

**Unità didattica 5 – *Le organizzazioni in un  
contesto in cambiamento***

# **Discriminazioni nelle organizzazioni e nel lavoro. La sfida dell'inclusione**

**Approfondimento**

# Alcune classificazioni

---

Rowe (1995) → quattro distinte classi di diversità:

- **personal**i: cioè le caratteristiche uniche di ogni individuo;
- **interne**: caratteristiche che non possono essere controllate dall'individuo, ma che creano aspettative, supposizioni e opportunità (età, genere, etnia, abilità fisiche, orientamento sessuale);
- **esterne**: fattori sociali e background esperienziale che sono però controllabili dalla persona;
- **organizzative**: le caratteristiche di una persona all'interno del contesto organizzativo.

differenze sovrapponibili a quelle primarie che possono assumere una rilevanza particolare in determinati lavori o contesti

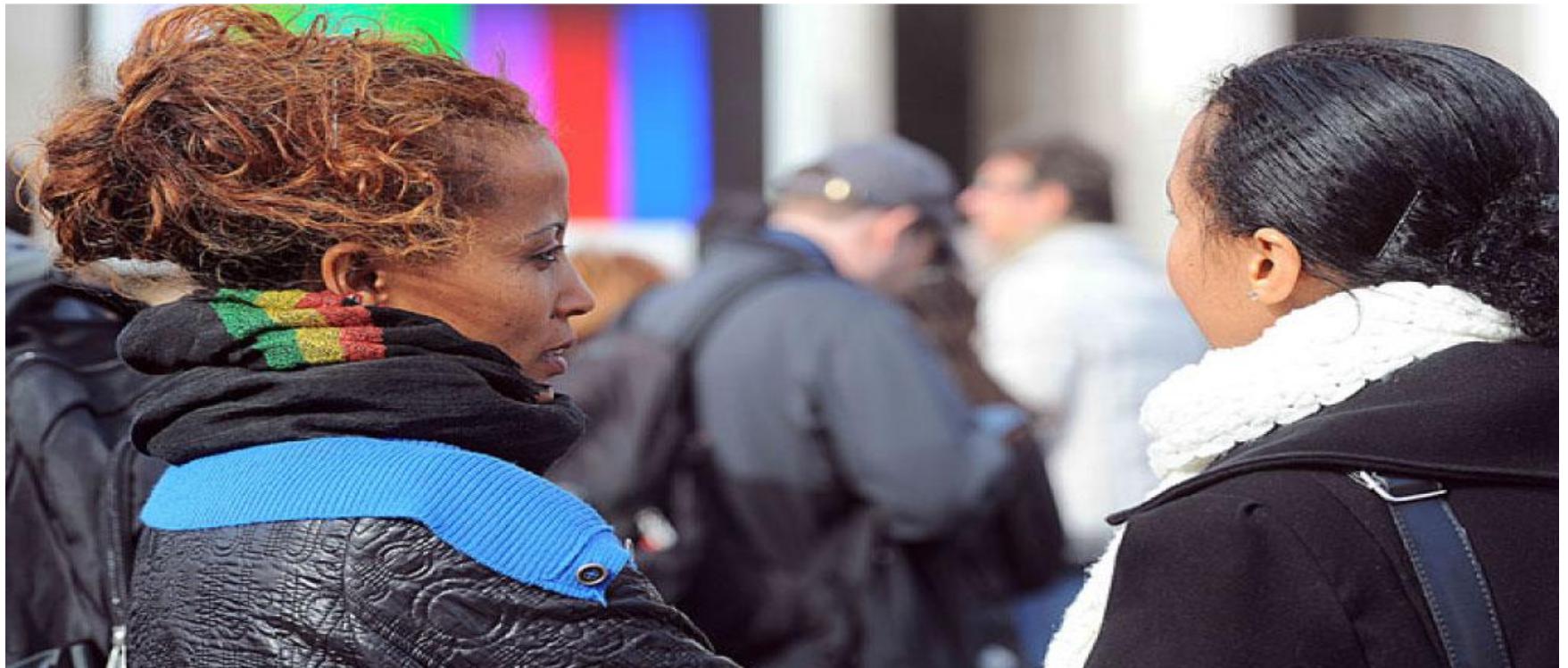
*Tab. 1 - Classificazione dei diversi tipi di differenza*

