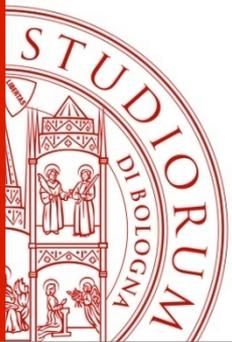


Le relazioni fra generi sul luogo di lavoro

Cinzia Albanesi, Rita Chiesa

Dipartimento di Psicologia, Università di
Bologna



I temi in analisi

Le organizzazioni hanno un genere?

- mascolinità e femminilità nei luoghi di lavoro
- rappresentazioni sociali e culture organizzative

Il lavoro nobilita (solo) l'uomo?

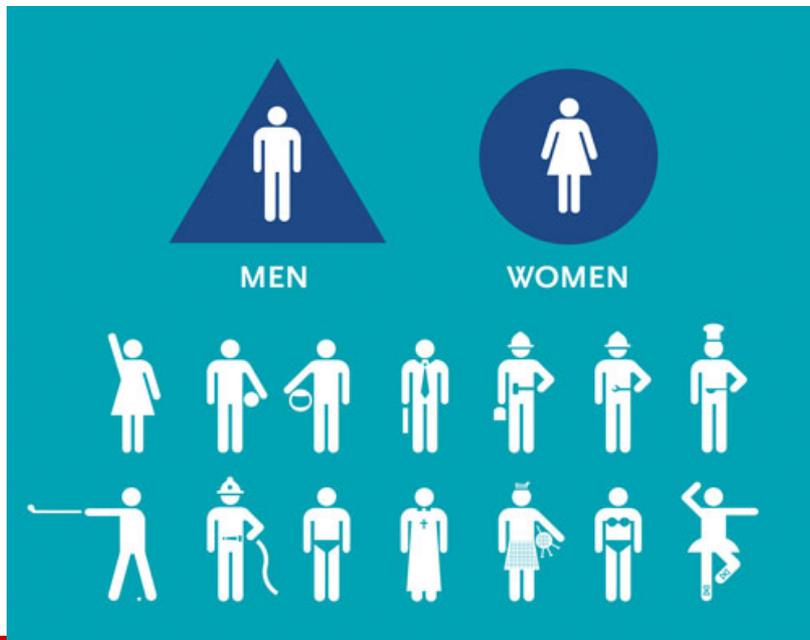
- benessere e malessere sui luoghi di lavoro tra genere e rapporto tra generi

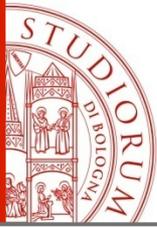
- Quale genere di lavoro

carriera

organizzazione

per le donne?





Partecipazione femminile al mercato del lavoro

- Dal 2006 ogni anno il World Economic Forum calcola il **Gender Gap Index**, ovvero differenze di accesso a risorse e opportunità rispetto a 4 aree: lavoro, educazione, salute, politica.

Nel 2015 l' Italia si è piazzata complessivamente 41esima su 145 (prima Islanda, 145esimo Yemen), ma solamente 111esima rispetto all' integrazione delle donne nel mercato del lavoro



Partecipazione femminile al mercato del lavoro in Italia

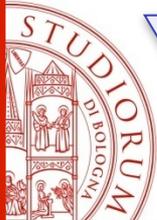


Fonte: World Economic Forum, 2015

Il lavoro femminile

- Vincoli e risorse della domanda (segregazione orizzontale/verticale)
- Vincoli e risorse dell'offerta (preferenze individuali)
- Negoziazione familiare, organizzativa, sociale





Vincoli e risorse della domanda e dell'offerta

Stereotipi di genere:

Generalizzazioni
sull'attribuzione di
caratteristiche a
uomini e donne sulla
base del loro genere

Gli stereotipi di genere

- *Ci dicono come sono gli uomini e le donne*

Funzione
descrittiva

- *Ci dicono come dovrebbero essere gli uomini e le donne*

Funzione
prescrittiva





Funzione descrittiva

Stereotipi connessi al modello femminile

- non sono aggressive;
- si occupano dei figli
- sono tranquille;
- sono molto riconoscenti;
- sono molto affettuose
- amano l'arte e la letteratura;
- non si percepiscono come leader;
- hanno molta comprensione per gli altri;
- non si sentono per nulla a disagio quando altre persone esternano i propri sentimenti;
- non si sentono mai invadenti;
- hanno una coscienza molto marcata;
- sono piene di riguardi;
- hanno una buona capacità di adattamento;
- sono molto cordiali;
- sono quasi sempre disponibili a consolare gli altri;
- sono molto sensibili nei confronti dei bisogni e dei sentimenti altrui;
- svolgono spesso una funzione di mediazione nei diverbi.
- sono maliziose
- più mature rispetto ai maschi della loro età
- sono vendicatrici
- curano l'aspetto
- sono romantiche
- sono permalose

Stereotipi connessi al modello maschile

- sono molto realistici;
- è difficile influenzarli;
- amano molto la matematica e le scienze naturali;
- hanno una personalità molto forte;
- sono molto attivi;
- amano il loro lavoro
- hanno ottime capacità logiche;
- non sono per nulla vulnerabili;
- separano il pensiero dai sentimenti;
- hanno una grande propensione per le attività tecniche;
- non hanno paura;
- sanno analizzare molto bene le circostanze;
- difendono sempre le proprie opinioni;
- hanno attitudine al comando;
- sono amanti del rischio;
- non sono per nulla ingenui;
- sono molto sistematici;
- sanno imporsi e affermarsi.
- sono sicuri
- non sono fedeli
- nascondono i sentimenti
- pensano che gli uomini siano superiori alle donne
- sono orgogliosi
- sono pratici

Communality

- Attenzione verso gli altri
- Deferenza
- Collaborazione
- Sensibilità

Agency

- Orientamento al successo
- Dominanza/ assertività
- Autonomia
- Razionalità



Stereotipi e ruoli lavorativi: gli archetipi del femminile nei luoghi di lavoro

Dee vulnerabili – Era, Demetra, Persefone

Rappresentano i ruoli tradizionali di moglie, madre e figlia. Dee la cui identità ed il benessere dipendono dalla presenza, nella loro vita, di un rapporto significativo; Sperimentano la possibilità di crescita attraverso la sofferenza e spesso reagiscono con vittimismo.

Gherardi S. (1997) Il genere e le organizzazioni, Cortina.



Stereotipi e ruoli lavorativi: gli archetipi del femminile nei luoghi di lavoro

Era (Giunone): moglie

- il desiderio di essere compagna

Lavoro come secondario, la vera vita è altrove

La carriera è il matrimonio

Il lavoro di cui parla non è il proprio ma quello del marito

Contribuisce con il proprio lavoro al successo del marito
(first lady)

Gherardi S. (1997) Il genere e le organizzazioni, Cortina.



Stereotipi e ruoli lavorativi: gli archetipi del femminile nei luoghi di lavoro

Demetra (Cerere): madre

- il desiderio di accudire

Simboleggia la gioia e il dolore che derivano dalla cura

In ufficio fa la “madre”

Si occupa del benessere psico-fisico dei colleghi

Se arriva a posizioni di autorità fa la “manager-chioccia”

Sindrome del burn out, non riesce a delegare

Gherardi S. (1997) Il genere e le organizzazioni, Cortina.



Stereotipi e ruoli lavorativi: gli archetipi del femminile nei luoghi di lavoro

Persefone (Proserpina): figlia

- il desiderio di dipendenza

Alle prime esperienze lavorative: curiosità, ingenuità, entusiasmo

Disponibile ma incurante di scadenze, impegni, obiettivi

Cambia spesso lavoro per essere sempre neofita

Il lavoro non è per lei un'esperienza significativa

Gherardi S. (1997) Il genere e le organizzazioni, Cortina.



Stereotipi e ruoli lavorativi: gli archetipi del femminile nei luoghi di lavoro

Dee vergini: Artemide, Atena, Estia

Rappresentano le qualità femminili dell'indipendenza e dell'autosufficienza, gli attaccamenti emotivi non le distolgono da ciò che ritengono importante, non agiscono da vittime e non soffrono.

L'aspetto della dea vergine rappresenta quella parte di donna che l'uomo non riesce a possedere o "penetrare", non viene toccata dal bisogno di un uomo o dalla sua approvazione, che esiste di per sé interamente separata da lui.

Gherardi S. (1997) Il genere e le organizzazioni, Cortina.



Stereotipi e ruoli lavorativi: gli archetipi del femminile nei luoghi di lavoro

Artemide (Diana): la sorella

- l'indipendenza

competenza professionale /Autorevolezza

determinazione ad ottenere e preservare il proprio spazio organizzativo

spietatezza (anche nel difendere le collaboratrici)

è l'arciere tesa alla meta

grande capacità di concentrarsi sull'obiettivo

gusto per la competitività

individualista rigorosa che persegue l'obiettivo senza cercare sostegno né di uomini né di donne

Gherardi S. (1997) Il genere e le organizzazioni, Cortina.



