregazione orizzontale, riferita alla concentrazione dell'occupazione femminile in un ristretto numero di settori e professioni, e la segregazione verticale, riferita alla concentrazione femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica nell'ambito di una stessa occupazione. La presenza di segregazione orizzontale evidenzia l'esistenza di stereotipi sociali legati al genere che ostacola la flessibilità del mercato del lavoro (cioè il rapido adattamento ai cambiamenti esogeni); la presenza di segregazione verticale evidenzia l'esistenza di un "*soffitto di cristallo*" (*glass ceiling*) che ostacola il percorso di carriera delle donne e le esclude dalle posizioni apicali.

1 - Segregazione per settori e professioni

I dati qui di seguito presentati descrivono il problema della segregazione utilizzando l'indicatore più semplice della concentrazione dell'occupazione femminile tra settori e professioni: il *tasso di femminilizzazione* dell'occupazione, dato dal rapporto percentuale tra il numero di donne e il totale degli occupati.

La segregazione occupazionale si manifesta sia tra le professioni (Tab. 1) che tra i settori di attività economica (Tab. 2). I tassi di femminilizzazione delle nove professioni della classificazione Istat evidenziano la concentrazione delle donne nelle professioni esecutive amministrative (52,5%), nelle professioni connesse alla vendita e ai servizi (49,3%), e nelle professioni tecniche intermedie (48,4%). Le donne sono invece sottorappresentate tra gli artigiani, operai specializzati e agricoltori (16,7%), tra i conduttori di impianti, operatori e macchinisti (20,4%), e tra i legislatori, dirigenti e imprenditori (21,1%). Tra i settori di attività economica le donne sono presenti in maggior misura nel terziario (45,2%), e particolarmente nel ramo dell'istruzione, sanità e altri servizi sociali, dove costituiscono la maggioranza assoluta degli occupati (67,1%). Nel settore industriale, invece, la componente femminile è sottorappresentata (23,9%), ed è particolarmente bassa nei comparti dell'energia e acqua (14,8%) e delle costruzioni (6,5%).

Tabb. 1 e 2

Poiché da questi primi dati sembra che la componente femminile sia particolarmente sottorappresentata nel settore privato dell'economia, poniamo a confronto i dati Istat con quelli di fonte Inps, che coprono gran parte del settore privato ed offrono informazioni più dettagliate sia sull'occupazione sia sulle retribuzioni².

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione totale (Tab. 1) è del 37,7%, ma tra i lavoratori dipendenti del settore privato è solo del 34,9% (Tab. 3). Anche nel settore

² - I dati del sistema informativo dell'INPS utilizzati come fonte statistica e pubblicati dall'Osservatorio sui lavoratori dipendenti sono quelli contenuti nelle denunce annuali presentate dai datori di lavoro all'INPS mediante modello O1M. L'archivio riguarda la totalità dei lavoratori dipendenti del settore privato; sono esclusi i lavoratori dipendenti del settore pubblico, dell'agricoltura, e i lavoratori domestici. Per quanto riguarda le retribuzioni, nei redditi da lavoro dipendente sono comprese sia le retribuzioni lorde sia i contributi sociali. L'Osservatorio non utilizza l'intera popolazione di riferimento perché esclude le posizioni aziendali che non superano i controlli predisposti per garantire l'affidabilità dei dati. I dati disponibili coprono attualmente il periodo dal 1991 al 1997.

privato dell'economia le donne sono però la maggioranza assoluta nel settore dei servizi alle persone (69,4%), nel tessile, abbigliamento e pelli (65,5%), e nel settore dei servizi alle imprese (54,0%).

La Tab. 2 evidenzia il problema della segregazione verticale: la quota di donne nel lavoro dipendente è del 41,0%, ma dimezza tra i dirigenti (21,7%); quale che sia il ramo di attività considerato, con sistematica regolarità, le donne in posizione dirigenziale sono sempre sottorappresentate.

Tabb. 3 e 4

I dati sulle retribuzioni (Tab. 3) evidenziano la presenza di un ampio differenziale salariale tra uomini e donne per ogni settore di attività economica. Mediamente, la retribuzione annua della componente femminile dell'occupazione dipendente è solo l'80% di quella maschile. La differenza tra i sessi è quasi inesistente nel settore delle costruzioni (99,9%), dove però le donne rappresentano solo il 6% degli occupati, ed è abbastanza contenuta nel settore del legno (96%), dei trasporti (90%), e del commercio (90%). Il divario si allarga invece nei settori del credito e assicurazioni, dove le retribuzioni femminili sono solo il 70% di quelle maschili, delle macchine per ufficio (72%), e dei servizi privati alle persone (74%).

La Tab. 4 presenta la struttura del differenziale salariale tra uomini e donne per qualifica professionale: si può osservare che il divario è contenuto agli estremi della scala gerarchica, sia tra apprendisti e operai (dove la retribuzione femminile è pari rispettivamente al 96% e all'82% di quella maschile), sia tra i dirigenti, dove raggiunge l'83%. Il differenziale massimo si manifesta invece tra gli impiegati, dove le donne guadagnano solo il 71% rispetto agli uomini.

Un rapido sguardo al contesto europeo evidenzia che l'Italia sembra caratterizzata da un livello di segregazione più basso di quello degli altri paesi dell'Unione (Fig. 1), ma questo vantaggio è più apparente che reale, poiché è determinato più dalla scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro (Fig. 2) che dalla maggiore integrazione professionale. Nel nostro paese è comunque particolarmente rilevante la segregazione verticale (Fig. 3).

Figg. 1, 2, 3

2 - Segregazione per titolo di studio

E' stato spesso sostenuto che i bassi salari e la ridotta presenza femminile nelle posizioni apicali si giustificano perché le donne solo da poco sono entrate sul mercato del lavoro con titoli di studio adeguati ai percorsi di carriera, mentre per arrivare ai vertici della gerarchia è necessaria una certa anzianità di servizio (Polachek e Siebert 1993). Durante gli ultimi decenni però il livello di istruzione della componente femminile della popolazione è fortemente aumentato, e l'attenzione degli studiosi si è spostata dai livelli di istruzione alle cause della segregazione scolastica e alle conseguenze sulla segregazione occupazionale. Anche in Italia le donne hanno ormai raggiunto la maggioranza assoluta dei laureati (52%), ma la concentrazione per ambiti disciplinari è ancora molto marcata (Tab. 5). Nel settore dell'insegnamento le donne superano l'89%; nel settore linguistico raggiungono l'85%, e nel settore letterario arrivano al 70%. Le donne sono invece sottorappresentate nel settore medico (39%), agrario (41%) e soprattutto nelle facoltà di ingegneria (21%).