| <i>Caratteristiche fisiche visibili<br/>(differenze primarie)</i> | <i>Caratteristiche fisiche funzionali</i> | <i>Caratteristiche sociali<br/>(differenze secondarie)</i> | <i>Caratteristiche organizzative</i> |
|---|---|--|--------------------------------------|
| - Età   | - Peso                                    | - Religione  | - Professione                        |
| - Origine etnica  | - Altezza                                 | - Stato di famiglia  | - Ruolo e posizione                  |
| - Sesso   | - Handicap fisici                         | - Origine e classe sociale                                 |                                      |
| - Orientamento sessuale   | - Handicap Mentali                        | - Comunità culturale e linguistica                         |                                      |
| - Peso  | - Condizioni di salute                    | - Area di residenza  |                                      |
| - Altezza   | - (malattie croniche, maternità)          | - Orientamento politico                                    |                                      |
| - Handicap fisici   |   | - Nazionalità  |                                      |
| - Handicap Mentali  |   | - Azienda dove si lavora                                   |                                      |
|   |   | - Esperienza professionale                                 |                                      |

*Fonte:* adattamento da Cornet et al, 2007

---

**Intersectionality** → situazioni in cui le discriminazioni derivano da più tipologie di diversità



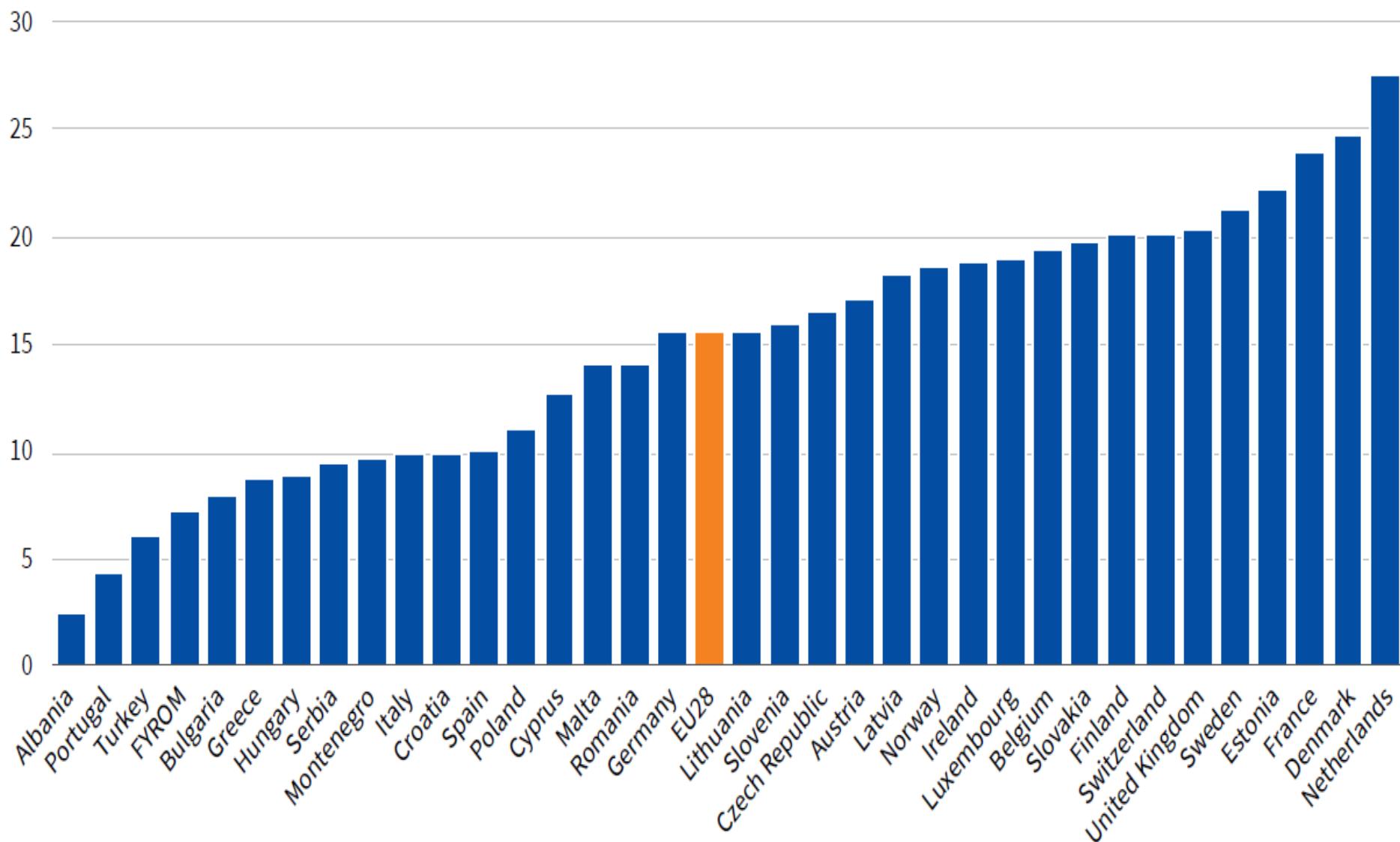
# Extent to which discrimination is perceived as being ‘widespread’ in society in the EU27 and the UK (%)