Stereotipi e ruoli lavorativi: gli archetipi del femminile nei luoghi di lavoro

Atena (Minerva): la figlia del padre

- la razionalità

Rappresenta l'ordine del padre e difende lo status quo

Donna che si schiera dalla parte del patriarcato

Capacità di controllo delle emozioni

Professionalità

Obiettività

Impersonalità

Pensiero logico e sviluppo di capacità specifiche

Gherardi S. (1997) Il genere e le organizzazioni, Cortina.



Stereotipi e ruoli lavorativi: gli archetipi del femminile nei luoghi di lavoro

Estia (Vesta): la zia zitella

- l'autonomia

Dea del focolare, nè amore nè guerra

Appartata dal mondo e dagli uomini

Trasforma il luogo di lavoro in una “casa”

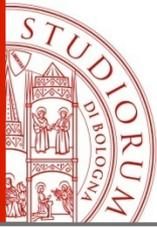
Spesso si trova nelle organizzazioni no profit e nel volontariato

Lavora come se il tempo non contasse

Ritualizzazione del quotidiano e sacralizzazione dei gesti

Spesso “sposa” il lavoro pur non avendo ambizioni di carriera

Gherardi S. (1997) Il genere e le organizzazioni, Cortina.



Come agiscono gli stereotipi

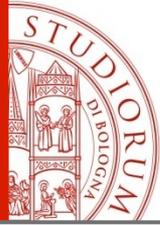
Stereotipi e
elaborazione
di informazioni



Effetti su

- Attenzione
- Interpretazione
- Memoria

Gli stereotipi determinano le aspettative



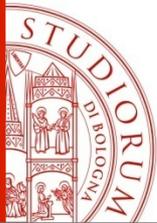
Stereotipi e ruoli lavorativi

Lack of Fit model (Heilman, 1983, 2001)

- Sia gli uomini che le donne utilizzano aggettivi simili per descrivere le caratteristiche maschili e quelle di un manager di successo
- Se viene chiesto di descrivere un manager uomo e un manager donna il primo viene maggiormente descritto con caratteristiche di successo

Ci sono occupazioni definite come maschili e altre come femminili: effetti negativi sulla selezione e valutazione per scelte non-tradizionali

- Padre e figlio hanno un grave incidente d'auto. Il padre muore sul colpo, il figlio viene trasportato in ospedale e deve essere operato d'urgenza. Appena entrato in sala operatoria il chirurgo dice: “Non posso operarlo perché è mio figlio”.
- Come è possibile?



Funzione prescrittiva

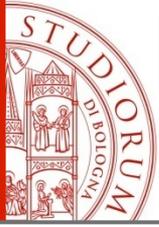
- Gli stereotipi definiscono quali comportamenti siano appropriati o inappropriati
- Ci sono conseguenze per chi viola le norme

Una comunicazione assertiva è meno efficace se rivolta da una donna ad un uomo

Comportamenti di autopromozione o negoziazione salariale hanno esito più favorevole per gli uomini

Se una donna assume uno stile di leadership direttivo viene valutata più negativamente di un uomo; ciò non accade se utilizza uno stile più democratico

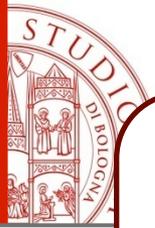
Espressioni di rabbia o violazioni nel comportamento lavorativo sono maggiormente tollerate negli uomini



Il successo come violazione della norma

- La donna che ha successo in un campo maschile viene spesso descritta come fredda, arrivista, egoista... (ovvero tutte caratteristiche contrarie alla communitary)





Valore della **congruenza** genere individuale/organizzativo

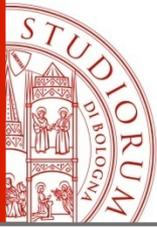
Le organizzazioni hanno un genere?

Contesto organizzativo e genere



Valore della **tolleranza** della diversità

La diversità dei generi è un valore per l'organizzazione?

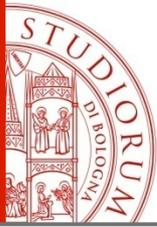


Le organizzazioni hanno un genere?

- Le organizzazioni non sono il prodotto delle differenze di genere ma pratiche e i processi organizzativi creano le norme e la segregazione di genere
- Non ci sono organizzazioni neutre rispetto al genere

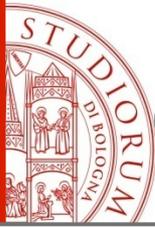
(Acker, 1990)

Ci saranno organizzazioni più adatte agli uomini e organizzazioni più adatte alle donne



LE ORGANIZZAZIONI

- Un aggregato abbastanza ampio di persone
- Scopi rilevanti mediante lo svolgimento di compiti che richiedono l'impiego di conoscenze e strumenti
- Divisione e specializzazione dei compiti
- Unione ed integrazione degli sforzi
- Struttura che regola le relazioni tra individui, gruppi e attività in forma stabile ed esplicita
- Modalità di valutazione dell'efficacia e dell'efficienza
- Durata nel tempo



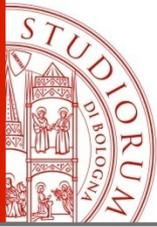
Cultura organizzativa

- set di norme e valori condivisi che governano le interazioni fra i membri dell'organizzazione e le interazioni fra questi e i fornitori, i clienti e gli altri interlocutori esterni
- **Valori:** i criteri, gli standard o i principi guida generali in base a cui le persone distinguono i comportamenti, gli eventi, le situazioni e gli esiti desiderabili da quelli indesiderabili



Le culture organizzative si differenziano per...

- Orientamento ai processi vs. risultati
- Centratura sulle persone vs. compito
- Senso di appartenenza organizzativo vs. professionale
- Sistema di comunicazione aperto vs. chiuso
- Sistema di controllo stretto vs. blando
- Normativo (regole inviolabili) vs. pragmatico



Tipi di cultura organizzativa

Focus Esterno

Cultura degli obiettivi (cultura di mercato)

Scopo: raggiungimento degli obiettivi misurabili e programmabili (ad esempio crescita del fatturato), attraverso la motivazione dei dipendenti tramite ricompense

Cultura adattiva

Scopo: adattarsi all' ambiente, incoraggiando valori, norme e opinioni utili a supportare la capacità dell' organizzazione di rilevare, interpretare e tradurre rapidamente i segnali provenienti dall' ambiente

Stabilità ←

→ Flessibilità

Cultura burocratica

Scopo: rendere l' azione organizzativa efficiente, precisa. Rende il comportamento più prevedibile, standardizzandolo e regolandolo

Cultura di comunità

Scopo: favorire la circolazione della conoscenza tacita, la generazione di idee, la condivisione della mission e della/e vision, lo sviluppo di un senso di appartenenza

Focus Interno

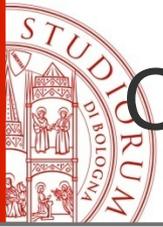


La congruenza premia

- La cultura centrata sugli obiettivi premia i comportamenti individualistici e competitivi
- La cultura di comunità premia i comportamenti collaborativi e la fedeltà all'organizzazione

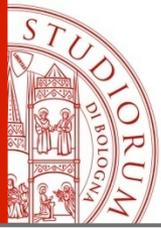
**Modello
“maschile”**

**Modello
“femminile”**



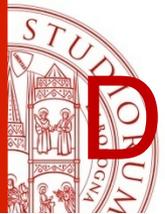
Culture organizzative in un ottica di genere

- “**neutra**” e nega tutte le relazioni tra organizzazione e genere delle persone universalità come negazione delle differenze di genere;
- “**ugualitaria**” le donne siano praticamente come gli uomini e che promette eguaglianza di trattamento per eguaglianza di prestazione
- “**Il femminile come risorsa**”: l’organizzazione stabilisce un regime di genere basato sulla stereotipata dicotomia tra ciò che è specificamente femminile e ciò che è specificamente maschile;
- “**tradizionale**” dei ruoli di genere stabilisce un regime di genere dove, al di là del riconoscimento di entrambi i generi, il lavoro degli uomini è primario e quello delle donne ausiliario.
- “**impegnata verso l’ effettiva eguaglianza**” è quella che attua una politica di pari opportunità e riconosce che uomini e donne non sono eguali, ma dovrebbero esserlo.
- “**post-moderna**” è consapevole della trappola del genere e tenta di stabilire un regime di genere che consideri il mutamento costante del significato del genere e delle pratiche che lo sostengono.

