

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:

- **personali**: 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 (differenze primarie)</i>	<i>Caratteristiche fisiche funzionali</i>	<i>Caratteristiche sociali (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



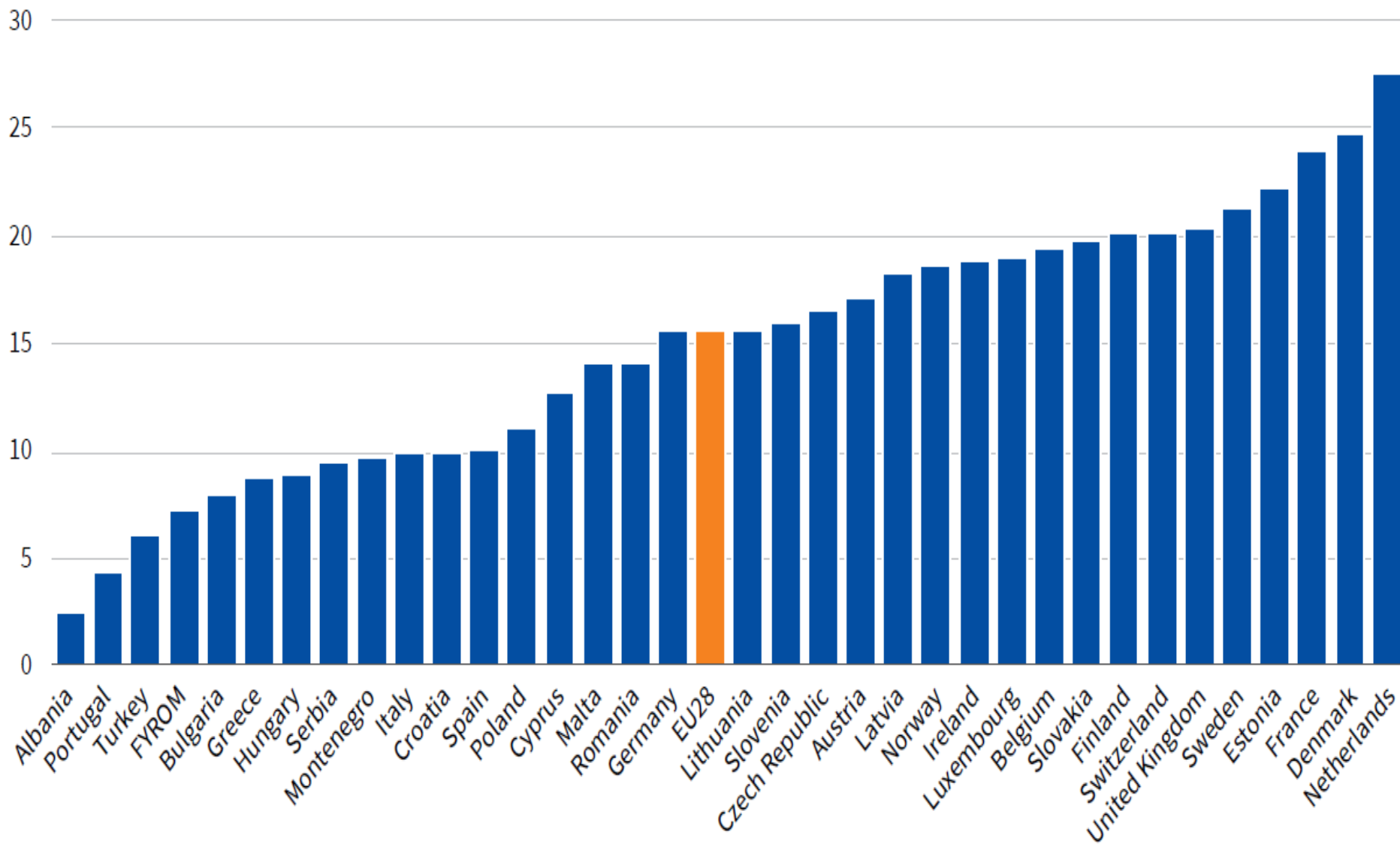
Extent to which discrimination is perceived as being 'widespread' in society in the EU27 and the UK (%)

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 (%)