Note: Green shading denotes relatively lower levels of perceived discrimination while deep red denotes high levels of perceived discrimination

Fonte: Eurofound (2020)

|                | Age | Disability | Ethnic origin | Religion/belief | Sexual orientation | Transgender | Intersex |
|----------------|-----|------------|---------------|-----------------|--------------------|-------------|----------|
| Netherlands    | 44  | 47         | 76            | 50              | 60                 | 54          | 34       |
| France         | 54  | 63         | 74            | 69              | 73                 | 57          | 43       |
| Belgium        | 46  | 51         | 71            | 65              | 57                 | 49          | 40       |
| Sweden         | 42  | 45         | 70            | 56              | 42                 | 57          | 34       |
| Denmark        | 25  | 30         | 67            | 61              | 41                 | 39          | 23       |
| Portugal       | 52  | 58         | 67            | 41              | 71                 | 59          | 55       |
| United Kingdom | 51  | 52         | 67            | 61              | 55                 | 56          | 2        |
| Italy          | 46  | 50         | 66            | 48              | 69                 | 66          | 58       |
| Finland        | 37  | 40         | 65            | 29              | 42                 | 45          | 32       |
| Greece         | 50  | 53         | 64            | 50              | 70                 | 57          | 54       |
| EU             | 40  | 44         | 59            | 47              | 53                 | 48          | 39       |
| Austria        | 37  | 45         | 58            | 47              | 46                 | 48          | 43       |
| Cyprus         | 40  | 46         | 57            | 48              | 67                 | 54          | 52       |
| Germany        | 20  | 29         | 55            | 43              | 36                 | 31          | 24       |
| Spain          | 40  | 39         | 54            | 40              | 54                 | 58          | 47       |
| Ireland        | 37  | 41         | 54            | 42              | 48                 | 50          | 39       |
| Hungary        | 41  | 45         | 52            | 31              | 45                 | 34          | 27       |
| Malta          | 28  | 29         | 51            | 37              | 38                 | 42          | 37       |
| Romania        | 49  | 50         | 44            | 43              | 45                 | 34          | 33       |
| Croatia        | 37  | 38         | 41            | 40              | 52                 | 38          | 37       |
| Czechia        | 40  | 34         | 38            | 24              | 34                 | 23          | 24       |
| Slovenia       | 32  | 31         | 38            | 33              | 47                 | 40          | 33       |
| Estonia        | 35  | 32         | 35            | 17              | 34                 | 24          | 16       |
| Poland         | 26  | 28         | 34            | 29              | 49                 | 42          | 35       |
| Luxembourg     | 23  | 19         | 31            | 25              | 27                 | 23          | 17       |
| Bulgaria       | 25  | 34         | 29            | 20              | 29                 | 23          | 22       |
| Latvia         | 40  | 37         | 25            | 12              | 30                 | 20          | 17       |
| Slovakia       | 22  | 21         | 24            | 13              | 25                 | 20          | 19       |
| Lithuania      | 45  | 37         | 18            | 15              | 50                 | 26          | 28       |