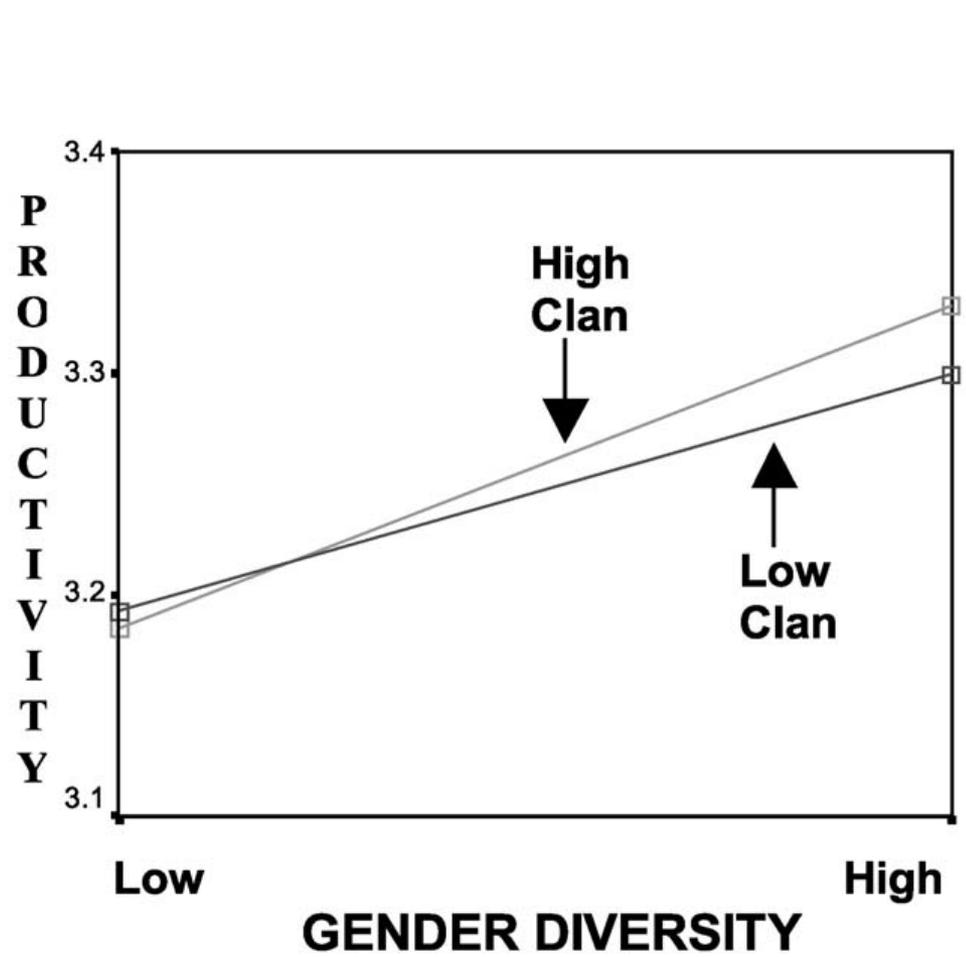
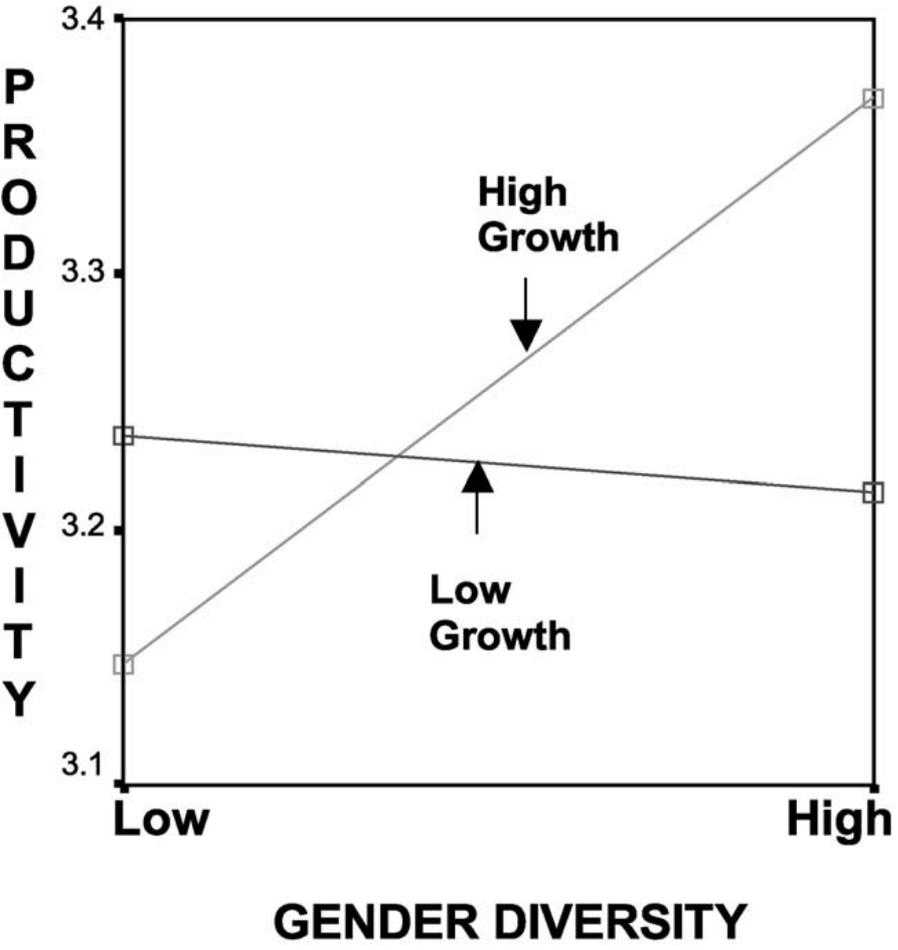


Il valore della diversità nel luogo di lavoro

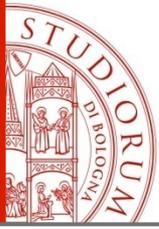
- Ciascuno di noi è diverso dall' altro come somma di appartenenze ed esperienze
- La diversità all' interno dei gruppi di lavoro (anche quella dovuta al genere) ha dei **costi** (ad esempio, complessità delle relazioni, meno soddisfazione e minor appartenenza)
- La diversità all' interno dei gruppi di lavoro ha un **valore** perchè produce soluzioni di maggior qualità (van Knippenberg et al., 2007, 2004; Homan et al., 2007)



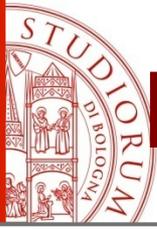
Diversità di genere e produttività



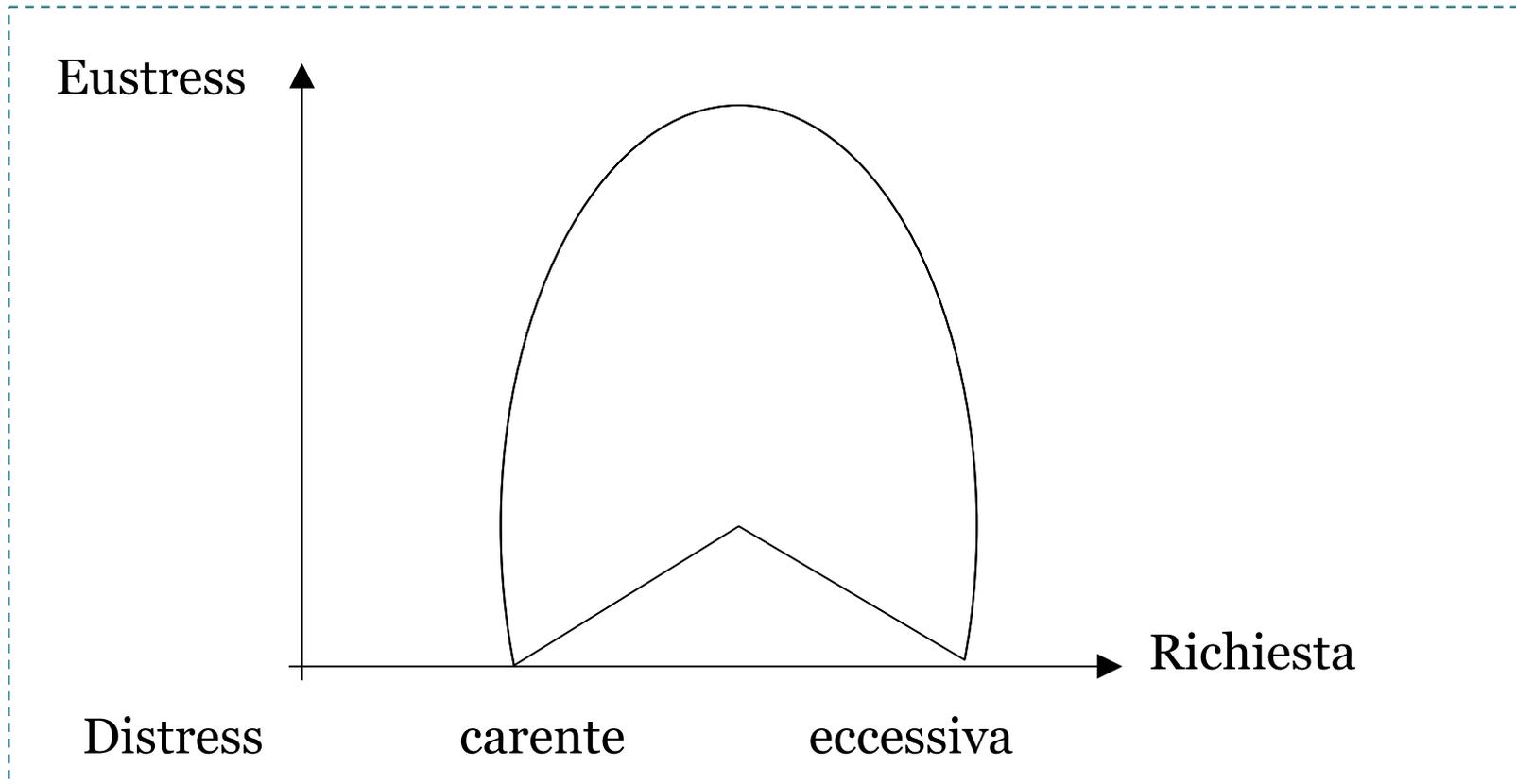
Dwyer et al. (2003)

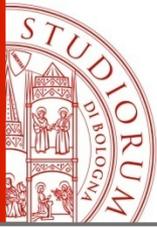


BENESSERE E MALESSERE SUI LUOGHI DI LAVORO



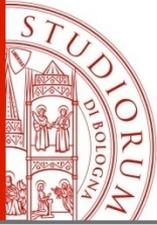
BENESSERE ORGANIZZATIVO





BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il livello di benessere (o malessere) organizzativo è la risultante dell'**interazione** di molteplici fattori, che non attengono l'individuo o l'organizzazione presi separatamente, ma che riguardano la **relazione individuo-organizzazione** e le **relazioni fra gli individui** all'interno del contesto dell'organizzazione.



