

CONSENSO E DISSENSO NELLA VALUTAZIONE SOCIALE DELLE OCCUPAZIONI. LE DIFFERENZE DI GENERE

Deborah De Luca – Università degli Studi di Milano

Alessandria, 14 maggio 2008

IL CONSENSO NELLE SCALE DI PRESTIGIO

- ❖ I principali studi sulle scale di prestigio enfatizzano l'elevato grado di consenso (Inkeles e Rossi, 1956; Goldthorpe e Hope, 1974; de Lillo e Schizzerotto, 1985; Wegener, 1992)
- ❖ Ma... non bisogna escludere la presenza di significativi elementi di dissenso:
 - Differenze territoriali
 - Differenze etniche
 - Differenze legate alla posizione dei titoli occupazionali all'interno della scala
 - Esperienza personale e ruolo degli stereotipi

LE DIFFERENZE DI GENERE

- ❖ Numerosi studi sull'influenza del genere in altri ambiti come le differenze di reddito e la segregazione occupazionale
- ❖ Ma... la distribuzione del prestigio occupazione sembra essere sostanzialmente simile tra uomini e donne (Bose, 1973, England, 1979, Gomez Bueno, 1996)
- ❖ England (1979): assenza o scarsa presenza delle donne sia nelle posizioni più elevate sia in quelle più basse

Deborah De Luca Università di
Milano

LA SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE (1)

- ❖ Numerosi studi sottolineano l'importanza della segregazione occupazionale
- ❖ Jacobs (1993): segregazione occupazionale, dimensione trasversale che riguarda occupazioni con lo stesso livello di prestigio
- ❖ Bose e Rossi (1973): prestigio medio occupazioni femminili inferiore di 12 punti rispetto a quello delle occupazioni maschili

Deborah De Luca Università di
Milano

LA SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE (2)

- ❖ Powell e Jacobs (1984): maggior prestigio quando il titolo occupazionale è declinato secondo genere dominante, minor prestigio quando è atipico
- ❖ Magnusson (2005): analisi del prestigio in base al grado di femminilizzazione delle professioni. Le professioni più desiderabili sono quelle miste
- ❖ Gambardella (2007): importanza delle professioni tipicamente maschili e femminili, ma risultati non univoci, talvolta di difficile spiegazione

Deborah De Luca Università di
Milano

LE DIFFERENZE DI GENERE NEL CAMPIONE

- ❖ Le donne rappresentano circa il 39% del campione
- ❖ Sono più giovani e più istruite: caratteristiche che riflettono la partecipazione al mercato del lavoro
- ❖ Le donne lavorano più spesso nel settore pubblico, nei servizi alla persona e in quelli socio-sanitari ed educativi. Sono meno spesso artigiane, imprenditrici e libere professioniste
- ❖ Elementi importanti per interpretare i dati: ruolo dell'esperienza personale e degli stereotipi

Deborah De Luca Università di
Milano

LO YARDSTICK

Tab.1-Valutazione delle professioni dello yardstick in base al genere (Punteggio medio su una scala da 0 a 100, deviazione standard e livello di significatività del test F)

	Maschi	Femmine	Totale	Sig.
<i>Magistrato</i>	92,1 (15,4)	94,0 (13,2)	92,8	p<0,05
<i>Imprenditore con 30 dipendenti</i>	85,6 (14,6)	81,7 (16,7)	84,1	p<0,01
<i>Direttore di supermercato</i>	67,7 (17,3)	67,2 (16,9)	67,5	n.s.
<i>Insegnante di scuola media superiore</i>	65,8 (19,4)	69,2 (18,9)	67,1	p<0,01
<i>Capo contabile</i>	62,1 (18,4)	61,7 (19,0)	61,9	n.s.
<i>Elettrauto con 2 dipendenti</i>	51,9 (17,7)	49,4 (16,9)	50,9	p<0,01
<i>Operaio metalmeccanico</i>	30,0 (17,8)	28,9 (16,9)	29,6	n.s.
<i>Commesso di negozio</i>	25,0 (17,5)	25,4 (17,6)	23,7	n.s.
<i>Bidello</i>	22,3 (17,4)	23,2 (18,0)	22,7	n.s.
<i>Garzone di negozio</i>	9,0 (15,3)	9,4 (15,5)	9,1	n.s.
N	1197	761	1958	

Deborah De Luca Università di
Milano

LE DIFFERENZE DI GENERE NELLO YARDSTICK (1)

- ❖ Le donne valutano meno l'imprenditore rispetto agli uomini
- ❖ Le donne considerano l'insegnante più socialmente desiderabile rispetto agli uomini
- ❖ Differenze anche relativamente all'elettrauto e al magistrato, ma scompaiono introducendo altri fattori esplicativi (età, area geografica, titolo di studio)