L'andamento decrescente degli indici di segregazione scolastica evidenzia il maggior inserimento della componente femminile anche in ambiti a prevalenza maschile, ma questa positiva dinamica ha subito un rallentamento proprio negli ultimi anni³. Attualmente, per ottenere una situazione di equità nella distribuzione per sesso della popolazione scolastica, una studentessa su quattro dovrebbe cambiare tipo di scuola e una universitaria su tre gruppo di corso di studio (Tab. 6).

Tabb. 5 e 6

Gli effetti dei livelli di istruzione sulla segregazione occupazionale sono evidenziati nella Tab. 7. In generale, a titoli di studio più elevato corrispondono tassi di femminilizzazione più elevati in ogni professione; ciò non accade, però, nelle professioni dirigenziali (legislatori, dirigenti, imprenditori): qui la quota di donne è infatti più bassa per i laureati che per i possessori di un titolo di studio inferiore al diploma. Confrontando i dati delle Tabb. 7 e 8 osserviamo che le donne sono poco meno della metà degli occupati con titolo di studio alto (45,9%), ma sono solo il 5,8% dei dirigenti. La situazione migliora di poco considerando la componente più giovane dell'occupazione; si nota infatti che per ogni 100 laureati di età compresa tra 25 e 29 anni le donne sono in maggioranza assoluta (56,4%), ma sono inquadrare nelle posizioni dirigenziali solo in piccola parte (15,5%). Tra i 30 e i 39 anni la situazione non migliora affatto: le donne sono esattamente la metà degli occupati con laurea, ma sono inquadrare tra i dirigenti solo nel 10% dei casi.

Tabb. 7 e 8

Da questi dati appare con evidenza il fatto che le donne laureate non riescono a cogliere per intero i frutti del loro investimento in capitale umano⁴, e i dati sulla transizione dal sistema formativo a quello produttivo mostrano che queste difficoltà emergono fin dall'inizio della carriera, a tre soli anni dalla laurea, malgrado le giovani donne siano più scolarizzate della componente maschile e sistematicamente più brave negli studi. Il miglior rendimento scolastico delle studentesse è evidenziato dai minori tassi di ripetenza in tutti i cicli e indirizzi formativi, ed è tanto maggiore quanto più selettivo è il percorso di studi. Di conseguenza, il tasso di successo nel conseguimento del diploma è pari all'84% degli iscritti per la componente femminile, contro il 73% di quella maschile (Sabbadini 2004).

Il miglior rendimento scolastico delle studentesse è evidente soprattutto tra i laureati. Per sintetizzare la presentazione dei dati sul percorso formativo e sull'inserimento lavorativo dei laureati, forniti dall'Istat a livelli molto dettagliati⁵, i diversi gruppi disciplinari sono aggregati nelle tabelle 9 e 10 in due insiemi: il primo comprende tutte le lauree *da maschi* (cioè lauree in cui le studentesse sono sotto-rappresentate relativamente alla loro quota sul totale dei laureati), e il secondo tutte le lauree *da femmine* (cioè lauree con tasso di femminilizzazione maggiore della media). I risultati evidenziano che il rendimento scolastico delle laureate è sistematicamente maggiore di quello dei laureati: prendono voti

³ - Dolado et al. (2002) dimostrano che l'effetto della maggior scolarizzazione femminile di questi anni è comunque positivo, perché la riduzione della segregazione tra i laureati è più veloce che tra i non laureati.

⁴ - Anche se l'investimento in capitale umano svolge un ruolo significativo e positivo nel favorire il livello di occupazione e l'accesso a posizioni manageriali (cfr. il saggio di Addabbo, Borghi e Favaro in questo volume).

⁵ - L'Istat fornisce periodicamente notizie sul processo di transizione dalla laurea all'occupazione attraverso indagini campionarie che rilevano il voto di laurea e la condizione dei laureati a tre anni dalla conclusione degli studi. I dati qui commentati sono quelli rilevati nel 2001 sui laureati del 1998.

più alti sia nelle lauree da maschio sia nelle lauree da femmina, sia tra i laureati in corso sia tra i fuori-corso, sia che lavorino durante gli studi sia che non lavorino affatto (Tab. 9).

Tabb. 9 e 10

Osservando gli esiti del percorso formativo (Tab. 9) si nota anche che nella graduatoria per voto di laurea al primo posto si posizionano le femmine con laurea da femmina (voto medio 105,2), al secondo posto le femmine con laurea da maschio (103,3), al terzo posto i maschi con laurea da femmina (102,6) e al quarto posto i maschi con laurea da maschio (101,2). Le posizioni in graduatoria però si invertono osservando le percentuali di coloro che sono occupati in posizioni dirigenziali o imprenditoriali tre anni dopo la laurea: qui si posizionano al primo posto i maschi con laurea da maschio, seguiti dai maschi con laurea da femmina, poi dalle femmine con laurea da maschio e infine dalle femmine con laurea da femmina. Questo ordinamento rimane invariato osservando le percentuali di coloro che percepiscono i redditi più elevati (Tab. 10)⁶.

La lettura di questi dati pone un problema evidente: perché le laureate hanno un rendimento del loro investimento in istruzione minore di quello dei laureati, anche se la loro *performance* scolastica è migliore?⁷ L'argomento della segregazione prende rilevanza proprio in questo contesto: se uomini e donne che svolgono la stessa mansione nella stessa impresa ricevono la stessa retribuzione⁸, e le retribuzioni osservate sono invece diverse, è perché uomini e donne con lo stesso livello di istruzione sono abbinati a posti di lavoro diversi, cioè perché vi è segregazione occupazionale.

Le donne si concentrano in particolari professioni e mansioni, a discapito delle altre opportunità, per due ordini di ragioni: 1) in ragione delle loro stesse preferenze, siano esse biologicamente determinate o condizionate da stereotipi sociali (lato dell'offerta di lavoro); 2) in ragione delle preferenze altrui (dei datori di lavoro, dei colleghi, dei clienti, ecc.), o delle barriere erette dalla discriminazione attuale o passata (lato della domanda di lavoro).

3 - Le cause della segregazione dal lato dell'offerta: preferenze e divisione dei ruoli

A proposito del primo punto (le preferenze delle donne) possiamo osservare che mentre in teoria la distinzione tra preferenze e scelte è perfettamente delineata⁹, in pratica non è facile capire quanta parte delle differenze osservate nelle scelte professionali di uomini e donne sia da attribuire a differenze nelle loro preferenze e quanta parte sia dovuta invece ad una diversa struttura degli incentivi.

Infatti, anche se le donne avessero lo stesso ordinamento di preferenze degli uomini, farebbero le loro stesse scelte solo in presenza di una identica struttura degli incentivi; ma poiché i costi e i benefici abbinati ad ognuna delle possibili alternative di scelta sono

⁶ - E' interessante notare come cambia invece la graduatoria di coloro che sono occupati stabilmente tre anni dopo la laurea: al primo posto ci sono sempre i maschi con laurea da maschi, e all'ultimo posto sempre le femmine con laurea da femmine, ma le posizioni intermedie si invertono, e le femmine con laurea da maschi trovano lavoro più facilmente dei maschi con laurea da femmina (Tab. 10).