BENESSERE ORGANIZZATIVO

La ricerca scientifica, infatti, ha evidenziato che le determinanti del 'benessere organizzativo' sono riconducibili (oltre che ad aspetti riguardanti l'ambiente fisico, i contenuti del lavoro e la sua organizzazione) ai seguenti fattori:

- ✓ **consapevolezza di ruolo** (aspettative, vincoli, risorse, spazio di autonomia ecc.)
- ✓ **congruenza** fra richieste del ruolo e competenze possedute e fra il proprio ruolo e il proprio progetto di vita
- ✓ Qualità della **comunicazione interna** (fluidità dei passaggi informativi, trasparenza di obiettivi, criteri di valutazione ecc)
- ✓ **qualità delle relazioni** (possibilità di dare/ricevere supporto e collaborazione, livello di conflittualità ecc.)



BENESSERE ORGANIZZATIVO

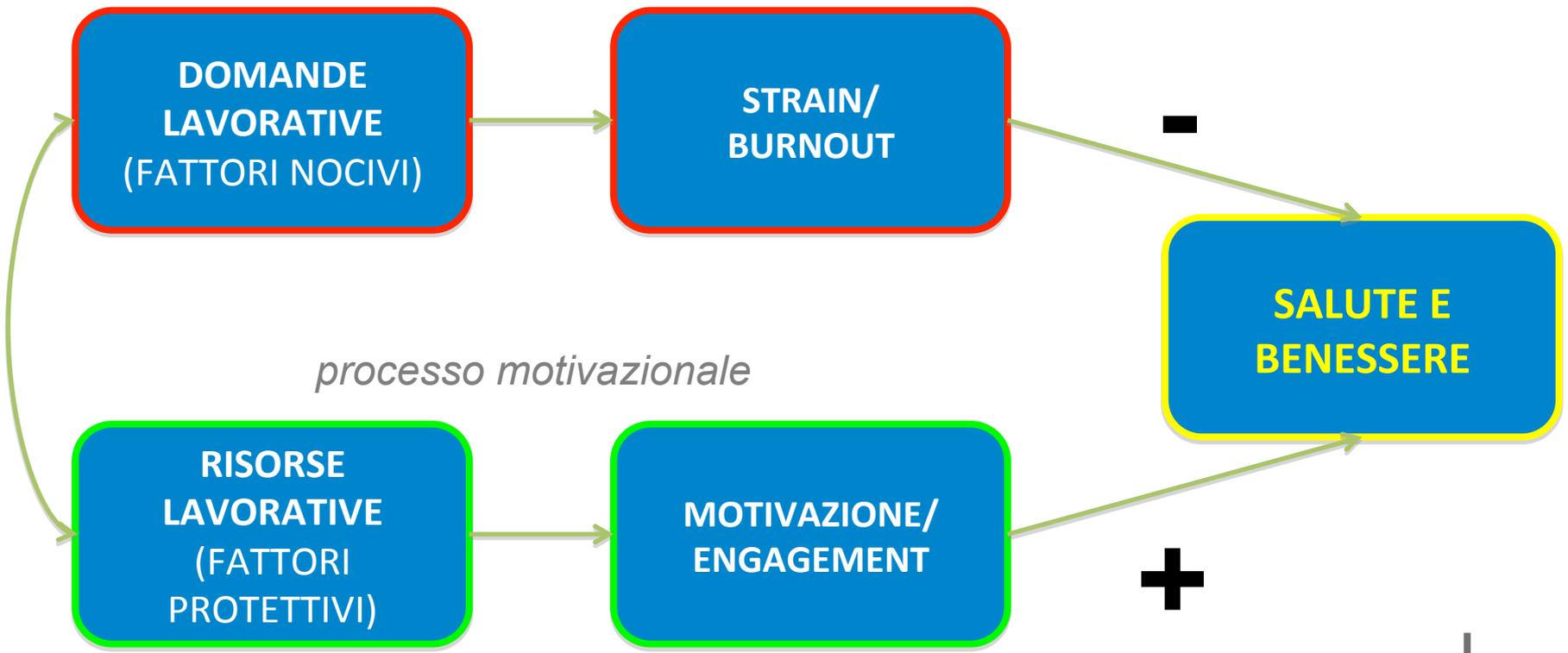
JDR Model

(Bakker e Demerouti, 2007; Guglielmi, Simbula e Depolo, 2009)

processo energetico



processo motivazionale



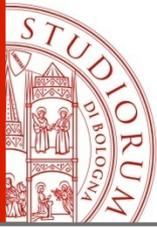
Ecologia dello stress

Modello di Conservazione delle Risorse

(Hobfoll, 1988)

1. Tutti gli individui hanno risorse
2. Gli eventi della vita attivano processi che possono potenziare o depauperare le risorse
3. L'obiettivo di ogni persona, gruppo, comunità è quello di difendere, mantenere e potenziare le proprie risorse





Ecologia dello stress

Modello di Conservazione delle Risorse

(Hobfoll, 1988)

Primo principio: la perdita delle risorse è più influente e potente del loro incremento

Secondo principio: per prevenire la perdita o guadagnare risorse l'individuo deve investire le proprie risorse

Circolo virtuoso



Gli individui con un maggior numero di risorse sono meno vulnerabili alla perdita e più propensi all'investimento

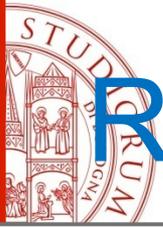
L'investimento di risorse produce nuovo guadagno

Circolo vizioso



Gli individui con un minore numero di risorse sono più vulnerabili alla perdita e sviluppano un atteggiamento difensivo

La perdita di risorse rende più probabile una perdita futura



Ruoli multipli: conflitto o risorsa?

Teoria della scarsità delle risorse (Goode, 1960; Marks, 1977)

- Rivestire più ruoli (lavoratore, partner, genitore...) aumenta lo stress e riduce le risorse a disposizione

Teoria dell'accumulo delle risorse (Thoits, 1983)

- Rivestire più ruoli (lavoratore, partner, genitore...) aumenta le risorse a disposizione e aumenta il benessere

➔ Il coinvolgimento in più ruoli aumenta l'autostima, il senso di pienezza della vita, di crescita personale, di controllo sull'ambiente, l'autonomia e le relazioni positive con gli altri sia per gli uomini che per le donne

(Arhens & Ryff, 2006)



I ruoli rispondono a bisogni personali differenti

- Autenticità
- Bilanciamento
- Sfida

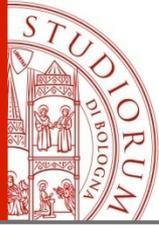
Sullivan & Mainiero, (2007)



Il dialogo/conflitto tra ruoli avviene su più dimensioni

- Energie
- Tempo
- Comportamenti
- Stati psicologici

van Steenbergen et al. (2007)

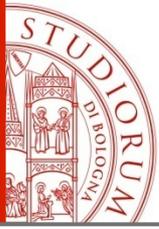


Come gestire il potenziale conflitto tra ruoli?

- Strategie di coping (Hall, 1972)
 1. Ridefinizione strutturale del ruolo (negoziare le aspettative con il contesto)
 2. Ridefinizione personale del ruolo (ad esempio, ridefinizione priorità)
 3. Comportamenti reattivi di risposta (tentativo di rispondere a tutte le richieste)

La prima strategia appare maggiormente associata alla soddisfazione





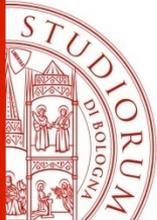
FATTORI DI STRESS NELLE ORGANIZZAZIONI



Stress e malessere nell organizzazioni

- Stressors di genere
 - a. Segregazione orizzontale/verticale
 - b. Differenziale salariale
 - c. Precarietà /flessibilità
 - d. Esigenze di “conciliazione” (carico di lavoro “globale”)

Gyllensten, K., & Palmer, S. (2005). The role of gender in workplace stress: A critical literature review. Health Education Journal, 64(3), 271-288.