Deborah De Luca Università di
Milano

FATTORI ESPLICATIVI – IMPRENDITORE E INSEGNANTE

Tabella 2 – Modelli di regressione lineare^[1] relativi all'imprenditore e all'insegnante

Professioni valutate	Parametri			
	β	St. Error	β st.	Sig.
<i>Imprenditore con 30 dipendenti</i>				
Genere	-3,30	0,77	-0,10	p<0,01
Età	0,06	0,04	0,04	n.s.
Area geografica	0,79	0,81	0,02	n.s.
Titolo di studio	1,23	0,78	0,04	n.s.
<i>Insegnante di scuola media superiore</i>				
Genere	3,51	0,85	0,09	p<0,01
Età	0,14	0,14	0,08	p<0,01
Area geografica	4,20	0,91	0,10	p<0,01
Titolo di studio	2,04	0,88	0,05	p<0,05

[1] Per utilizzare la regressione lineare, sono state utilizzate delle variabili dummy: età (fino a 45 anni/oltre i 45 anni); area geografica (Nord est e Centro/Sud e isole) e titolo di studio (fino alla scuola dell'obbligo/oltre la scuola dell'obbligo).

Deborah De Luca Università di
Milano

LE DIFFERENZE DI GENERE NELLO YARDSTICK (2)

- ❖ Poche occupazioni dello yardstick sono influenzate dal genere → ampio consenso
- ❖ La segregazione occupazionale spiega alcune differenze, ma non ha sempre effetto (es. operaio metalmeccanico)
- ❖ L'effetto è limitato solo nello yardstick (molto stabile) o anche nel resto della scala?

Deborah De Luca Università di
Milano

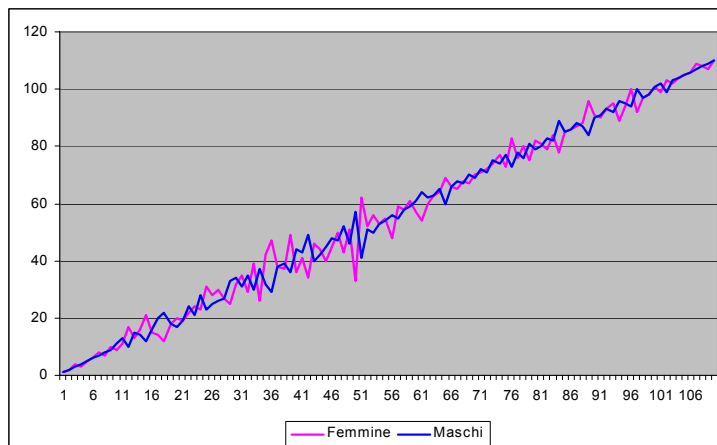
LE DIFFERENZE DI GENERE NELLA SCALA (1)

- ❖ Analisi della varianza delle categorie che compongono la scala
- ❖ Confronto tra scala occupazionale femminile e maschile ottenute ordinando il punteggio medio che i rispondenti, divisi per genere, hanno attribuito alle diverse categorie
- ❖ Integrazione dei risultati ottenuti, in modo da ottenere quadro coerente

Deborah De Luca Università di
Milano

LE DIFFERENZE DI GENERE NELLA SCALA (2)

Figura 1 – Differenze nell'ordinamento delle categorie della scala rispetto a quello complessivo in base al genere degli intervistati



Deborah De Luca Università di
Milano

LE DIFFERENZE DI GENERE NELLA SCALA (4)

Tabella 3 – Valutazioni medie di maschi e femmine relative alle categorie occupazionali con uno scarto nell'ordinamento pari o superiore a 5 posizioni¹¹

Categoria occupazionale	Maschi	Femmine	Scarto tra posizioni ¹¹
Lav. autonomi (senza dip.) dei servizi spec. di cura alle persone*	53,0	63,6	-24
Impiegati intermedi del settore pubblico: ambito tecnico-scientifico*	56,9	63,3	-15
Professionisti alle dipendenze del pubblico: amm. ordinaria e N.A.C.	62,9	65,5	-11
Lav. autonomi (senza dip.) dei servizi alle persone*	32,9	39,7	-11
Insegnanti di sostegno*	49,7	55,9	-10
Liberi professionisti in scienze umane*	70,4	77,8	-10
Militari: ufficiali inferiori	56,3	59,8	-9
Professionisti alle dipendenze del privato: ambito tecnico-scientifico	65,8	66,3	-8
Insegnanti delle scuole secondarie inferiori	59,5	62,3	-8
Impiegati di routine del settore privato senza qualifica	25,8	29,3	-8
Militari e assimilati: sottufficiali	53,8	58,1	-8
Lav. non manuali della P.A. e della sanità, senza qualifica	28,1	29,8	-7
Professionisti alle dipendenze del pubblico: ambito medico e ingegneristico e ricercatori*	71,6	75,6	-6
Personale subordinato militare	37,7	41,0	-6
Liberi professionisti arti e spettacolo con funzioni di direzione	64,9	64,7	-6
Liberi professionisti in attività economiche e amministrative	66,9	67,7	-5
Lav. autonomi (1-3 dip.) dei servizi di cura alle persone	59,3	60,9	-5

