Stress e Genere

CGIL 17 novembre 2011

Indagine sui Rischi Psicosociali in ottica di genere nelle Organizzazioni:

stereotipi culturali o leva per lo sviluppo?

Dott. **Flavio Pacelli**
Dott.ssa **Elisa D'Antona**
Dott.ssa **Chiara Fregonese**

Agenda

- Risultati dell'indagine
- Criteri di lettura dei dati
  - 1° Livello – l'azienda: stereotipi di genere nelle organizzazioni
  - 2° Livello – il consulente: cultura organizzativa e stili di leadership
- Proposte e conclusioni

I rischi psicosociali riguardano quegli aspetti di **progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro**, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente **possono arrecare danni fisici e psicologici**"

(Cox, Griffith, 1995)

Variabili dell'indagine

- Periodo 2009-2011
- 20 aziende
- 1504 lavoratori (812 donne, 671 uomini, 21 ND)
- Età media: uomini 41,5 anni – donne 40,8 anni
- 3 settori:

Sanitario	Industria	Servizi
(N 563)	(N 348)	(N 593)

Cosa abbiamo misurato

Soddisfazione generale

Disturbi psicosomatici

Isolamento

Confort ambientale

Fatica

Dirigenti

Stress

Colleghi

Conflitto

Efficienza organizzativa

Innovazione

Equità organizzativa

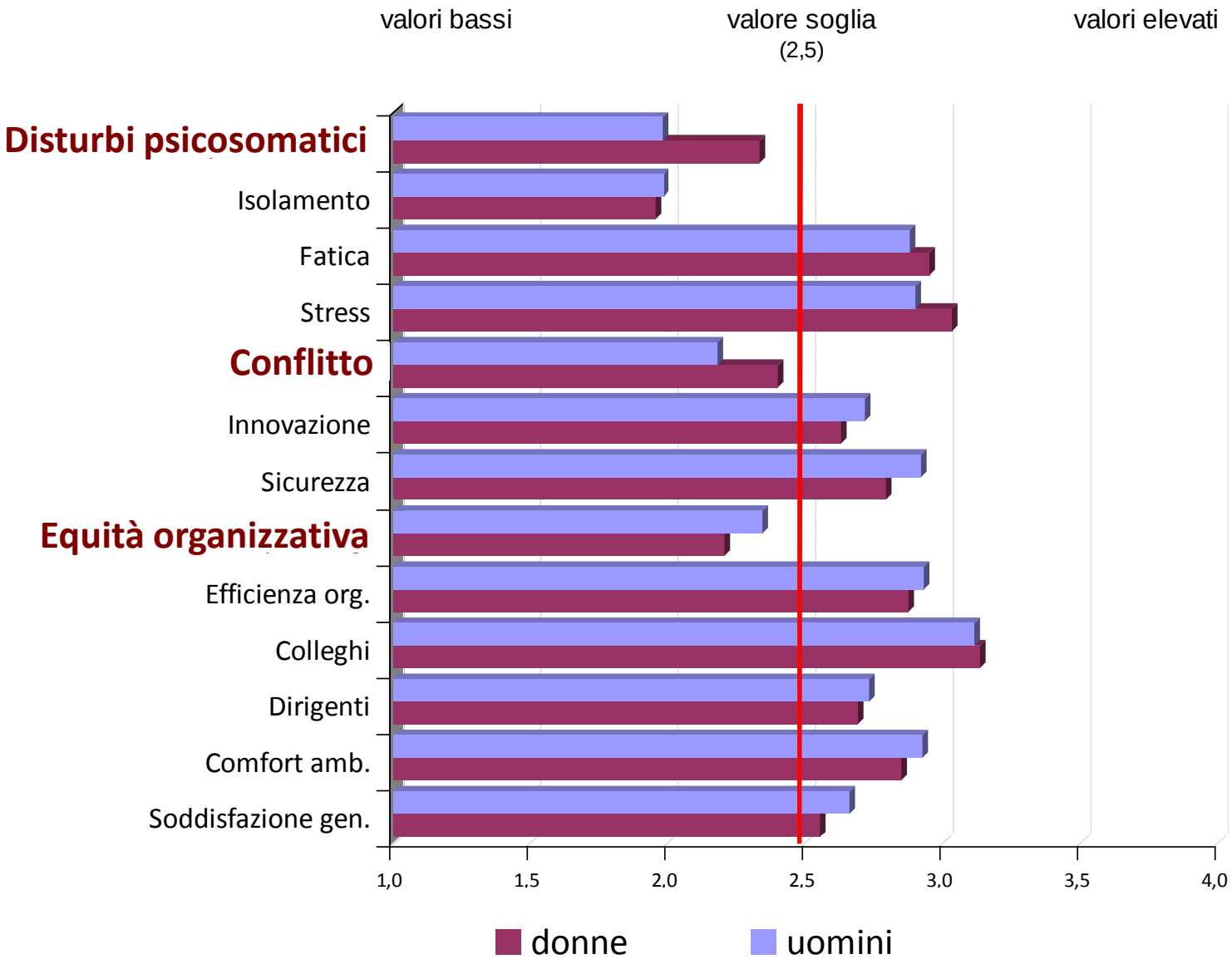
Sicurezza

Ci sono persone che vengono emarginate

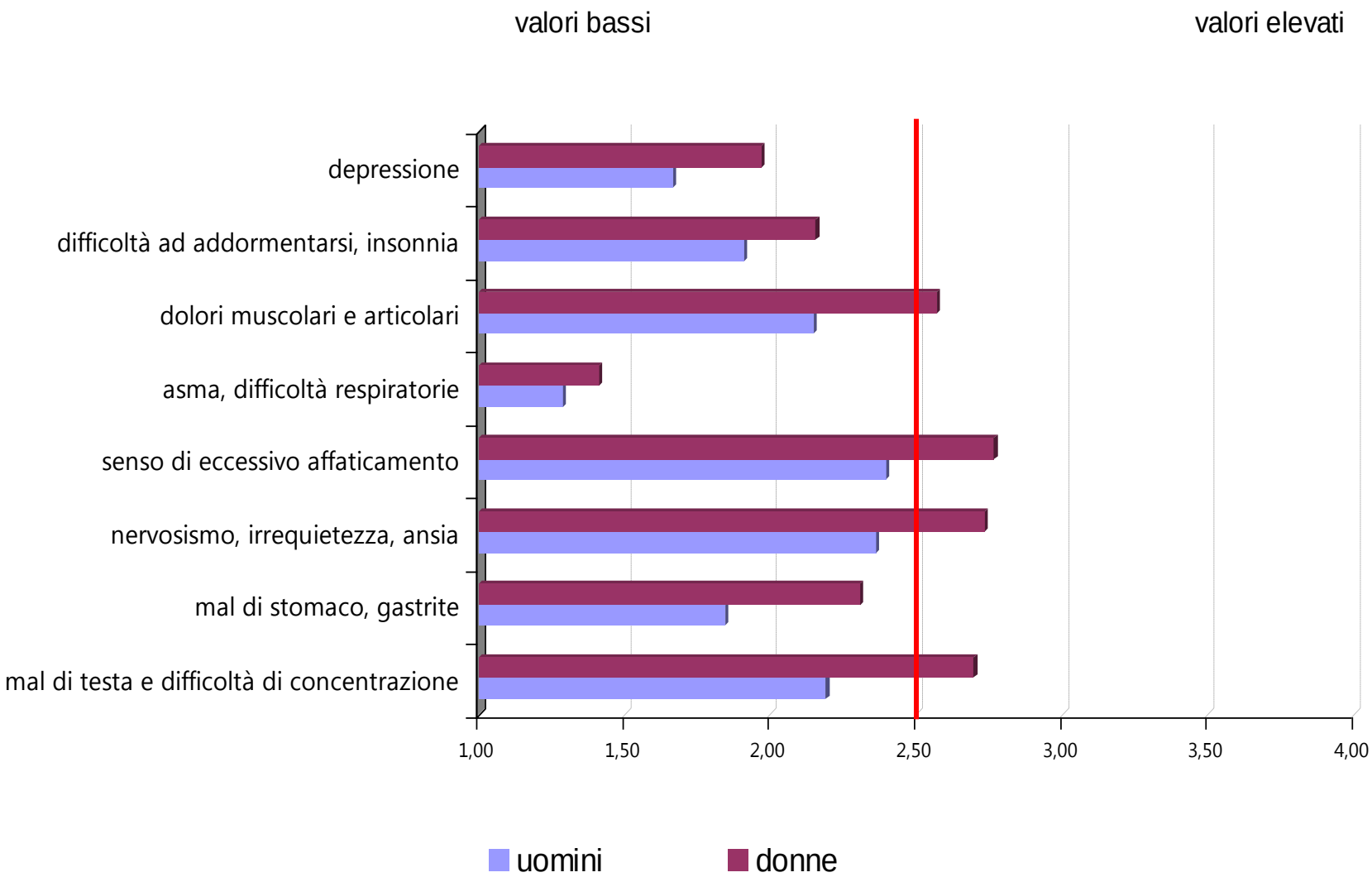
- **Mai**
- **Raramente**
- **A volte**
- **Spesso**