⁷ - La migliore riuscita femminile sembra dipendere non tanto dal curriculum pre-accademico quanto piuttosto dall'intento di dotarsi di migliori strumenti formativi per superare la disparità di trattamento sul mercato del lavoro e poter meglio affrontare la competizione col sesso maschile (Sabbadini 2004).

⁸ - Se ciò non accade, vi è discriminazione diretta (cfr. par. 4).

⁹ - In teoria, non c'è differenza tra teoria e pratica.

generalmente diversi per maschi e femmine, ne consegue che le donne compiranno scelte diverse rispetto a quelle degli uomini; scelte libere, razionali, informate e motivate dal proprio tornaconto esattamente come sono quelle degli uomini, ma diverse, perché rispondono ad una diversa struttura dei costi e dei benefici (Becker 1981).

L'esistenza di stereotipi che condizionano sia le preferenze delle donne sia quelle dei datori di lavoro è generalmente riconosciuta¹⁰, anche se il dibattito sulle cause delle differenze di genere in tema di preferenze è ancora aperto: tali differenze possono infatti essere ricondotte sia ad una matrice di natura biologica, sia ad un diverso percorso di socializzazione. Ad esempio: il fatto che la maggior parte delle maestre sono donne è dovuto al fatto che le donne sono biologicamente orientate a lavorare con i bambini a causa del loro compito riproduttivo, oppure è dovuto al condizionamento delle istituzioni sociali che indirizzano le donne verso carriere compatibili con il lavoro domestico e di cura e le discriminano sul mercato del lavoro?¹¹

Gli effetti del lavoro domestico e della responsabilità di cura sulla partecipazione al mercato del lavoro delle donne sposate e sui differenziali salariali di genere sono analizzati da Becker (1985) in un modello che considera entrambe le alternative sopra citate (natura o barriere sociali). Il saggio di Becker propone una teoria della divisione ottimale del lavoro per la quale: a) la differenza biologica, o la presenza di una discriminazione sessuale anche piccolissima sul mercato del lavoro, rendono più conveniente per le donne svolgere l'attività domestica e per gli uomini offrirsi sul mercato; b) ciascuno dei due coniugi si specializza nell'attività che svolge (domestica per le donne, di mercato per gli uomini); c) i rendimenti crescenti che derivano dall'investimento in capitale umano specifico rafforzano le differenze di produttività tra donne e uomini rispettivamente nell'attività domestica e di mercato, e, come risultato, i salari delle donne sono mediamente inferiori a quelli degli uomini.

Nel modello di Becker, ciò che determina la divisione sessuale del lavoro è il vantaggio comparato di cui godono le donne per effetto di due possibili cause: la differenza biologica e la discriminazione. Fino a che le donne avranno un vantaggio comparato nel dedicarsi alla produzione domestica e gli uomini nel dedicarsi alla produzione per il mercato, sarà efficiente per le donne specializzarsi nel lavoro domestico e per gli uomini specializzarsi nel lavoro per il mercato.

La distribuzione osservata del tempo e dell'impegno tra produzione domestica e produzione per il mercato è diversa per uomini e donne, ma questa diversità di comportamento deriva solo dal vantaggio comparato generato da una piccola differenza biologica o da una piccola discriminazione di genere, ed è razionale dal punto di vista individuale ed efficiente dal punto di vista sociale. Il differenziale salariale è spiegato dai vantaggi della divisione del lavoro tra i membri della famiglia, e la convergenza delle donne che lavorano su occupazioni dalle caratteristiche compatibili con le esigenze familiari non è che l'esito naturale di una scelta razionale, data l'attuale struttura degli incentivi; le decisioni osservate

¹⁰ - Esempi di stereotipi positivi sulle donne sono: natura portata alle cure, attitudine al lavoro domestico, abilità manuali, onestà, miglior apparenza fisica; esempi di stereotipi negativi sono: minore attitudine a supervisionare altri, minore abilità in scienze e matematica, scarsa disponibilità a viaggiare, marcata avversione al pericolo, minore forza fisica.

¹¹ - Capire se alle origini della differenza di genere vi sia la natura o la società è importante per la politica economica: se il fondamento di questi comportamenti è biologico, le politiche che promuovono la desegregazione sono destinate ad avere scarso successo; se invece la socializzazione svolge un ruolo determinante, le politiche possono migliorare l'efficienza allocativa del sistema economico.

sarebbero però diverse in circostanze diverse (cioè modificando la struttura degli incentivi), anche mantenendo invariate le preferenze.

4 - Le cause della segregazione dal lato della domanda: discriminazione e regole dei tornei

A proposito del secondo punto (le preferenze altrui e le barriere sociali) la teoria della *discriminazione statistica*¹² ha evidenziato le conseguenze economiche del pregiudizio in un contesto di informazione incompleta ed asimmetrica. Nelle economie moderne, il problema della discriminazione si pone infatti quando "individui con le stesse caratteristiche economiche ricevono salari differenti, e le differenze sono sistematicamente correlate con talune caratteristiche non economiche dell'individuo" come la razza e il sesso (Stiglitz 1973, p. 287). Dal punto di vista economico questo problema è rilevante per almeno tre ragioni: 1) discende dal comportamento razionale degli agenti; 2) permane anche su mercati perfettamente concorrenziali; e 3) produce inefficienza allocativa¹³.

In un contesto di informazione incompleta ed asimmetrica, cioè in presenza di incertezza sulla qualità degli agenti, non esiste alcuno strumento che sia perfettamente predittivo della produttività individuale; pertanto, le imprese cercheranno di usare ogni indicatore che possa servire allo scopo, e se la razza o il sesso sono correlati alle caratteristiche produttive rilevanti per l'impresa sarà razionale da parte del datore di lavoro usare anche questa informazione.

Questo comportamento è però ingiusto, perché una donna che ha la stessa produttività dell'uomo con cui compete per il posto di lavoro non sarà assunta solo per la sua appartenenza di genere, mentre ogni persona ha diritto di essere valutata esclusivamente in base al proprio merito individuale, senza riferimento a caratteristiche di gruppo quali la razza o il sesso. E quel che è peggio è che questa situazione tende a permanere invariata nel tempo, perché le conseguenze del comportamento discriminante sono tali da confermare automaticamente le convinzioni che lo hanno determinato a causa degli effetti di *feedback*.

Il modello di Arrow (1972 e 1973) mostra infatti che, pur assumendo che uomini e donne siano potenzialmente sostituti perfetti nella produzione, se i datori di lavoro credono, ad esempio, che le donne siano dipendenti meno stabili, essi le allocheranno di conseguenza nei posti di lavoro peggiori, così da minimizzare i costi di *turnover*, e le donne replicheranno manifestando proprio quel comportamento instabile che i datori di lavoro vorrebbero prevenire. I convincimenti dei datori di lavoro possono dunque rivelarsi corretti, alla fine, ma sono il frutto della loro stessa azione discriminatoria.