# Proportion of workers reporting at least one adverse social behaviour, by country (%)



Source: Eurofound

---

# La sfida dell'inclusione delle diversità



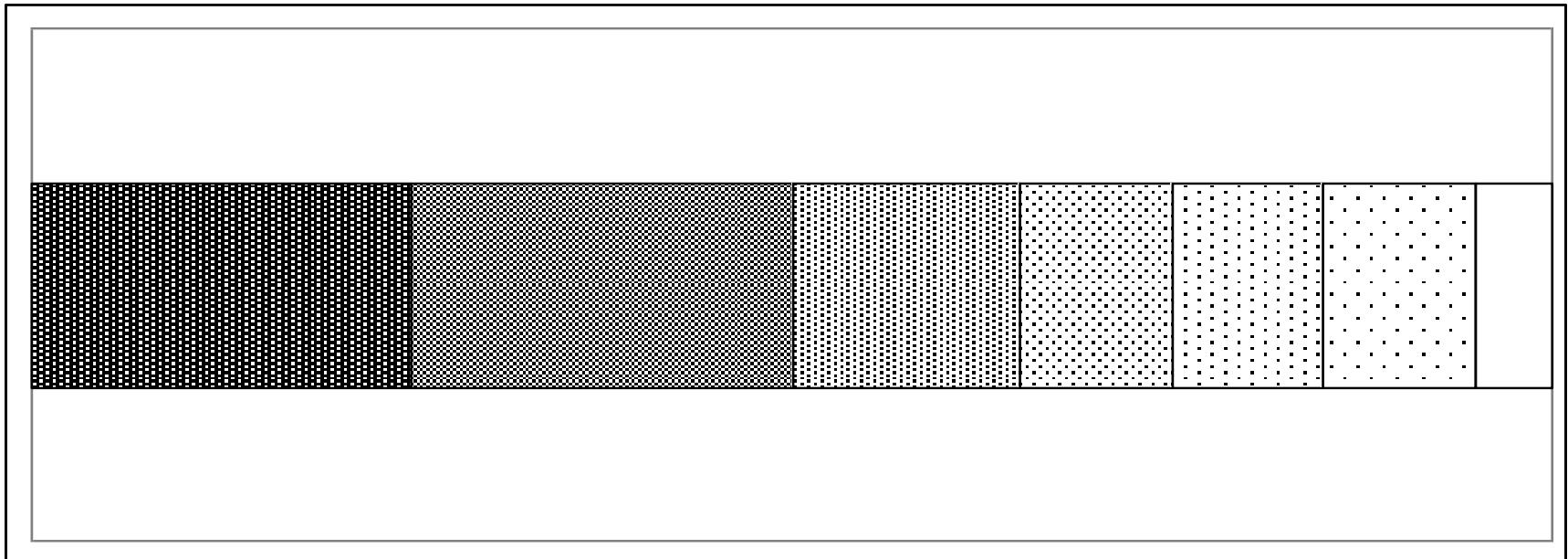
# Diversity management

“Diversity management is generally defined as a combination of strategies intended to achieve better inclusion of people within organisations. In this context, diversity is considered as added value for companies. In short, the purpose of diversity management is to support and shape the development of adequate and effective anti-discrimination policies/initiatives”