MOHQ - Multidimensional Organitional Health Questionnaire (Avallone, Paplomatas, 2005)

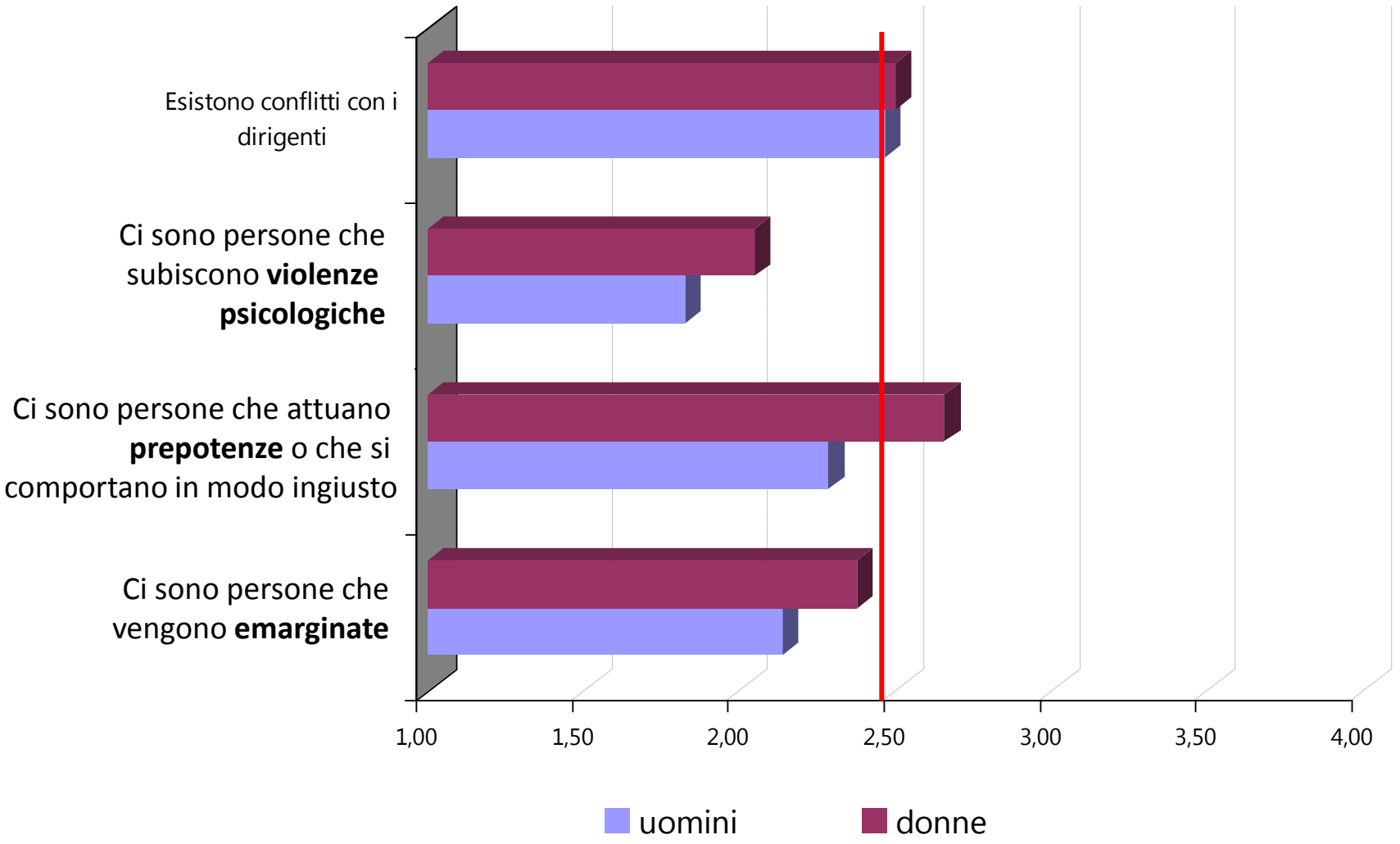
Risultati – In generale



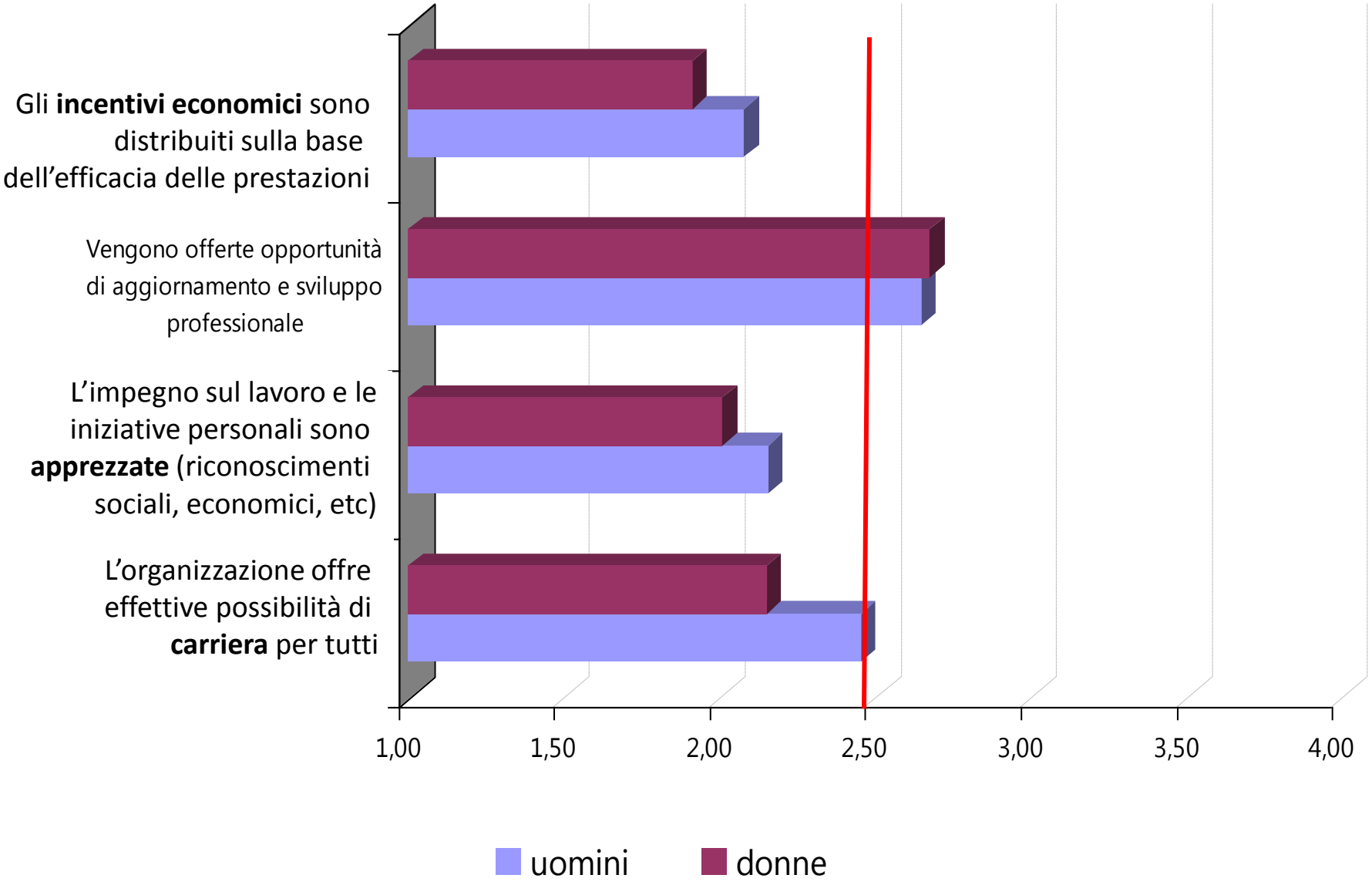
Disturbi psicosomatici



Conflitto e violenze



Equità organizzativa



Come rispondono le Organizzazioni ai dati sui **fattori di rischio** in ottica di genere?

1° Livello di lettura – Stereotipi di genere nelle organizzazioni

Le donne sono più **lamentose**

Le donne sono più **“rompine”**

Il tema non viene preso in considerazione

Le donne sono **emotive** e più **fragili**

Le donne pensano **prima alla famiglia** e poi al lavoro

Cos’altro ci dicono questi dati?

Conoscenza, valori, comportamenti, condivisi e accettati come naturali..

Disturbi psicosomatici

La **scarsa percezione** di un disagio corrisponde realmente ad **un'assenza di criticità**?