Numerose ricerche hanno evidenziato che il miglior predittore del comportamento dei lavoratori è costituito dalle caratteristiche della posizione lavorativa a cui sono abbinati: i dipendenti occupati in mansioni dequalificate, poco retribuite, con contratti a termine non rinnovabili, tendono ad essere più spesso assenti, più propensi a dimettersi e meno

¹² - La teoria della discriminazione statistica è stata sviluppata principalmente da Phelps (1972), Arrow (1972 e 1973), Spence (1973 e 1974) e Stiglitz (1973 e 1974). Per una più ampia trattazione cfr. Rosti (1996).

¹³ - Lundberg e Startz (1983), confrontando i risultati in termini di benessere sociale di una situazione di equilibrio *con* discriminazione con quelli di una situazione di equilibrio *senza* discriminazione, dimostrano che il prodotto sociale netto è maggiore nel secondo caso.

attaccati al lavoro. Le scelte razionali dei datori di lavoro e delle donne finiscono così per generare un circolo vizioso: i datori non investono nelle donne perché le donne non investono nel lavoro per il mercato, e le donne non investono nel lavoro per il mercato perché i datori non investono nelle donne. In tali circostanze, la segregazione persisterà fino a quando esisterà discriminazione.

I contributi più recenti della letteratura in tema di segregazione presentano evidenza empirica del fatto che la segregazione verticale spiega una parte del differenziale salariale più rilevante di quella spiegata dalla segregazione orizzontale (Rubery et al. 1998; Dolado et al. 2002). Prendiamo dunque in esame il funzionamento e l'impatto di genere del meccanismo che governa i percorsi di carriera nelle organizzazioni gerarchiche per capire perché, in ogni occupazione, tanto maggiori sono le retribuzioni, il prestigio e il potere delle posizioni apicali, tanto più bassa è la quota di donne ad esse abbinata (Ferber e Nelson 1993).

La teoria dei *tornei* (Lazear e Rosen 1981) si applica ai percorsi di carriera nelle organizzazioni gerarchiche e attribuisce alla competizione tra gli agenti la proprietà di efficienza nell'abbinamento degli individui ai posti di lavoro. Un torneo è sostanzialmente un concorso, cioè un meccanismo che ordina i partecipanti sulla base di regole fissate allo scopo di attribuire in modo ottimale un premio non divisibile; le regole stabiliscono il premio per il vincitore e le modalità per valutare e classificare i concorrenti.

L'ordinamento gerarchico delle posizioni lavorative fornisce l'incentivo ad un livello di impegno che trova il suo compenso non nella retribuzione attuale ma in quella futura: il salario percepito dai lavoratori dipende infatti soltanto dai posti di lavoro ai quali sono assegnati, e anche coloro che si impegnano più degli altri nella speranza di conseguire una promozione non sono pagati in misura maggiore; il rendimento atteso del loro impegno sta nel fatto che, segnalando con la buona prestazione attuale la propria capacità, ed essendo nell'interesse dell'impresa abbinare le persone più capaci alle posizioni più produttive e meglio retribuite, essi aumentano la loro probabilità di vincere il premio del torneo, cioè di ottenere la promozione.

Questo sistema retributivo legato ai livelli dell'ordinamento gerarchico ha conseguenze rilevanti per le opportunità di carriera delle donne, poiché riduce nettamente le loro probabilità di essere abbinati alle posizioni gerarchicamente più elevate. A causa della divisione familiare dei ruoli, infatti, le donne che lavorano devono sostenere un costo maggiore degli uomini per partecipare al torneo, in ragione del maggior costo-opportunità del loro impegno (per unità di tempo). La loro energia va infatti suddivisa tra due attività entrambe gravose, il lavoro di cura e il lavoro per le imprese, mentre l'energia degli uomini si concentra tutta nel lavoro per il mercato (Lazear e Rosen 1990).

Al maggior costo sostenuto dalle donne in carriera non corrisponde però un beneficio maggiore di quello degli uomini, perché il compenso è indipendente dalla prestazione, essendo stabilito *ex-ante* a prescindere dalle caratteristiche del vincitore; dunque gli incentivi a partecipare al torneo sono minori per le donne che per gli uomini, e le probabilità che il torneo abbia un vincitore (e non una vincitrice) saranno elevate.

E' importante sottolineare che le proprietà di efficienza dei tornei valgono solo se le competizioni sono simmetriche, cioè se cioè se tutti gli agenti devono sostenere lo stesso costo-opportunità per l'impegno erogato nella competizione (altrimenti il torneo è *impari*) e se tutti gli agenti sono trattati equamente dalle regole della competizione (altrimenti il

torneo è *ingiusto*). I tornei asimmetrici, invece, falliscono nel loro compito di meccanismi allocativi ottimali (cioè non riescono ad abbinare la persona giusta al posto giusto). Proprio per rimediare a questo inconveniente sono nate le politiche di pari opportunità: il loro compito è quello di garantire che la competizione tra uomini e donne non sia un torneo asimmetrico (né impari né ingiusto); il loro compito è anche quello di promuovere tornei con regole ingiuste (quote) che possano compensare, quando sia il caso¹⁴, i gruppi svantaggiati del maggior costo di partecipazione alla competizione (azioni positive).

5 - Le conseguenze positive e negative della segregazione occupazionale

Se in generale si può affermare che l'esistenza di stereotipi sociali legati al sesso è abbastanza nota e riconosciuta, e che le politiche di pari opportunità sono in linea di principio approvate perché ritenute eticamente corrette, la rilevanza del danno sociale derivante dalla segregazione occupazionale è invece una questione ancora controversa, e sull'opportunità di impiegare risorse per attuare politiche di desegregazione vi sono sia posizioni favorevoli che posizioni contrarie.

Le posizioni contrarie sottolineano la matrice biologica della differenza di genere e sostengono che non c'è alcun male nel fatto che le donne scelgano mestieri da donna, se così facendo massimizzano la propria utilità. Questa posizione trova un valido sostegno nei risultati di numerose ricerche empiriche che hanno dimostrato che la segregazione può avere aspetti positivi anche per l'economia (Bettio 2002). Ad esempio, Freeman e Schettkat (2005) mostrano che proprio la segregazione ha sostenuto la crescita del tasso di occupazione femminile in Europa nel trascorso decennio, e Rubery et al. (1998) evidenziano che l'aumento del tasso di femminilizzazione dell'occupazione europea non è tanto dovuto alla maggior integrazione tra i sessi quanto piuttosto all'espansione del settore dei servizi (sanità, istruzione, servizi sociali, turismo, ecc.), nel quale si concentra gran parte dell'occupazione femminile.