Segregazione orizzontale

"Solo il 38% delle studentesse italiane indirizza il proprio percorso formativo verso le discipline cosiddette Stem – scienze, tecnologia, ingegneria, matematica – spesso per ostacoli culturali dettati da stereotipi che vogliono le donne scarsamente predisposte a queste materie" Lo rende noto l'Onu che ha indetto per l'11 febbraio 2016 la **prima giornata mondiale delle donne nella scienza.**

L'assunto implicito

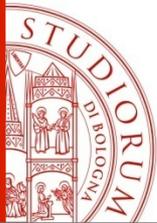
Segregazione Orizzontale

Le donne e gli uomini non sono fatti per gli stessi mestieri

Perché le donne non hanno
la forza fisica
necessaria ad alcuni
mestieri

Perché le donne sono
meno disponibili (tempo, mobilità
geografica, ambizione) a entrare
in certe carriere

Perché hanno delle
competenze diverse (le
donne sono meno portate
per le professioni tecniche e
artigianali)



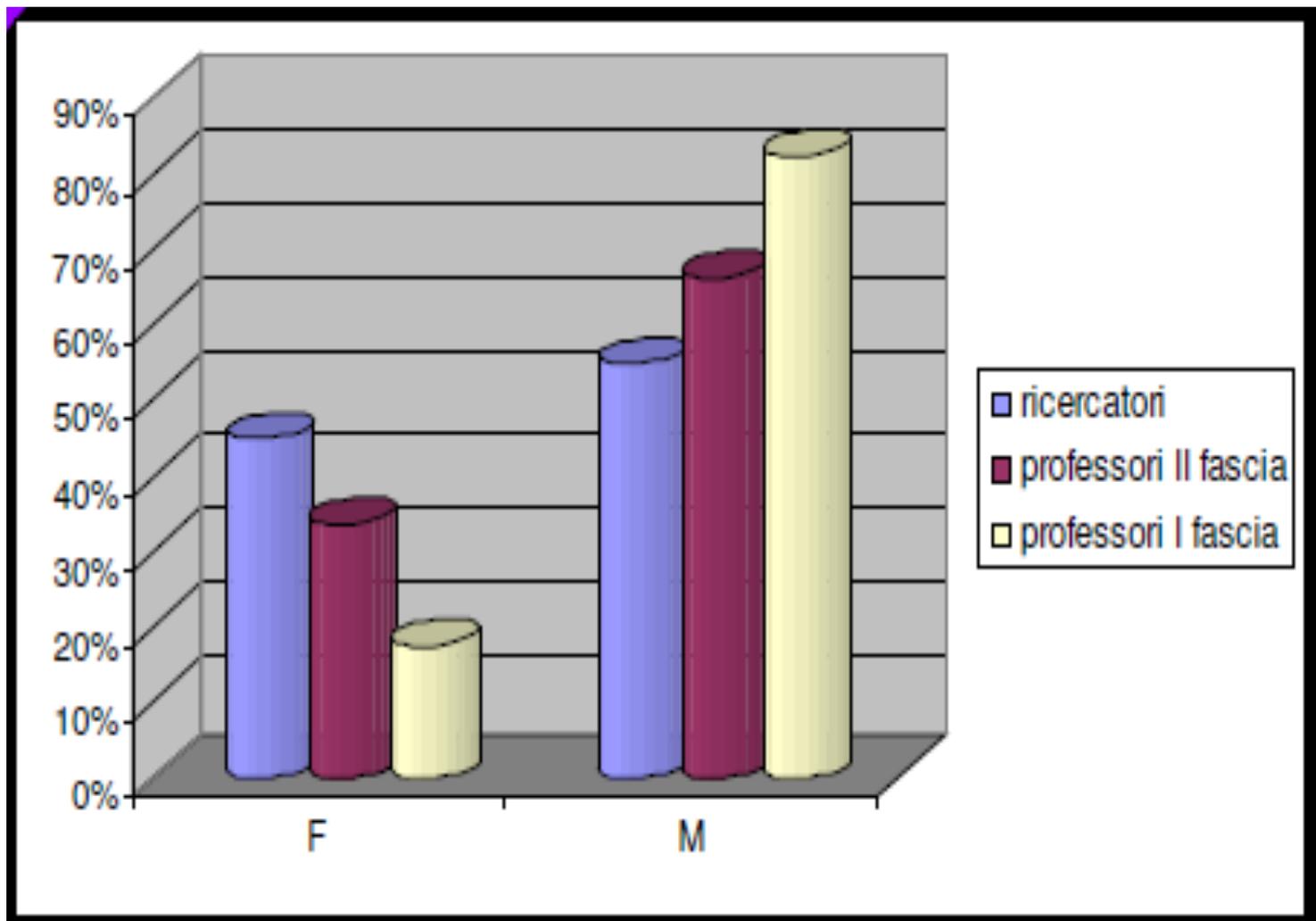
In pratica....

Genere e settore d'impiego³⁰

- Il 77% della forza lavoro occupata nel settore dell'istruzione e dei servizi sociali è di genere femminile.
- Il 62% della forza lavoro occupata nell'agricoltura, caccia, selvicoltura e pesca è di genere maschile.
- Il 34% della forza lavoro occupata nell'industria manifatturiera è di genere femminile.

- Spreco di talenti
- Perdita di opportunità per le imprese/organizzazioni

Segregazione verticale



**Informazioni
Supplementari**
fornite dalla
Delegazione italiana al
Comitato CEDAW il 14
luglio 2011, dalle
autorità italiane
Ministero degli Affari
Esteri-Comitato
interministeriale per i
diritti umani, p. 2)

Segregazione verticale



Segregazione verticale



Misoginia
femminile
(Mavin &
Bryans,
2003)



Misoginia al femminile: Tokenism

“Vedo alcune professoresse, non sono sposate, praticamente la loro vita è basata sulla ricerca, hanno tempo e quindi lo dedicano tutto a quello. Ci sono anche altre professoresse che sono sposate, hanno dei figli e il fatto di conciliare le due cose non è sempre semplice... Ad esempio c'è una che abita lontanissimo, viene qua tutti i giorni, ha un bambino, è sposata... Lei è una persona brillantissima, disponibile, è sempre qua, il suo lavoro qua lo fa bene, non so poi in famiglia se riesce a fare lo stesso, a curare il suo bambino... Per il mio parere personale, non penso che una persona umana riesca a fare così cinquantamila cose in una volta sola...”
(E., 22 anni)

Camussi E., Leccardi C. (2005),
Stereotypes of working women: the power of expectations, Social Science Information 44;113

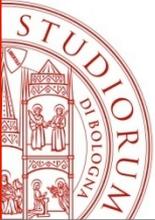


Misoginia al femminile: La sindrome dell'ape regina

Le donne si ritrovano svantaggiate perché non riescono a stare dietro a questa competizione con l'uomo, poi può esserci ovviamente la donna in carriera anche nelle scienze che spacca il mondo ed è prima di tutti gli altri. Io mi sento di essere bravina, ma non ho voglia di competere, quindi ho più voglia di fare un passo indietro piuttosto che competere per una presentazione o per un articolo.”

(B., 30 anni)

Camussi E., Leccardi C. (2005), *Stereotypes of working women: the power of expectations*, Social Science Information 44;113



Conseguenze sul lungo periodo...



STESSO LAVORO, STESSA PENSIONE?

Le donne guadagnano in media il 16% circa in meno all'ora rispetto agli uomini. Lo scarto nel guadagno influisce, insieme ad altri fattori, sui futuri diritti alla pensione e può comportare una maggiore esposizione delle donne in vecchiaia al rischio di povertà.

Partecipazione dei coniugi/conviventi alle attività domestiche: giovani sposati/conviventi fino ai 34 anni (ITA) (Ghigi, 2007)



COMPITI	LUI	LEI
Spesa	48	91
Cucinare	20	90
Stirare	5	88
Pulizie	20	91
Piatti	30	92
Panni	9	95
Manutenzione auto/moto	91	19
Risparmi	83	70
Bollette	62	62
Riparazioni	86	16