Il genere femminile è culturalmente più legittimato a riconoscere ed **esprimere** disagio e debolezza, anche fisica.

(Stress e genere, Paola Marina Risi, 2008, INAIL)

Conflitto e violenza

La maggiore percezione di **conflitto e violenza** delle donne rientra **solo** in una **"lamentazione"** di genere **?**

Sono stimate in **6 milioni 743 mila** le **donne** da 16 a 70 anni **vittime di violenza fisica o sessuale** nel corso della vita **(Istat 2007)**

Equità organizzativa

Che **criteri** si utilizzano attualmente per la **valutazione** e **valorizzazione** del personale in ottica di genere?

Ad es. il **presenzialismo** e la perenne **disponibilità** sono qualità molto apprezzate nelle organizzazioni, e probabilmente sono più raggiungibili dagli **Uomini** che dalle Donne.

Il **genere**, inteso come dimensione biologica e culturale, quanto condiziona la cultura aziendale e lo stile di leadership interno?

La **cultura** organizzativa, i comportamenti dei capi ed i loro stili di **leadership** possono aumentare o diminuire i fattori di rischio psicosociale?

Conclusioni

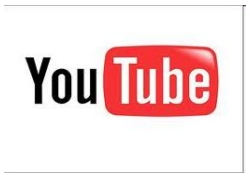
- Inutilità, anche per le donne, di una lettura che le **emargina** dall'agire organizzativo, relegandole "semplicemente" al ruolo della categoria a rischio

- Parlare di rischi psicosociali e di SSL in ottica di genere significa **svelare** la cultura organizzativa dominante e i criteri di scelta delle politiche interne (valutazione, valorizzazione, formazione, etica, etc)

- Utilizzare i dati di **una valutazione dei rischi da SLC** in ottica di genere permette di organizzare, progettare e attivare percorsi di **crescita organizzativa** e di **miglioramento** della qualità della vita lavorativa

flaviopacelli@ecoconsultsrl.com

flavio_pacelli@yahoo.it

Flavio pacelli

www.ecoconsultsrl.com