Anche Emerek et al. (2003) sottolineano la positiva correlazione tra i tassi di occupazione femminile e gli indici di segregazione, e l'Unione Europea afferma (nel *Joint Employment Report* 1999) che è preferibile un mercato del lavoro con elevata segregazione e alti tassi di occupazione, come quelli di Danimarca, Svezia e Finlandia, ad un mercato del lavoro con bassa segregazione e bassi tassi di occupazione come quello italiano e greco. Ma ciò che ha mantenuto alti e stabili i tassi di occupazione femminile nei paesi scandinavi non è tanto la diversa ripartizione del lavoro di cura tra uomini e donne, quanto piuttosto la diversa ripartizione degli oneri assistenziali tra famiglia e stato, cioè la diversa struttura del sistema di welfare, che offre migliore assistenza per la cura dei bambini, degli anziani e delle persone non autosufficienti, e agevola la conciliazione tra impegni familiari e impegno nel lavoro per il mercato (Rubery e Fagan 1999; Bettio e Villa 1998).

Le posizioni che sostengono l'utilità delle politiche di desegregazione pongono invece più marcatamente l'accento sui danni che gli stereotipi di genere arrecano sia alle donne che all'economia (Anker 1997). Gli stereotipi di genere sono dannosi per le donne perché hanno effetti negativi sulle loro aspettative e su quelle dei datori di lavoro, perché distorcono l'investimento in capitale umano e le scelte di carriera, e perché producono effetti di retroazione che perpetuano gli stereotipi nel tempo. Ma la segregazione

¹⁴ - Come per ogni altro provvedimento di politica economica, vale anche qui la regola che la prescrizione si applica se e solo se il beneficio che ne deriva è maggiore del costo.

occupazionale è soprattutto dannosa per l'economia, perché riduce l'efficienza del sistema e le sue prospettive di sviluppo.

Quest'ultima affermazione è avvalorata da almeno tre considerazioni. In primo luogo è evidente che l'esclusione della maggior parte delle persone (le donne) dalla maggior parte delle occupazioni è uno spreco di talento e di risorse umane. Gli stereotipi che inducono le donne a concentrarsi in pochi settori sovraffollati (Bergmann 1974), e che sottovalutano le attività svolte in prevalenza da donne, sottoutilizzano la forza lavoro femminile rispetto alle sue potenzialità. In secondo luogo la segregazione è causa di rigidità del mercato del lavoro, perché ne limita la capacità di adattamento ai cambiamenti tecnologici. Infine, la segregazione verticale impedisce agli individui di maggior talento di raggiungere le posizioni apicali delle strutture gerarchiche, con beneficio di tutta la società.

Il fatto che la segregazione ostacoli l'efficienza allocativa è per gli economisti un argomento conclusivo, perché attribuisce di fatto alle politiche di desegregazione la natura di miglioramento paretiano, cioè l'ambizione di essere portatrici di un interesse generale della società. L'intento del paragrafo seguente è dunque quello di dare una rappresentazione, pur sintetica e soggettiva, di questo interesse generale della società.

Conclusioni

Si consideri il problema della segregazione nel contesto di un mercato del lavoro moderno, dove tutti gli agenti sono diversi tra loro e dove tutte le informazioni rilevanti sono private. In tale contesto, il problema da risolvere affinché sia massimo il benessere collettivo è quello di mettere la persona giusta al posto giusto: il perseguimento dell'interesse generale richiede che i cervelli migliori siano abbinati alle posizioni apicali della gerarchia sociale. Al vertice delle organizzazioni gerarchiche, infatti, le decisioni errate possono produrre danni enormi rovesciandosi a cascata sui livelli decisionali sottostanti, ed è quindi razionale affidare queste decisioni alle menti più capaci di cui si dispone, al fine di minimizzare il rischio di errori¹⁵.

L'intelligenza di cui dispone la società è quella incorporata nella mente di uomini e donne, che per mezzo dell'istruzione e della formazione la trasformano in quell'insieme di abilità innata e di competenze acquisite che gli economisti chiamano capitale umano, e che è la più importante forma di capitale (sia come quantità che come qualità) delle economie moderne.

Ora, gli economisti assumono di consueto che uomini e donne siano dotati di intelligenza in ugual misura, e che l'investimento in capitale umano sia realizzato secondo criteri individualmente razionali e socialmente efficienti, cioè sia tale da incentivare gli individui più intelligenti ad investire in istruzione e formazione più di quelli meno intelligenti, rivelando per questa via le capacità individuali e facilitando gli abbinamenti alle posizioni lavorative.

Le giovani donne sembrano riporre grande fiducia nell'istruzione come meccanismo di segnalazione delle capacità individuali: il loro rendimento scolastico mostra infatti prestazioni nettamente superiori a quelle dei maschi, ma l'abbinamento alle posizioni lavorative non è conseguente. Sul mercato del lavoro emergono infatti per le neolaureate

¹⁵ - Rosen (1982) dimostra l'efficienza dell'abbinamento tra gli individui più dotati e le posizioni apicali.

evidenti ostacoli al perfetto funzionamento del meccanismo che abbina gli individui alle posizioni apicali della gerarchia, poiché i dati mostrano una presenza femminile veramente esigua ai vertici di ogni istituzione sia pubblica sia privata.

La società sopporta un costo, come conseguenza del sottoutilizzo della componente femminile nelle posizioni apicali della gerarchia: il costo dovuto al mancato utilizzo di metà della potenziale intelligenza di cui la società dispone, che non produce i suoi benefici effetti decisionali. Le politiche di desegregazione sono dunque necessarie fino a quando le regole che governano i tornei non saranno capaci di produrre una rappresentanza femminile nelle posizioni apicali della società che rifletta la pari distribuzione di intelligenza tra i generi; fino ad allora, ogni posizione apicale lasciata libera da una donna sarà occupata da un uomo meno capace di lei ...