Fonte: EUROFOUND

La sfida dell'inclusione delle diversità



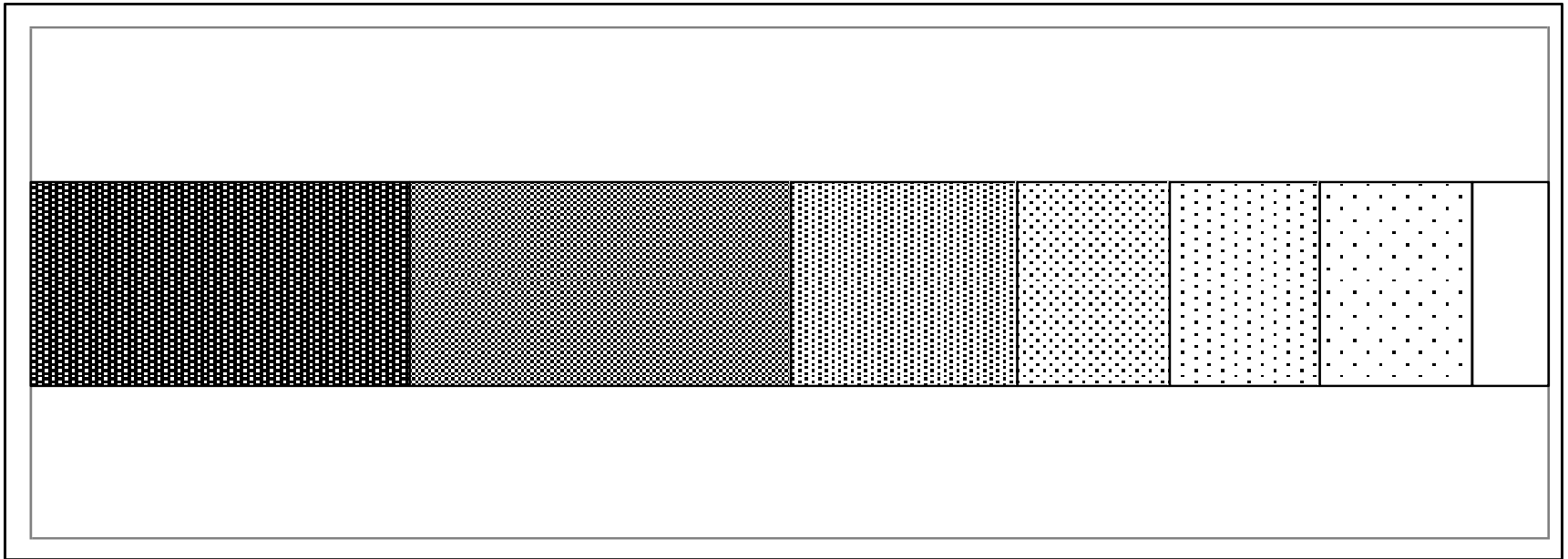
Diversity management

“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”