Lavoro, lavori

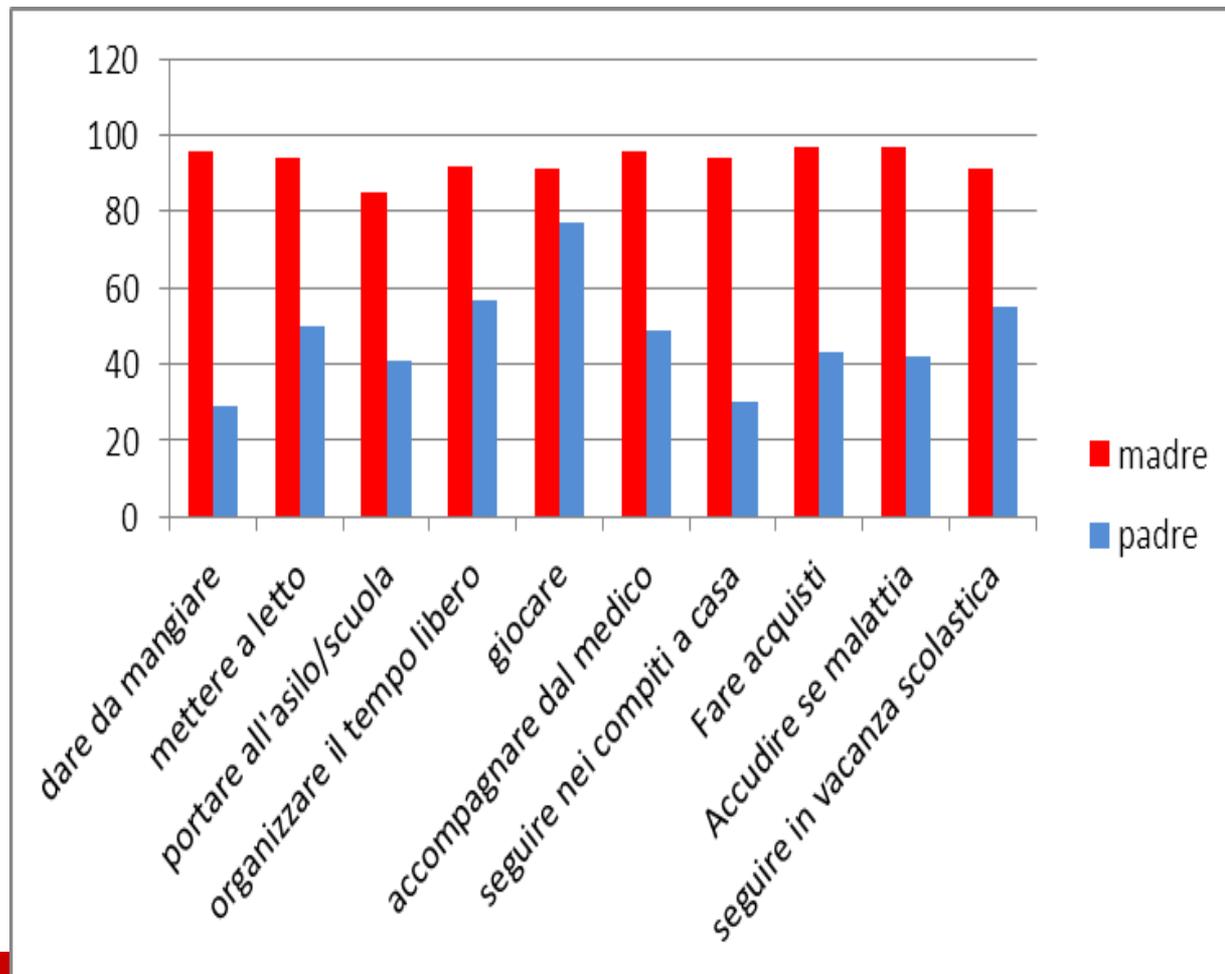
Figure V

Time spent on paid and unpaid work for employed persons by sex, 23 developing and 23 developed economies (latest year available)

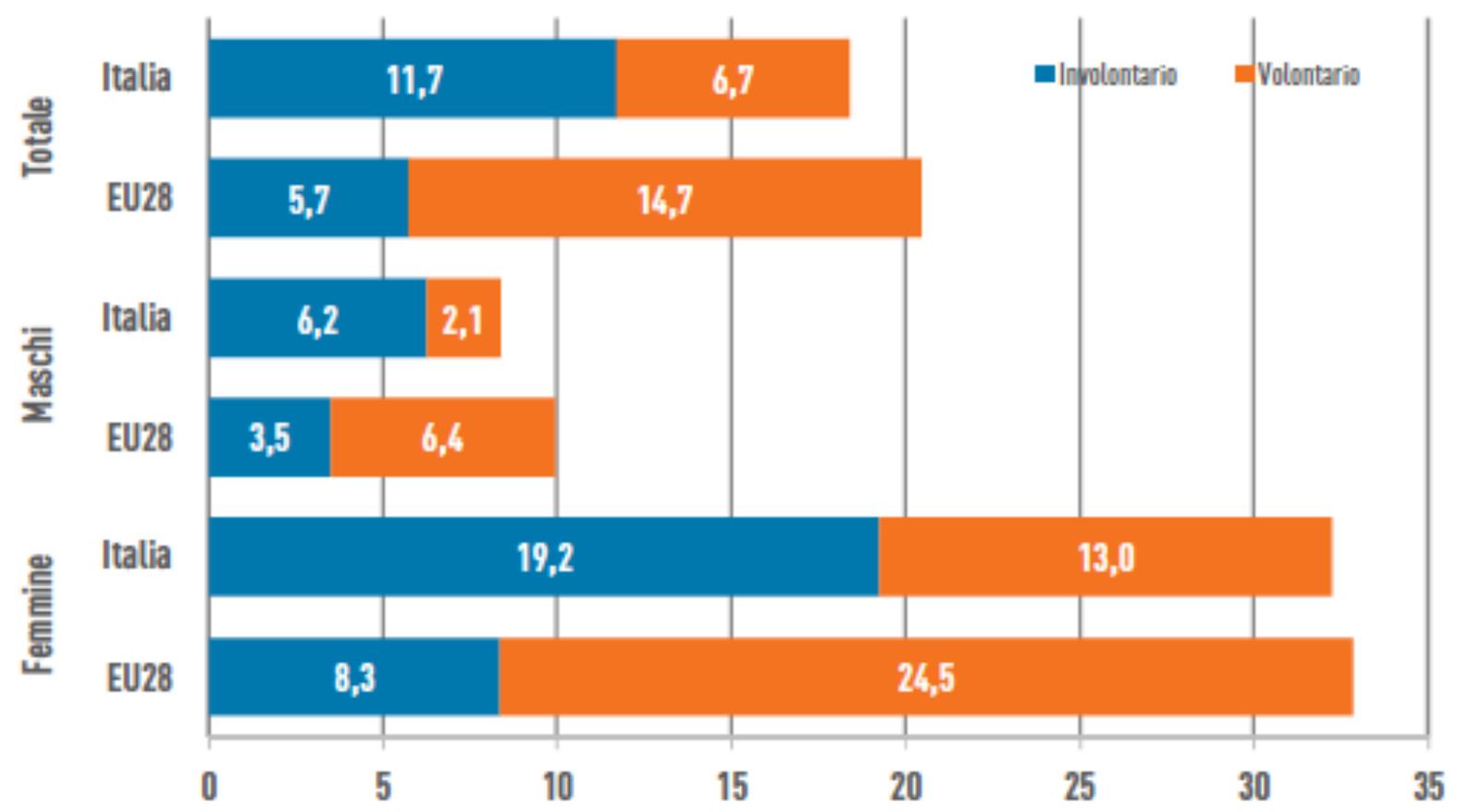




Attività di cura nei confronti dei figli svolte da padri e madri in prevalenza o egual misura (giovani fino ai 34 anni con figli -ITA) (%) Ghigi, 2007