Deborah De Luca Università di
Milano

LE DIFFERENZE DI GENERE NELLA SCALA (3)

Tabella 3 – Valutazioni medie di maschi e femmine relative alle categorie occupazionali con uno scarto nell'ordinamento pari o superiore a 5 posizioni¹¹ (continua)

Categoria occupazionale	Maschi	Femmine	Scarto tra posizioni ¹²
Impiegati intermedi del privato: caporeparti primario e secondario	58,1	56,4	5
Piccoli imprenditori (4-14 dip.) del commercio, turismo e servizi n.a.c.	60,5	58,8	6
Lav. autonomi (senza dip.) dei trasporti e logistica*	29,5	24,9	6
Lav. autonomi (1-3 dip.) del tecnologico, termoidraulico e affini	56,8	55,3	6
Dirigenti del settore privato dei trasporti	77,6	74,6	7
Piccoli imprenditori (4-14 dip.) industriale e manifatturiero*	69,1	64,5	8
Politici (regionali e provinciali) e sindaci di comuni piccoli e medi	75,7	72,8	9
Medi imprenditori (15-49 dip.) dei trasporti e della logistica	66,5	61,3	9
Lavoratori autonomi (senza dip.) termo-idraulici e affini	52,1	46,0	9
Politici di piccoli comuni (esclusi i sindaci)	65,8	59,9	10
Sacerdoti e ministri del culto	42,6	36,7	10
Lavoratori autonomi (1-3 dip.) del settore primario*	35,2	26,9	12
Lavoratori autonomi (1-3 dip.) del turismo	63,5	57,6	13
Dirigenti del settore privato della logistica*	66,7	58,2	18
Piccoli imprenditori (4-14 dip.) in lavorazioni a carattere artigianale*	60,5	52,4	21

¹¹ Le categorie contrassegnate da asterisco presentano una differenza tra medie in base al genere degli intervistati statisticamente significativa utilizzando il test F ($p < 0,05$).

¹² Lo scarto è calcolato in base alla differenza tra la posizione che ciascuna categoria occupa nell'ordinamento delle intervistate e in quello degli intervistati

Deborah De Luca Università di
Milano

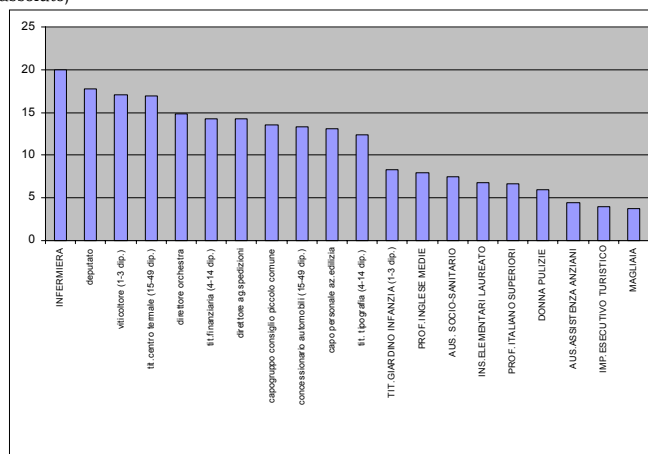
LE DIFFERENZE DI GENERE NELLA SCALA (5)

- ❖ Le professioni di cura e dei servizi alla persona vengono valutate meglio dalle donne piuttosto che dagli uomini
- ❖ Le donne valutano meglio occupazioni del settore pubblico, scienze umane e professioni mediche
- ❖ Gli uomini valutano meglio imprenditori e lavoratori autonomi e i politici
- ❖ Occupazioni tradizionalmente femminili in media 16 punti in meno di quelle tipicamente maschili

Deborah De Luca Università di
Milano

LA SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE NELLA SCALA

Figura 2 – Principali scostamenti nella valutazione media dei titoli occupazionali 'tipici' in base al genere degli intervistati (differenze tra la valutazione femminile e quella maschile in valore assoluto)¹¹