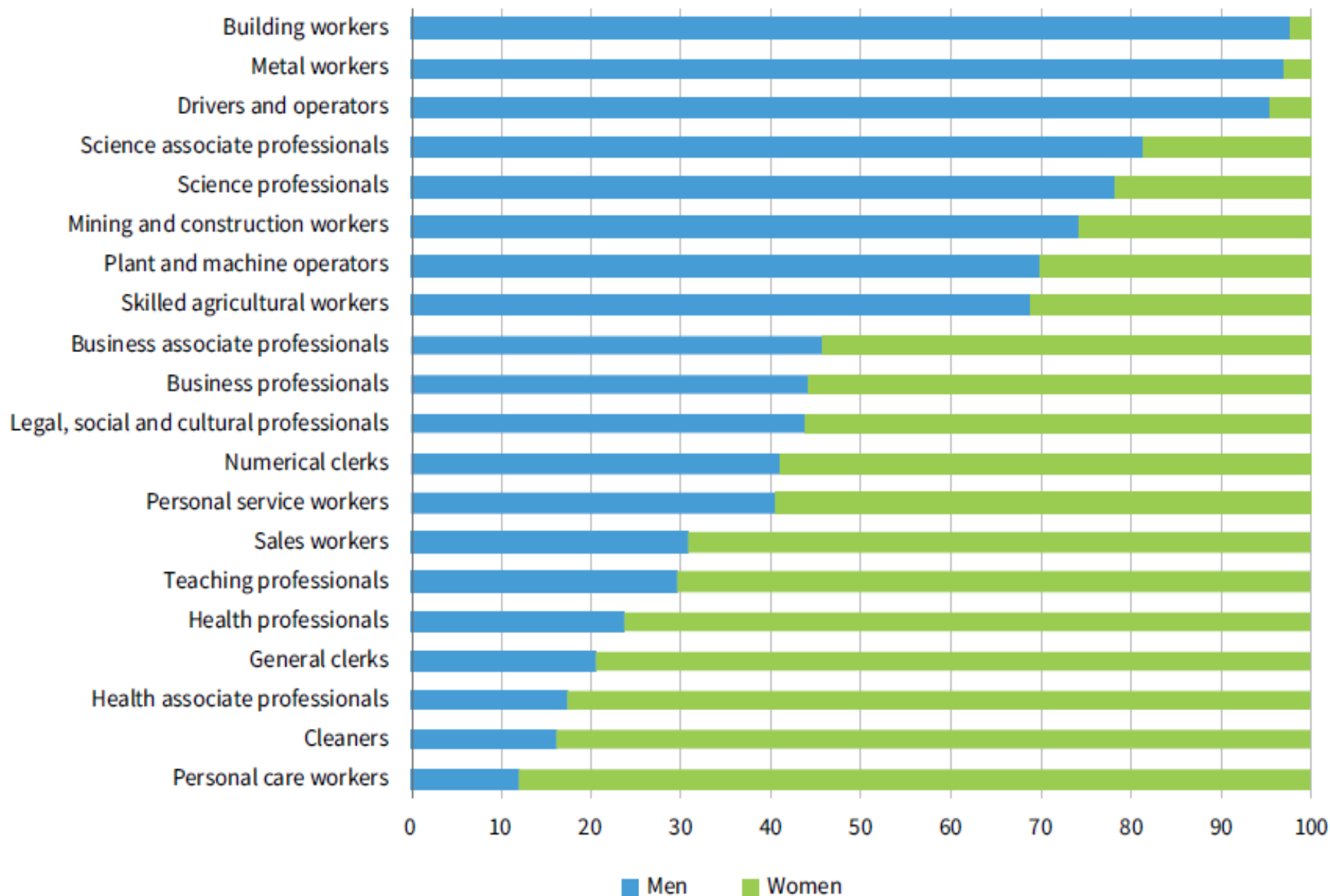


Disuguaglianze di genere

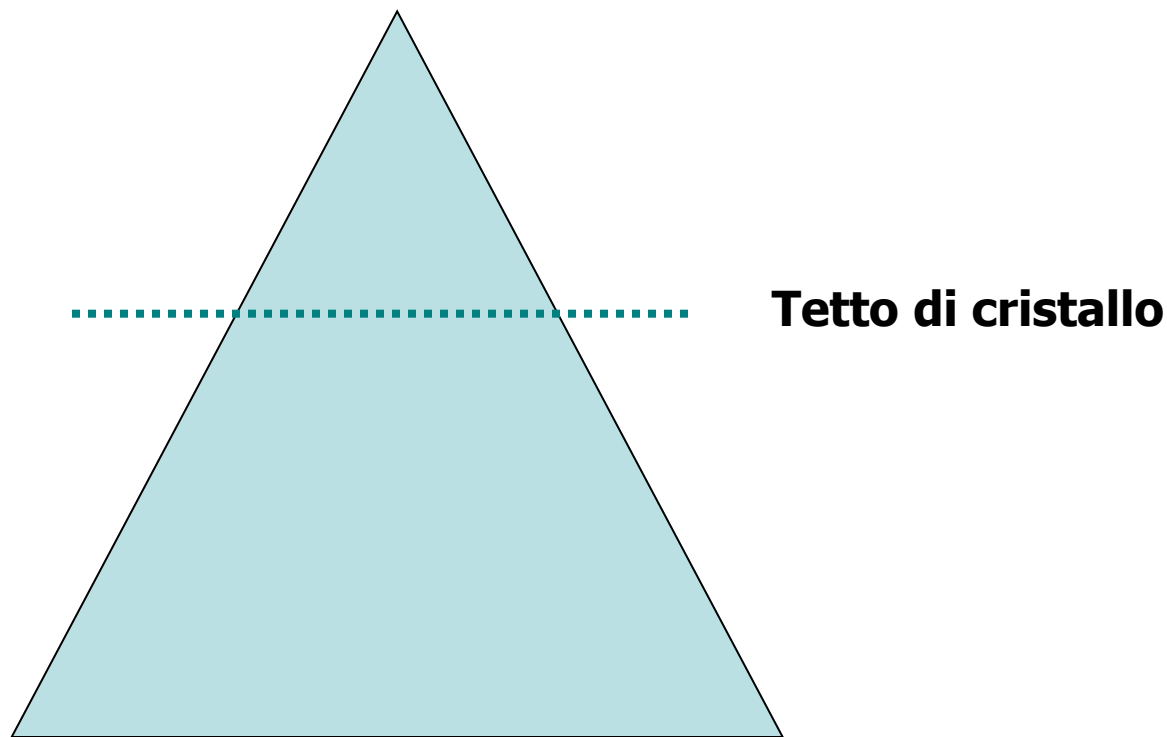
Segregazione orizzontale: riguarda la distribuzione nei diversi settori economici, nelle professioni