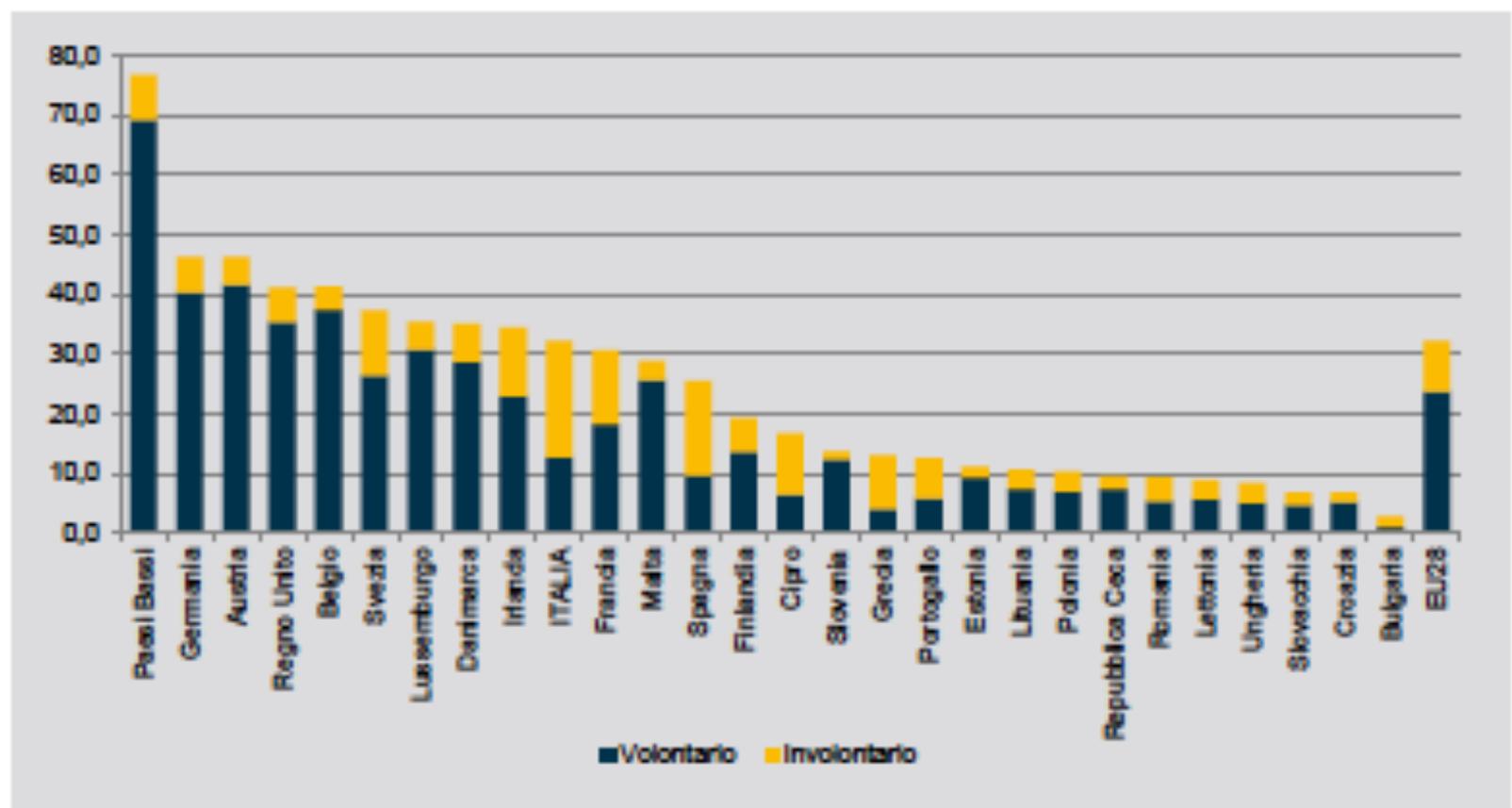
IL PART TIME COME STRATEGIA AZIENDALE E NON COME STRUMENTO DI CONCILIAZIONE



Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro

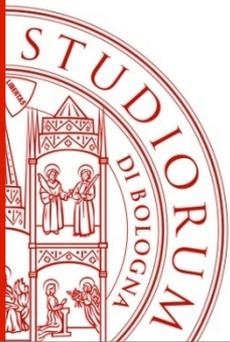
Fonte: BES, 2015

Figura 4.4 - Occupate di 15-64 anni che lavorano part time e part time involontario nei paesi Ue - Anno 2014 (per 100 occupate e per 100 occupate part time)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

Tuttavia, più che rappresentare una scelta di conciliazione portata avanti dai lavoratori, la crescita del part time è stata in realtà una delle strategie delle aziende per far fronte alla crisi: specie a partire dal 2008, l'incremento del lavoro part time è soprattutto di tipo involontario, vale a dire scelto in mancanza di occasioni di lavoro a tempo pieno.



RELAZIONI AFFETTIVE NEI LUOGHI DI LAVORO TRA BENESSERE E MALESSERE



Le relazioni affettive sul luogo di lavoro

- Sono favorite da fattori contestuali
 - Più tempo al lavoro
 - Più tardi il matrimonio (e più spesso il divorzio)
 - Più donne nei luoghi di lavoro
 - Cultura organizzativa che legittima le relazioni affettive

Le relazioni affettive sul luogo di lavoro

IJMR INTERNATIONAL JOURNAL
OF MANAGEMENT REVIEWS

British Academy of Management

International Journal of Management Reviews, Vol. 17, 1–19 (2015)
DOI: 10.1111/ijmr.12034

Romantic Relationships at Work: Why Love Can Hurt

Fiona Wilson

- L'amicizia sul lavoro conta e aumenta la percezione di significato
- Incrementa la condivisione/il sostegno reciproco e l'aiuto
- Le chiacchiere informali sono un dispositivo che rinforza le relazioni

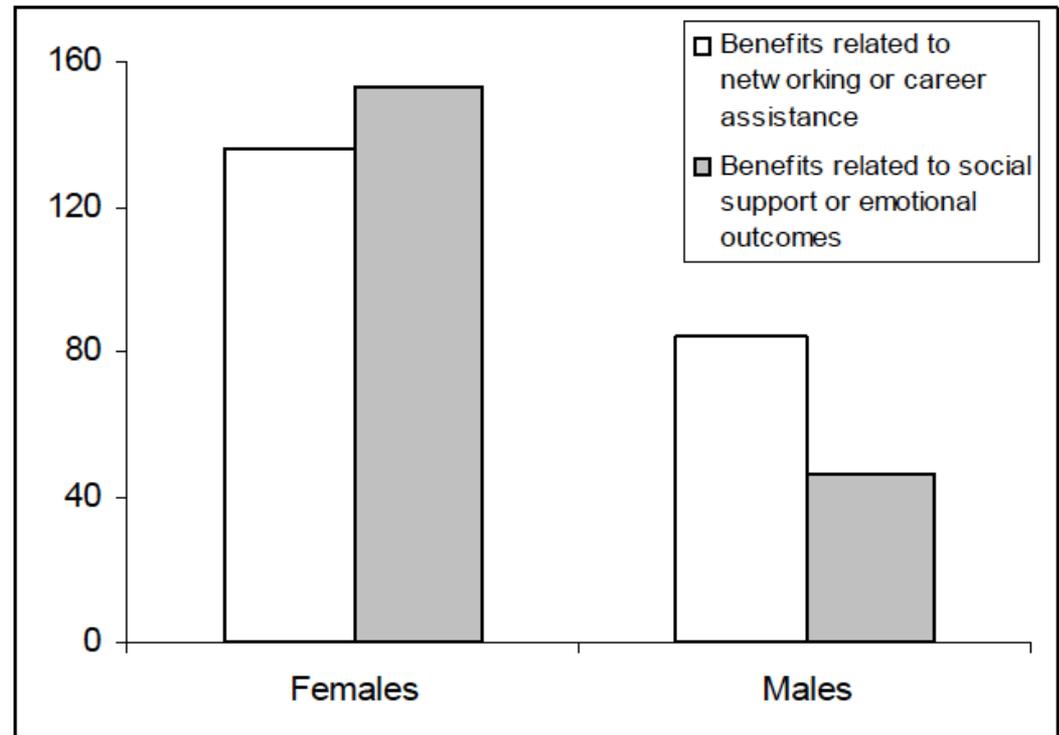




GENDER DIFFERENCES IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE FRIENDSHIPS AND ORGANISATIONAL OUTCOMES

L'amicizia sul lavoro è in relazione con

- la soddisfazione lavorativa per gli uomini (+)
- l'intenzione di andarsene dall'azienda nelle donne (-)



Le relazioni affettive sul luogo di lavoro

IJMR INTERNATIONAL JOURNAL
OF MANAGEMENT REVIEWS

British Academy of Management

International Journal of Management Reviews, Vol. 17, 1–19 (2015)
DOI: 10.1111/ijmr.12034

Romantic Relationships at Work: Why Love Can Hurt

Fiona Wilson

- Non univoci i risultati sulla produttività
- Effetto positivo sul morale del gruppo
- Ridurre la conflittualità
- Aumentare la produttività del gruppo
- Soddisfazione personale e aumento della performance



Le relazioni affettive sul luogo di lavoro

IJMR INTERNATIONAL JOURNAL
OF MANAGEMENT REVIEWS

British Academy of Management

International Journal of Management Reviews, Vol. 17, 1–19 (2015)
DOI: 10.1111/ijmr.12034

Romantic Relationships at Work: Why Love Can Hurt

Fiona Wilson

- Sono “ammesse” tra lavoratori di pari status/potere
- Diventano “pericolose” tra persone di status diverso



Le relazioni affettive sul luogo di lavoro

IJMR INTERNATIONAL JOURNAL
OF MANAGEMENT REVIEWS

British Academy of Management

International Journal of Management Reviews, Vol. 17, 1–19 (2015)
DOI: 10.1111/ijmr.12034