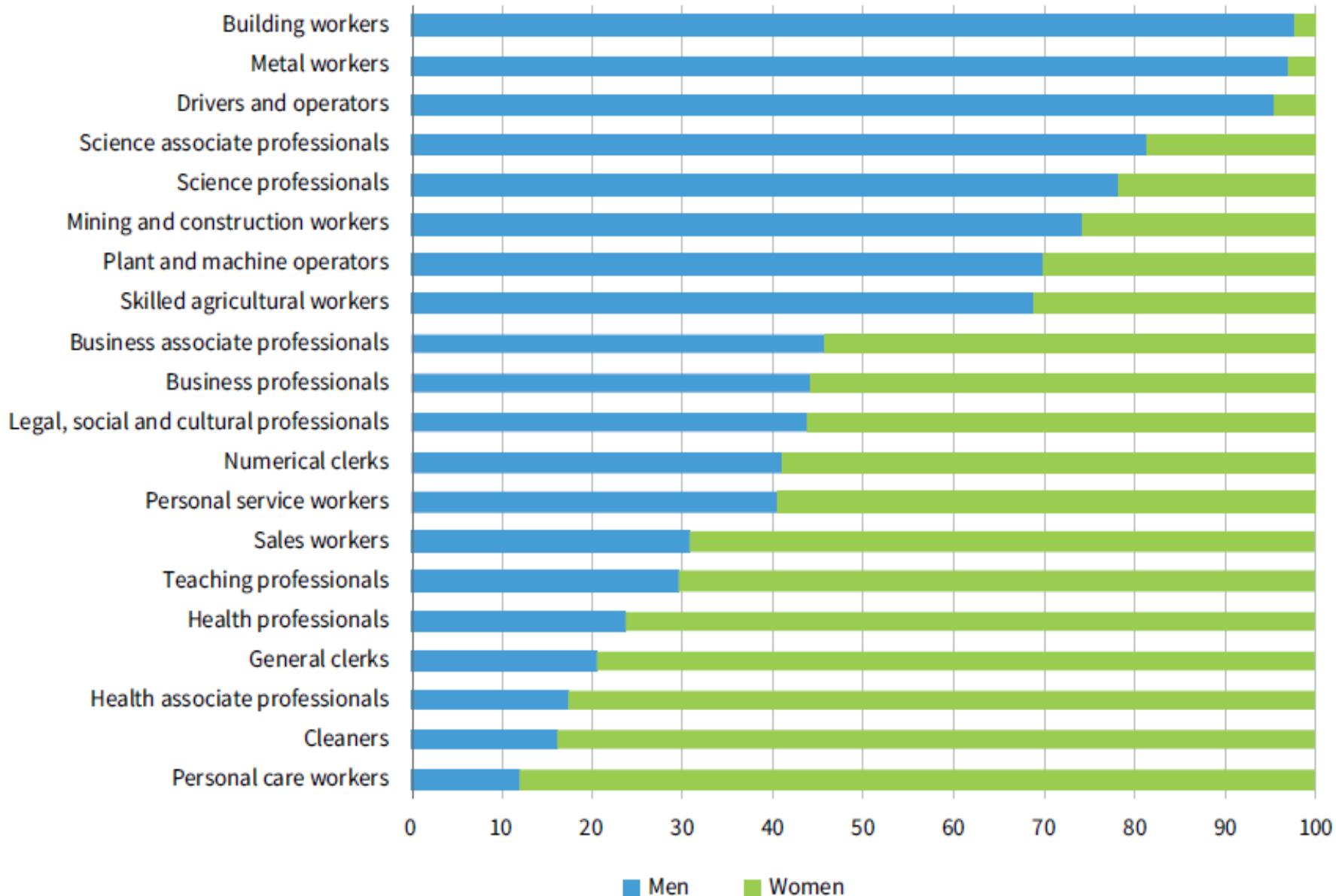


# Disuguaglianze di genere

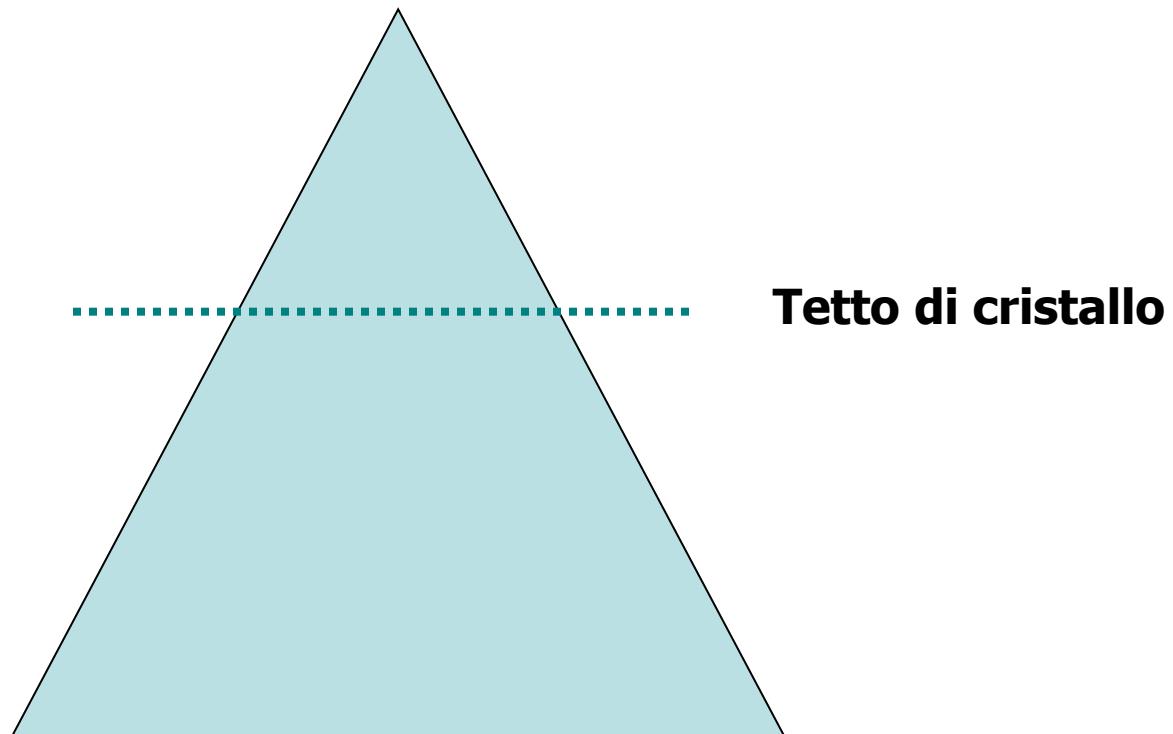
**Segregazione orizzontale:** riguarda la distribuzione nei diversi settori economici, nelle professioni