Riferimenti bibliografici

- Anker R. (1997), *Theories of occupational segregation by sex: An overview*, "International Labour Review", 136, 3, pp. 315-339.
- Arrow K. J. (1972), *Models of Job Discrimination* in *Discrimination in Labor Markets* ripubblicati in *Collected Papers of Kenneth J. Arrow*, vol. VI, Cambridge, (Mass.), The Belknap Press of Harvard University Press, (1985).
- Arrow K. J. (1973), *The theory of discrimination*, in *Discrimination in Labor Markets* ripubblicati in *Collected Papers of Kenneth J. Arrow*, vol. VI, Cambridge, (Mass.), The Belknap Press of Harvard University Press, (1985).
- Becker G. S. (1981), *A Treatise on the Family*, Cambridge, Mass., Harvard University Press. Seconda ed. ampliata 1991.
- Becker G. S. (1985), *Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor*, "Journal of Labor Economics", 1, supplement, pp. S33-S58.
- Bergmann, B. (1974), *Occupational Segregation, Wages and Profits: When Employers Discriminate by Race or Sex*, "Eastern Economic Journal", 1, 2 pp. 103-110.
- Dolado J. J., Felgueroso F. and Jimeno J. F. (2002) *Recent Trends in Occupational Segregation by Gender: A Look Across the Atlantic*, IZA DP No. 524, Institute for the Study of Labor, Bonn, Germany
- Emerek R., Figueiredo H., González P., Gonäs L. and Rubery J. (2003) *Indicators on Gender Segregation*, DP 2003/02, Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa, Faculdade de Economia, Universidade do Porto
- Lazear E. P. and Rosen S. (1990), *Male-Female Wage Differentials in Job Ladders*, "Journal of Labor Economics", 1, pp. S106-S123.
- Lazear E. P. e Rosen S. (1981), *Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts*, "Journal of Political Economy", 89, pp. 841-864.
- Lundberg S. J. and Startz R. (1983), *Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Markets*, "The American Economic Review", 3, pp. 340-347.
- Phelps E. S. (1972), *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, "American Economic Review", 62, pp. 659-661.
- Polachek S. and Siebert S. (1993), *The Economics of Earnings*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rosen S. (1982), *Authority, Control, and the Distribution of Earnings*, "Bell Journal of Economics", 13, pp. 311-23.
- Rosti L. (1996), *Femina Œconomica*, Ediesse, Roma.
- Rubery, J., and Fagan, C. (1998), *Equal Opportunities and Employment in the European Union*. Vienna: Federal Ministry of Labour, Health and Social Affairs.
- Rubery, J., Smith, M., and Fagan, C. (1999), *Trends in Women's Employment in Europe in the 1990s*, London: Routledge.
- Rubery, J., Bettio F., Carroll M., Fagan C., Grimshaw D., Maier F., Sigrid Quark S. and Villa P. (1998), *Equal Pay In Europe? Closing the Gender Wage Gap*, "I.L.O. Studies Series", Macmillan, London.
- Sabbadini L. L. (2004), *Come cambia la vita delle donne*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero per le Pari Opportunità, Roma.
- Siltanen J., Jarman J. and Blackburn R. M. (1995), *Gender Inequality in the Labour Market, Occupational Concentration and Segregation*, Geneva, International Labour Office.
- Spence A.M. (1973), *Job Market Signaling*, "Quarterly Journal of Economics", 3, pp. 355-374.

- Spence A.M. (1974), *Market Signaling - Informational Transfert in Hiring and Related Screening Processes*, Harvard University Press, Cambridge Mass.
- Strober M. H. (1987), *Occupational Segregation*, voce del dizionario di economia "The New Palgrave", a cura di J. Eatwell, M. Milgate e P. Newman.
- Stiglitz J. E. (1973), *Approaches to the Economics of Discrimination*, "American Economic Review Papers and Proceedings", 63, 287-95.
- Stiglitz J.E. (1974), *Theories of Discrimination and Economic Policy*, in Horowitz A e von Furstenberg G.M. (eds.), *Patterns of Racial Discrimination*, Heath, Lexington, pp. 5-26.

Tab. 1 - Occupati per sesso, professione e titolo di studio - Italia 2002 (dati in migliaia e %)

PROFESSIONE	Occupati		Titolo di studio					
	M + F	F/MF%	Alto*		Medio**		Basso***	
			M+F	F/MF%	M+F	F/MF%	M+F	F/MF%
Legislatori Dirigenti Imprenditori	726	21,1	178	20,8	307	20,1	241	22,8
Professioni intellettuali	1.761	43,0	1.532	43,9	173	38,1	56	31,0
Professioni tecniche intermedie	4.676	48,4	665	54,7	2.992	45,8	1019	51,9
Professioni esecutive amministrative	2.446	52,5	186	58,5	1.345	55,0	915	47,7
Professioni connesse vend. serv.	3.699	49,3	123	51,0	1.118	46,0	2458	50,7
Artigiani operai spec. agricoltori	4.485	16,7	44	33,7	618	18,0	3.823	16,2
Conduttori impianti e oper. e macchin.	1.990	20,4	18	28,0	321	16,8	1.651	21,1
Professioni non qualificate	1.829	43,8	25	43,8	202	43,0	1.603	43,8
Forze armate	217	0,0	8	0,0	97	0,0	1.111	0,0
TOTALE	21.829	37,7	2.779	45,9	7.173	41,9	11.877	33,3

Fonte: Istat, Rilevazione delle Forze di lavoro 2002, media annua - Legenda: *Alto = Dottorato di ricerca o Specializzazione; laurea; Diploma Universitario o Laurea breve; **Medio = Diploma che permette l'accesso all'Università; ***Basso = Qualifica senza accesso all'Università; Licenza Media; Licenza elementare, Nessun titolo

Tab. 2 – Occupati, dipendenti e dirigenti per ramo di attività e sesso - Italia 2002 (dati in migliaia e %)

Ramo di attività	OCCUPATI		DIPENDENTI		DIRIGENTI	
	M + F	F/MF%	M + F	F/MF%	M + F	F/MF%
AGRICOLTURA	1.096	31,9	462	34,9	5	23,4
INDUSTRIA	6.932	23,9	5394	26,0	73	8,5
Energia e acqua	215	14,8	204	14,0	6	1,2
Trasformaz. Industriale	4.968	30,4	4107	31,6	58	10,2
Costruzioni ed installazioni impianti	1.748	6,5	1084	7,2	8	2,3
ALTRE ATTIVITÀ	13.802	45,2	9993	49,3	253	25,4
Commercio	3.456	38,7	1723	45,2	20	16,9
Alberghi e ristoranti	907	47,0	517	50,6	5	28,2
Trasporti e comunicaz	1.167	21,3	969	23,0	15	13,5
Inter. mon. fin. attività immobiliari	745	38,9	605	41,9	21	6,3
Servizi imp. altre attiv. prof. imprend	1.593	43,8	915	54,7	18	21,3
Pubb. Amm. Difesa Ass. soc. oblig	1.906	35,3	1880	35,3	64	27,5
Istruzione Sanità Altri Serv. Sociali	2.860	67,1	2625	69,3	95	34,1
Altri serv. pubb., soc. e alle persone	1.168	54,9	760	56,6	15	16,2
TOTALE	21.829	37,7	15849	41,0	331	21,7

Fonte: Istat, Rilevazione delle Forze di lavoro 2002, media annua

Tab. 3 - Lavoratori dipendenti e retribuzioni medie annue per sesso e settore di attività. Italia 1997