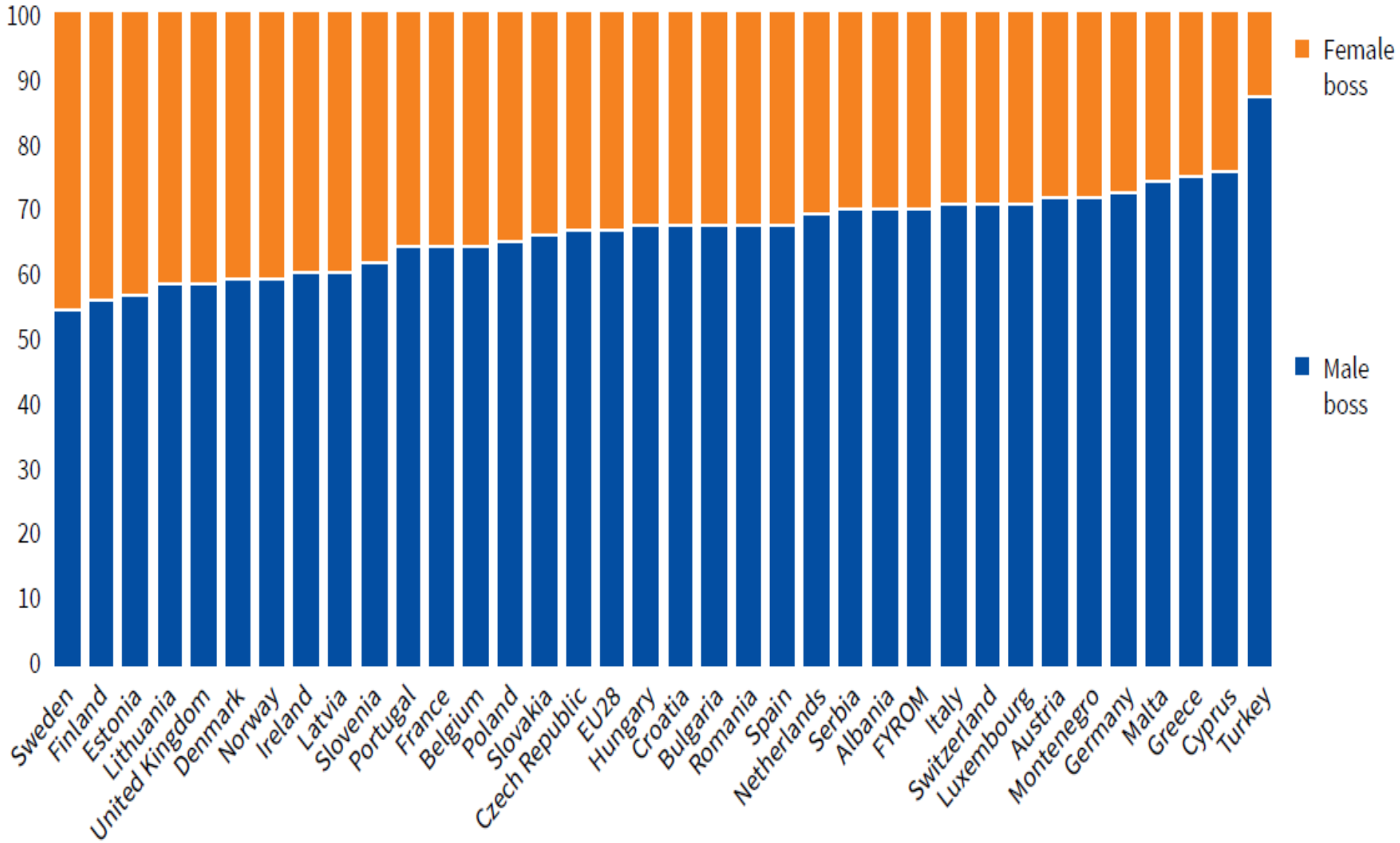
Percentuale di donne e uomini nelle 20 principali occupazioni



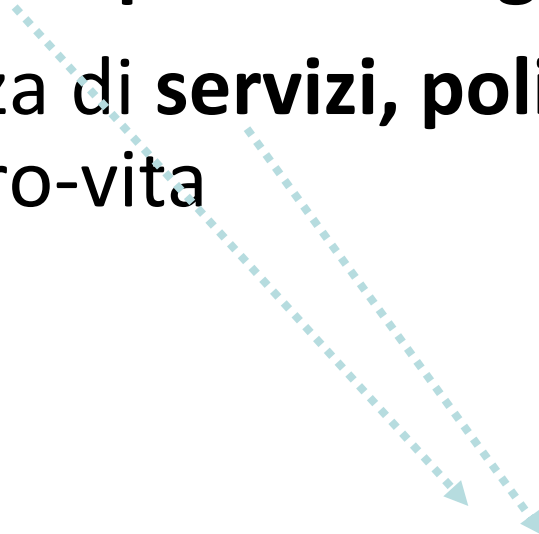
Segregazione verticale: riguarda la collocazione nella gerarchia professionale



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

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

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.)*

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