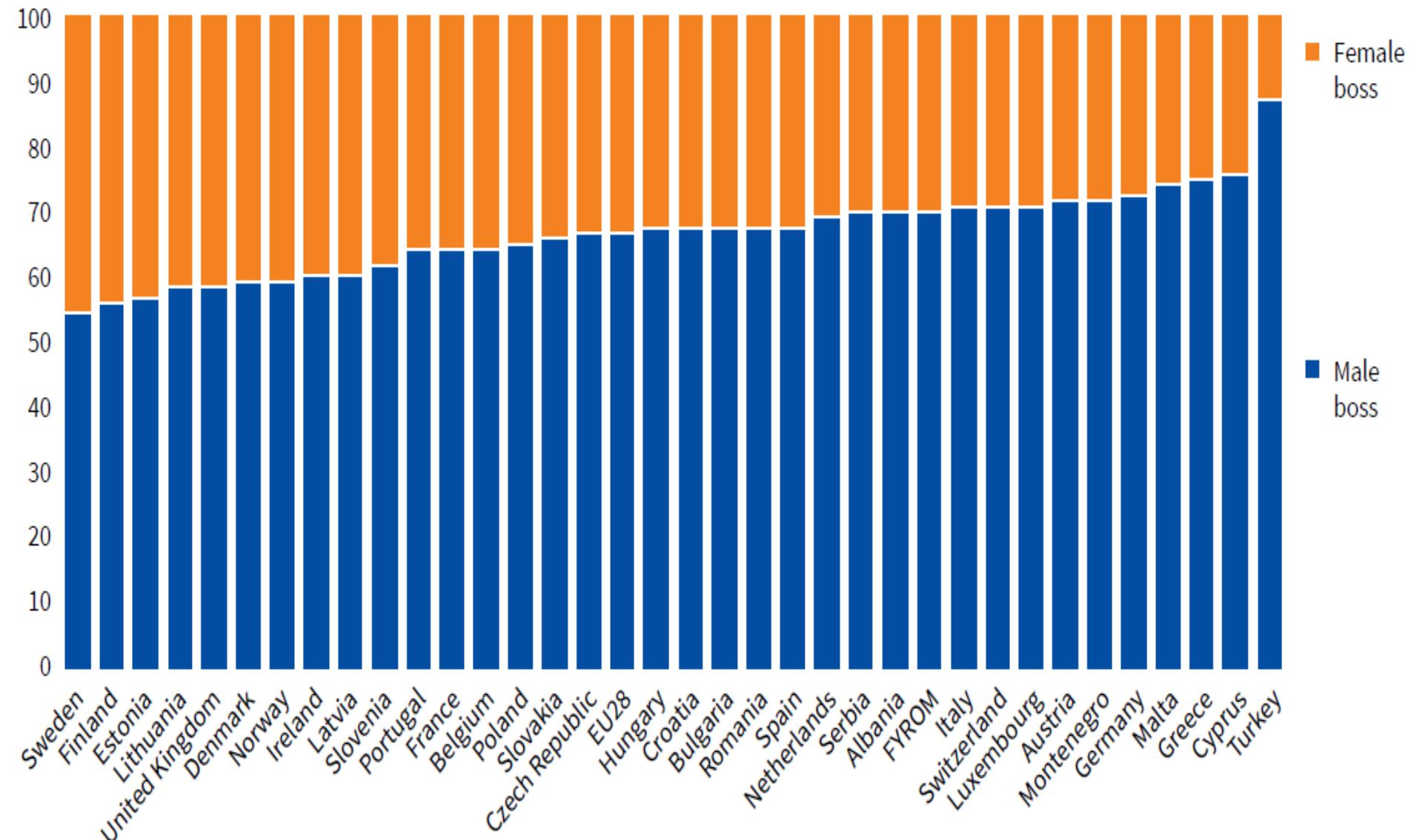
# Percentuale di donne e uomini nelle 20 principali occupazioni