	Lavoratori dipendenti		Retribuzioni medie annue (migliaia di lire)	
	M + F	F/MF%	Maschi	F/M%
Prodotti energetici	171.205	12,3	59.696	83
Minerali e metalli ferrosi e non	112.739	10,2	43.791	81
Minerali e prodotti non metall.	254.318	17,5	39.166	87
Prodotti chimici e farmaceutici	222.425	25,4	55.150	79
Prodotti in metallo	1.471.098	20,7	38.785	85
Macch. ufficio, strumenti prec.	145.069	38,7	50.704	72
Mezzi di trasporto	253.792	14,7	42.743	83
Prodotti alimentari	305.248	32,0	40.608	81
Tessili, abbigliamento, pelli	769.717	65,5	34.923	76
Legno e mobili	236.870	23,0	29.335	96
Gomma e materie plastiche	394.673	29,1	39.776	83
Altri prodotti industriali	108.677	38,9	42.143	79
Costruzioni	744.481	6,4	34.426	99
Commercio, alberghi, p.e.	1.796.416	45,2	35.914	90
Trasporti	449.393	12,4	39.849	90
Comunicazioni	101.236	22,6	55.934	83
Credito, assicurazioni	449.930	35,1	75.187	70
Servizi alle imprese	641.187	54,0	38.046	78
Servizi privati alle persone	648.250	69,4	39.332	74
Totale	9.276.724	34,9	40.322	80

Fonte: Inps, Banca dati sul lavoro dipendente

Tab. 4 - Retribuzioni medie annue dei lavoratori dipendenti per qualifica professionale. Italia 1997

Lavoratori dipendenti	Retribuzioni medie annue (migliaia di lire)	
	Maschi	F/M%
Apprendisti	19.731	96
Operai	33.742	82
Impiegati	52.637	71
Dirigenti	168.899	83
Totale	40.322	80

Fonte: Inps, Banca dati sul lavoro dipendente

Tab. 5 – Tassi di femminilizzazione e indici di segregazione della scuola superiore e dell'università

Anni	Scuola superiore		Università	
	F/MF%	indice di segregazione	F/MF%	indice di segregazione
50-51	37,2	37,7	25,5	60,1
60-61	36,7	33,6	26,5	53,6
70-71	41,6	34,5	37,5	51,1
80-81	48,5	23,3	42,9	31,6
90-91	49,9	20,0	49,5	28,8
00-01	49,4	23,9	49,4	29,1
01-02	48,9	24,1	48,9	30,1

Fonte: Sabbadini (2004)

Tab. 6 – Laureati per gruppi di corsi di laurea (valori assoluti in migliaia e tasso di femminilizzazione)

GRUPPI DI CORSI	M + F	F/MF%
Gruppo ingegneria	1823	21,2
Gruppo medico	233	38,6
Gruppo agrario	467	41,1
Gruppo architettura	721	48,0
Gruppo economico-statistico	2315	48,1
Gruppo scientifico	769	48,8
Somma lauree da maschio	6328	39,6
Gruppo chimico-farmaceutico	725	52,6
Gruppo giuridico	1015	54,4
Gruppo politico-sociale	1062	55,5
Gruppo geo-biologico	636	56,8
Gruppo psicologico	576	64,2
Gruppo letterario	1102	70,2
Gruppo linguistico	751	85,1
Gruppo insegnamento	486	89,3
Somma lauree da femmina	6353	64,5
Totale	12681	52,1

Fonte: ns. el. su dati Istat, Inserimento professionale dei laureati - Indagine 1998 e 2001.

Tab. 7 - Tassi di femminilizzazione (F/MF%) degli occupati per titolo di studio e classe di età - Italia 2002

Classi di età	Titoli di studio			
	Alto*	Medio**	Basso***	Totale
25-29	56,4	46,2	33,9	41,9
30-39	49,6	43,7	32,7	38,9
Totale	45,9	41,9	33,3	37,7

Fonte: Istat, Rilevazione delle Forze di lavoro 2002, media annua. Legenda*: cfr. Tab.1

Tab. 8 - Tassi di femminilizzazione (F/MF%) dei lavoratori dipendenti per classe di età e qualifica professionale. Italia 1997.

Classi di età	Apprendisti	Operai	Impiegati	Dirigenti	Totale
Fino a 19 anni	34,2	34,0	71,0	-	35,5
20-24 anni	48,1	32,4	70,0	-	43,2
25-29 anni	41,4	28,4	59,7	15,5	40,8
30-39 anni	-	25,4	48,4	10,1	35,1
40-49 anni	-	26,0	38,3	6,2	30,5
50-59 anni	-	26,2	28,2	3,8	26,0
60 anni e più	-	17,0	25,0	2,7	18,5
Totale	38,3	27,2	47,7	5,8	34,9

Fonte: Inps, Banca dati sul lavoro dipendente

Tab. 9 – Voto medio di laurea per tipo di laurea e per sesso – Italia, 2001

Voto medio di laurea			
	M	F	M + F
lauree da M	101,2	103,3	102,1
lauree da F	102,6	105,2	104,3
Totale laureati	101,7	104,5	103,2
Laureati in corso			
lauree da M	105,5	106,9	106,2
lauree da F	105,8	107,6	107,0
Totale	105,6	107,4	106,6
Laureati fuori corso			
lauree da M	100,9	103,1	101,8
lauree da F	102,3	104,9	104,0
Totale	101,4	104,2	102,8
Lavorano occasionalmente durante gli studi			
lauree da M	101,2	103,1	101,9
lauree da F	102,7	105,2	104,3
Totale	101,7	104,5	103,1
Lavorano continuativamente durante gli studi			
lauree da M	99,1	102,4	100,2
lauree da F	101,8	104,8	103,5
Totale	100,5	104,2	102,3
Non lavorano durante gli studi			
lauree da M	102,0	104,1	102,9
lauree da F	103,3	105,2	104,6
Totale	102,4	104,7	103,6

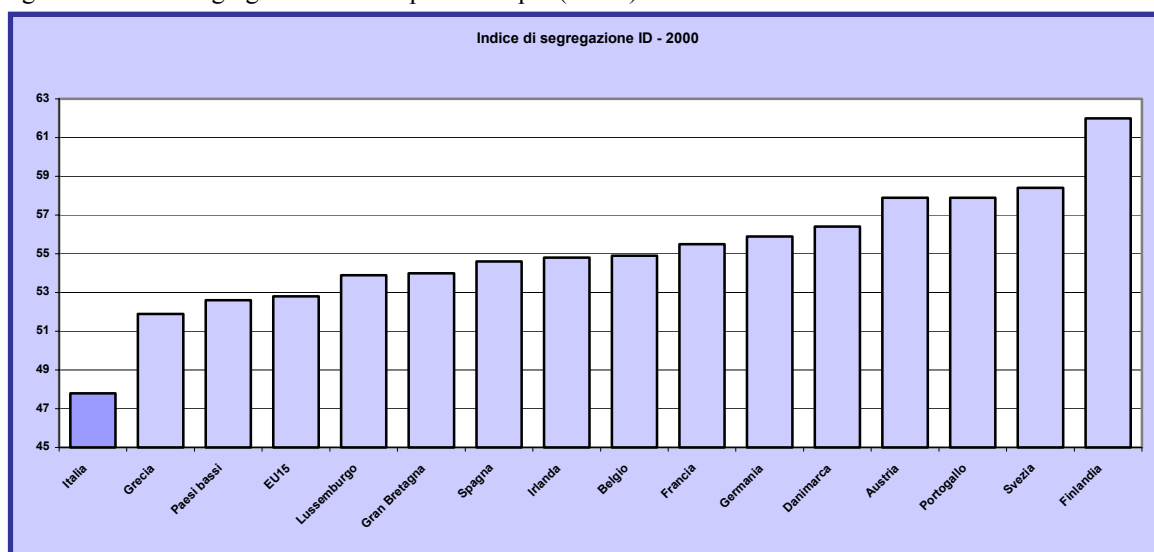
Fonte: ns. el. su dati Istat, Inserimento professionale dei laureati - Indagine 1998 e 2001.