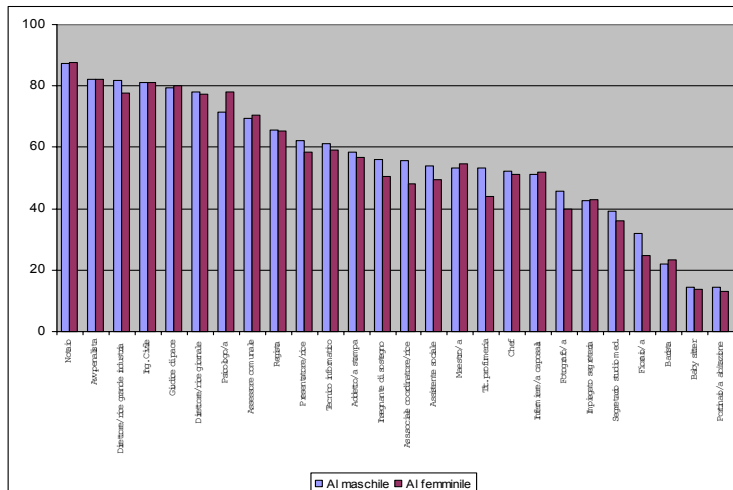


¹¹ Le occupazioni femminili sono indicate con il carattere maiuscolo, quelle maschili in minuscolo

Deborah De Luca Università di
Milano

I TITOLI OCCUPAZIONALI DECLINATI PER GENERE (1)

Figura 3 – Punteggio medio di titoli occupazionali declinati al maschile e al femminile



Deborah De Luca Università di Milano

I TITOLI OCCUPAZIONALI DECLINATI PER GENERE (2)

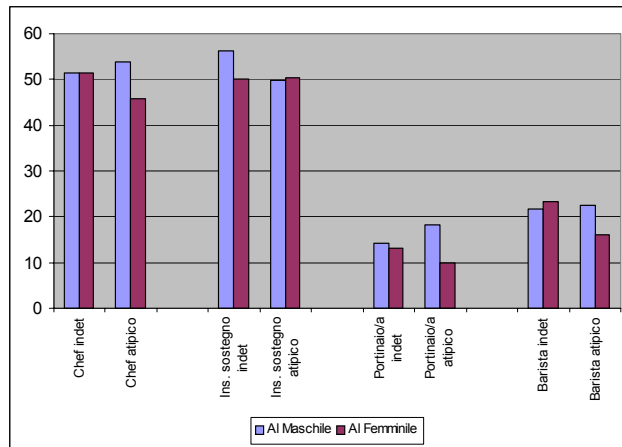
Tab.4 – Valutazione dei titoli declinati per genere in base al genere (Punteggio medio, deviazione standard e livello di significatività del test F)

	Maschi	Femmine	Totale	Sig.
Assessore comunale uomo	75,0 (17,4)	61,0 (13,2)	69,4	p<0,05
Assessore comunale donna	66,5 (24,3)	73,5 (18,5)	70,4	n.s.
Avvocato penalista uomo	76,9 (19,8)	90,0 (14,3)	81,9	p<0,01
Avvocato penalista donna	79,9 (24,1)	84,9 (24,8)	82,0	n.s.
Notaio uomo	89,8 (11,7)	84,0 (19,4)	87,1	n.s.
Notaio donna	84,8 (18,4)	91,7 (5,5)	87,7	p<0,10
Titolare di profumeria uomo	48,9 (19,0)	57,2 (16,8)	52,6	p<0,10
Titolare di profumeria donna	43,6 (20,9)	43,4 (23,8)	43,5	n.s.
Maestro	52,3 (18,3)	56,2 (20,9)	53,9	n.s.
Maestra	51,3 (21,2)	60,2 (18,3)	54,7	n.s.
Assistente sociale uomo	55,2 (25,5)	52,4 (25,2)	54,0	n.s.
Assistente sociale donna	53,3 (18,4)	44,2 (19,8)	50,0	p<0,10
Barista uomo	22,6 (14,5)	20,7 (19,1)	21,8	n.s.
Barista donna	18,3 (11,5)	32,8 (27,0)	23,2	P<0,01

Deborah De Luca Università di Milano

I TITOLI OCCUPAZIONALI DECLINATI PER GENERE (3)

Figura 4 – Punteggio medio di alcuni titoli occupazionali declinati sia per genere sia per tipo di contratto



Deborah De Luca Università di
Milano

CONCLUSIONI

- ❖ Nonostante l'ampio consenso nelle valutazioni, emergono alcune differenze in base al genere dei rispondenti, soprattutto in riferimento alla segregazione occupazionale
- ❖ Tuttavia, a volte le donne valutano meglio le professioni tradizionalmente maschili → maggiore capacità di valutare ricompense e privilegi connessi alle diverse professioni
- ❖ Più differenze nelle occupazioni collocate nelle posizioni centrali della scala
- ❖ Valutazione media professioni tradizionalmente femminili inferiore a quelle delle professioni tipicamente maschili
- ❖ Pur non sottovalutando l'importanza di questi risultati, non sembra necessario costruire due scale specifiche per maschi e femmine

Deborah De Luca Università di
Milano