**Segregazione verticale:** riguarda la collocazione  
nella gerarchia professionale



## Proportion of male and female bosses, by country (%)



# Le spiegazioni

- **Socializzazione di genere** (a seconda dei contesti e dei periodi storici)
- Stereotipi/pregiudizi sulle donne (attitudini, produttività, ecc.)
- **Iniqua divisione del lavoro per la famiglia**
- Mancanza/inadeguatezza di servizi, politiche per la conciliazione lavoro-vita

# Iniziative per la conciliazione

|  |  |
|--|--|
| <b>Orari e modalità di lavoro</b><br>Parti-time<br>Flexitime (entrata/uscita flessibile, banca-ore, ecc.)<br>Telelavoro, lavoro a distanza<br>...                                  | <b>Congedi</b>   |
| <b>Servizi per cura bambini</b><br>Nidi aziendali<br>Accordi con servizi locali<br>Soggiorni estivi<br>Sostegno finanziario (per asili, babysitter, campus/soggiorni, ecc.)<br>... | <b>Misure di sostegno</b><br>Formazione dei manager sui temi della conciliazione<br>Offerta di informazioni<br>Consulenza<br>Studi sui bisogni dei dipendenti<br>... |

Fonte: Naldini, Saraceno

# Connessioni

## Possibilità di conciliazione vita-lavoro (per donne e uomini)



Ruolo fondamentale delle **organizzazioni** (politiche di gestione della forza-lavoro)



Influenza di vari fattori...  
inclusa **cultura organizzativa**

Caratteristiche del contesto  
istituzionale (politiche  
pubbliche, idee, valori, ecc.)

racialism  
different attitude separate business  
victim people prejudice outsider  
rights race stereotypes society bigotry  
individual assumption  
ignorance intolerance hate restricting  
favoritism bias segregation bullying  
unfairness injustice moral opposition  
injustice choose rejection sexism  
choose discriminate attack chauvinism  
privileges harassment behavior  
exclusion partiality protection  
inequity discrimination racism ethnic  
person disability disabled

# Mobbing

---

***the mob*** = folla, bolgia, gentaglia

***to mob*** = raccogliersi in gruppo per agire (ma non necessariamente in modo negativo o minaccioso)

***mobbing*** = formare attorno a qualcuno una folla ristretta, un gruppo poco numeroso, una piccola ressa, al fine di esprimere ammirazione o al contrario per aggredire

# Che cos'è il mobbing

---

“Una serie di atti o fatti manifestatamente indesiderati che assumono le caratteristiche di una intenzionale e sistematica forma di violenza psicologica perpetrata nell’ambiente di lavoro, per almeno sei mesi, con l’obiettivo di danneggiare, attraverso atti o comportamenti illegittimi, il dipendente o il collega”

# Gli elementi del mobbing

---

atto violento

condotto a livello psicologico

intenzionale

ripetuto nel tempo

finalizzato

che produce danni

# Le spiegazioni

---

*Cultura di gruppo* più o meno favorevole ad un processo di mobbing

Il rischio aumenta quando si caratterizza per *scarsa attitudine alla collaborazione* e per *scarsa accoglienza nei confronti di chi manifesta delle diversità*

Attitudini,  
propensione ad  
azioni di mobbing



Cultura e altre  
caratteristiche  
dell'organizzazione