Tab. 10 – Posizione lavorativa e reddito dei laureati per tipo di laurea e per sesso – Italia, 2001

Lavoro stabile 3anni dopo/Totale laureati%			
	M	F	M + F
lauree da M	81,3	74,8	78,8
lauree da F	73,5	63,3	66,9
Totale	78,4	67,7	72,8
Dirigenti/Totale occupati%			
lauree da M	1,73	1,08	1,47
lauree da F	1,69	0,59	0,98
Totale	1,72	0,78	1,23
Impr. e lib. prof./Totale occupati%			
lauree da M	18,34	13,10	16,27
lauree da F	16,95	7,00	10,53
Totale	17,82	9,31	13,40
Occupati con reddito > 1500 euro/Totale occupati%			
lauree da M	25,8	12,5	20,5
lauree da F	16,9	5,4	9,5
Totale	22,5	8,1	15,0

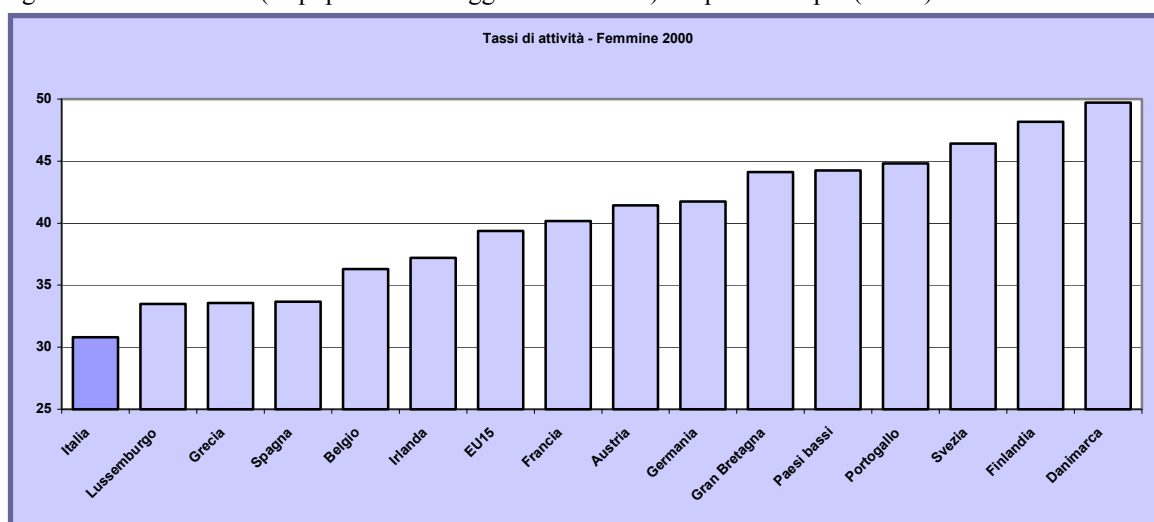
Fonte: ns. el. su dati Istat, Inserimento professionale dei laureati - Indagine 1998 e 2001.

Fig. 1 – Indice di segregazione ID nei paesi europei (EU15) - 2000



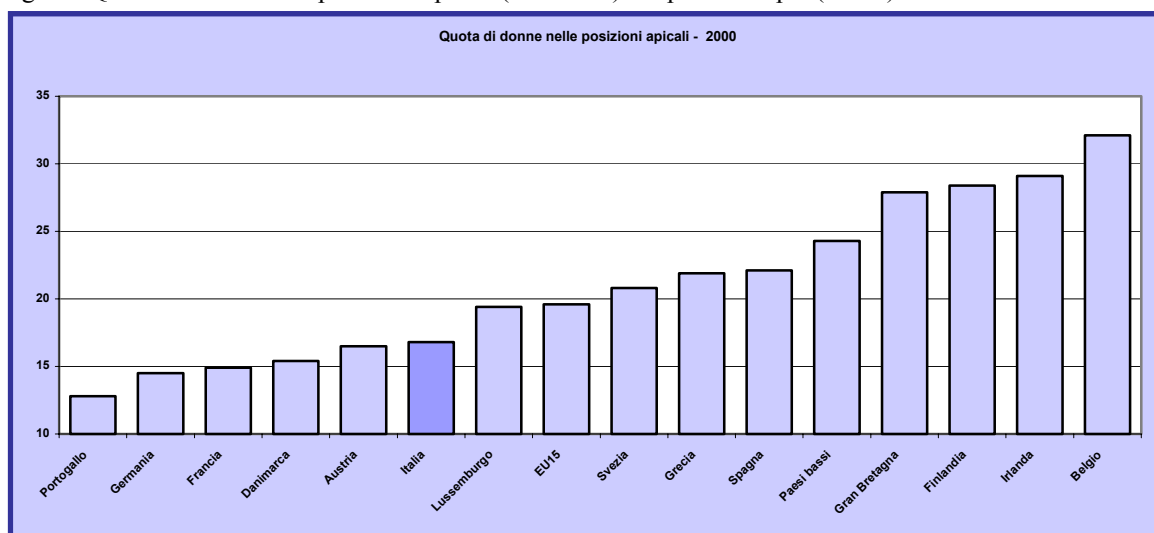
Fonte: ns. el su dati Emerek et al. 2003.

Fig. 2 – Tassi di attività (su popolazione maggiore di 15 anni) nei paesi europei (EU15) - 2000



Fonte: ns. el su dati Eurostat 2001.

Fig. 3 – Quota di donne nelle posizioni apicali (ISCO 1-2) nei paesi europei (EU15) - 2000



Fonte: ns. el su dati Emerek et al. 2003.

Nota biografica

Luisa Rosti è professore associato dell'Università di Pavia (Dipartimento di Economia Politica e Metodi Quantitativi) e docente di *Economia del lavoro* e di *Economia di genere* (Facoltà di Economia). E' autrice di "*Femina Economica*", Ediesse, Roma, 1996. Ha scritto di recente in tema di mobilità del lavoro (*International Journal of Manpower* 2002), discriminazione e occupazione indipendente (*Small Business Economics* 2005) e istruzione come segnale di abilità (*Economics Bulletin* 2005).