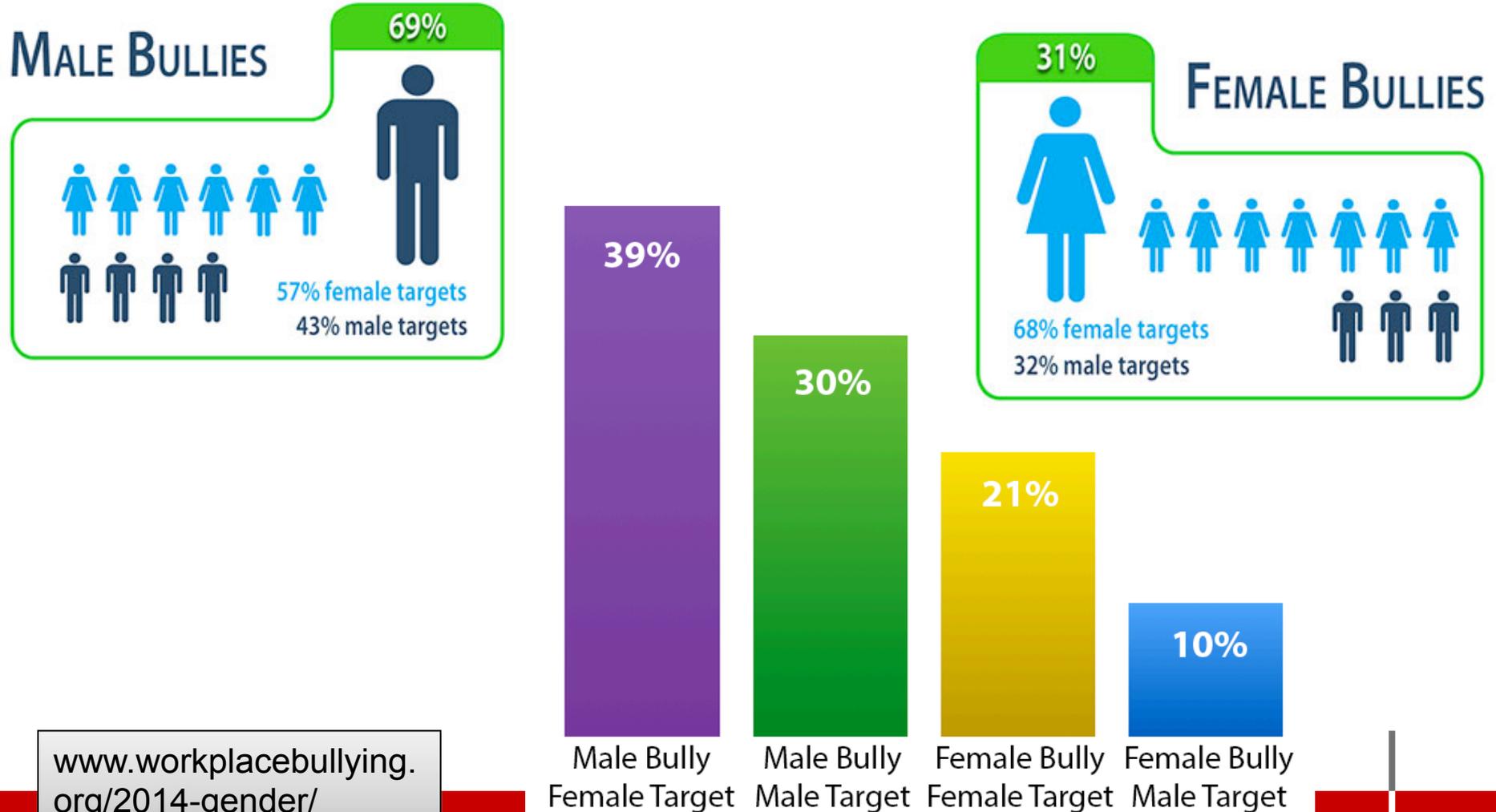
Romantic Relationships at Work: Why Love Can Hurt

Fiona Wilson

- Rottura del patto di equità/correttezza (vantaggi)
- Impatto negativo per la produttività
- più per le donne specie se in condizione di subordinazione
 - rischio di perdere il lavoro,
 - giudizio morale (motivazioni strumentali) più negative da parte di colleghi e colleghe
- Difficile da “distinguere” da molestia



Molestie nei luoghi di lavoro in un'ottica di genere: dati USA



www.workplacebullying.org/2014-gender/



La diffusione delle molestie a sfondo sessuale nei luoghi di lavoro: dati EU

- Baci forzati, abbracci-tenaglia, contatti fisici indesiderati: il 18% delle donne ha dichiarato di aver subito una forma di molestia sessuale sul lavoro, da parte di un superiore, di un collega o di un cliente...

Violenza contro le donne:
un'indagine a livello
di Unione europea

Panoramica dei risultati





La diffusione delle molestie a sfondo sessuale nei luoghi di lavoro: dati EU

- Le molestie sono più ricorrenti per le donne che svolgono professioni qualificate o ad alti livelli manageriali

Può essere che siano “semplicemente” più attente a rilevarle?

Violenza contro le donne:
un'indagine a livello
di Unione europea

Panoramica dei risultati



Molestie sui luoghi di lavoro

Il Decreto Legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità", definisce le molestie e le molestie sessuali all'interno dell'articolo 26, rispettivamente nel comma 1 e 2:

⊙ **Molestie:**

"quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo" (art. 26 comma 1);

⊙ **Molestie sessuali**

"Ogni comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere, che risulta indesiderato ad una delle parti, e ne offende la sua dignità" (art. 26 comma 2).

La molestia può verificarsi durante il lavoro
oppure durante eventi aziendali.

COME DISTINGUERE LA MOLESTIA DA UN FLIRT?

Per *flirt* si intende il corteggiarsi, l'amoreggiare, l'aver rapporti di simpatia e collaborazione. E' un sentimento reciproco, desiderato da entrambe le parti, rispetta la dignità e i limiti che impone la persona, rende la giornata di lavoro piacevole.

La *molestia* è indesiderata da una delle persone, è unilaterale, crea malessere sul luogo di lavoro, suscita rabbia. Le molestie possono causare disagi psicologici, forme di ansia, e riflettersi negativamente sulla vita personale e lavorativa.



COME RICONOSCERE UNA MOLESTIA?

Le molestie possono essere **parole, gesti e atti** e possono assumere diverse forme:

- ⊙ insinuazione e commenti equivoci sull'aspetto esteriore dei colleghi e collaboratori
- ⊙ osservazioni e barzellette che riguardano le caratteristiche il comportamento e l'orientamento sessuale di donne e uomini
- ⊙ presentazione, affissione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro
- ⊙ contatti fisici indesiderati



COSA FARE SE CI SI TROVA IN UNA SITUAZIONE DI QUESTO TIPO

Occorre **manifestare** sempre in modo chiaro che "l'attenzione" non è gradita, e se la situazione è grave o si ripete vi sono diverse possibilità di reagire.

- ⊙ Negli enti pubblici ci si può rivolgere al Comitato Unico di Garanzia o alla Consigliera di fiducia, che possono trattare il caso per via informale, oppure ci si può rivolgere al sindacato o alla Consigliera di Parità.
- ⊙ Se si lavora in aziende o enti privati ci si può rivolgere al sindacato o alla Consigliera di Parità competente.

Si può ricorrere alla tutela anche davanti al giudice, tramite la Consigliera di parità o un legale.

COSA NON SI DEVE FARE

Non bisogna cercare di nascondere o minimizzare il fatto;

Non bisogna pensare di essere responsabile di quanto accade;

Non bisogna cedere al timore di non essere creduto/a;

Non bisogna affrontare in solitudine le molestie, bensì coinvolgere se possibile colleghi di lavoro, le organizzazioni sindacali e/o il Comitato Unico di Garanzia negli enti pubblici o altri organismi di parità presenti nel luogo di lavoro o la Consigliera di Parità.



Le forme di molestie nei luoghi di lavoro

- Manipolazione
- Pettegolezzo:
 - Reputazione
 - competenza

“Gli ambienti di lavoro costituiscono contesti perfetti per il proliferare del pettegolezzo, dato che un reparto, un dipartimento, un grande magazzino, solo per fare qualche esempio, sono mondi sociali basati su comunità dai confini abbastanza definiti ”

Passi di: Nicoletta Cavazza. “Pettegolezzi e reputazione”. iBooks.

Funzione del pettegolezzo in azienda

- Mantenimento della struttura informale di potere
- Socializzazione organizzativa





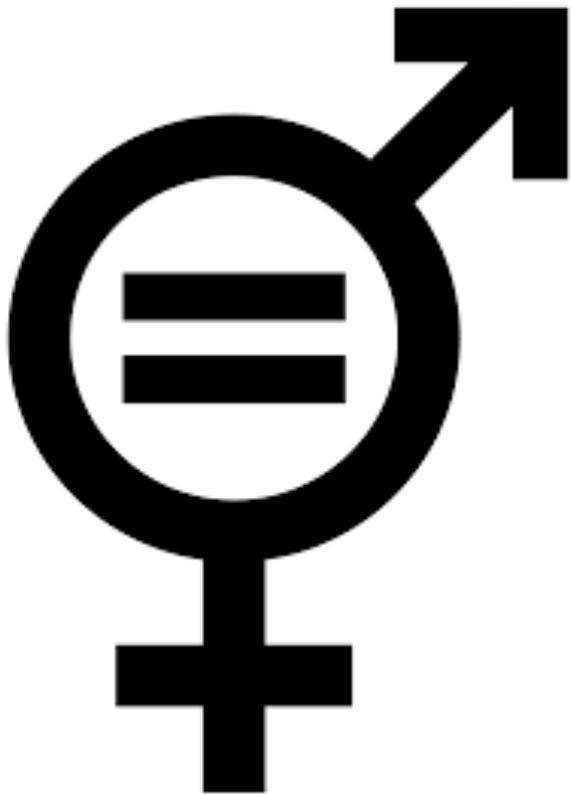
Spiegazioni psicosociali delle molestie sui luoghi di lavoro in un'ottica di genere

- Teoria della dominanza sociale (Archer, 1999)
- Mantenimento dello status (Berdahl, 2007)
- Teoria della socializzazione ai ruoli di genere (Eagly, 1987)
- Teoria dell'identità sociale (Tajfel and Turner, 1979).



Fattori di rischio e conseguenze psicosociali delle molestie

- Composizione di genere dei team
- Aspetti strutturali e sistema di ricompense (uomini)
- Dinamiche di gruppo e assenza di team leader (donne)
- Condizione di precarietà
- Congruenza con le aspettative di genere
- Diminuzione della soddisfazione lavorativa e del commitment (specie nelle professioni di cura)





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Grazie