

# 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 (N 563)	Industria (N 348)	Servizi (N 593)
----------------------	----------------------	--------------------

# Cosa abbiamo misurato

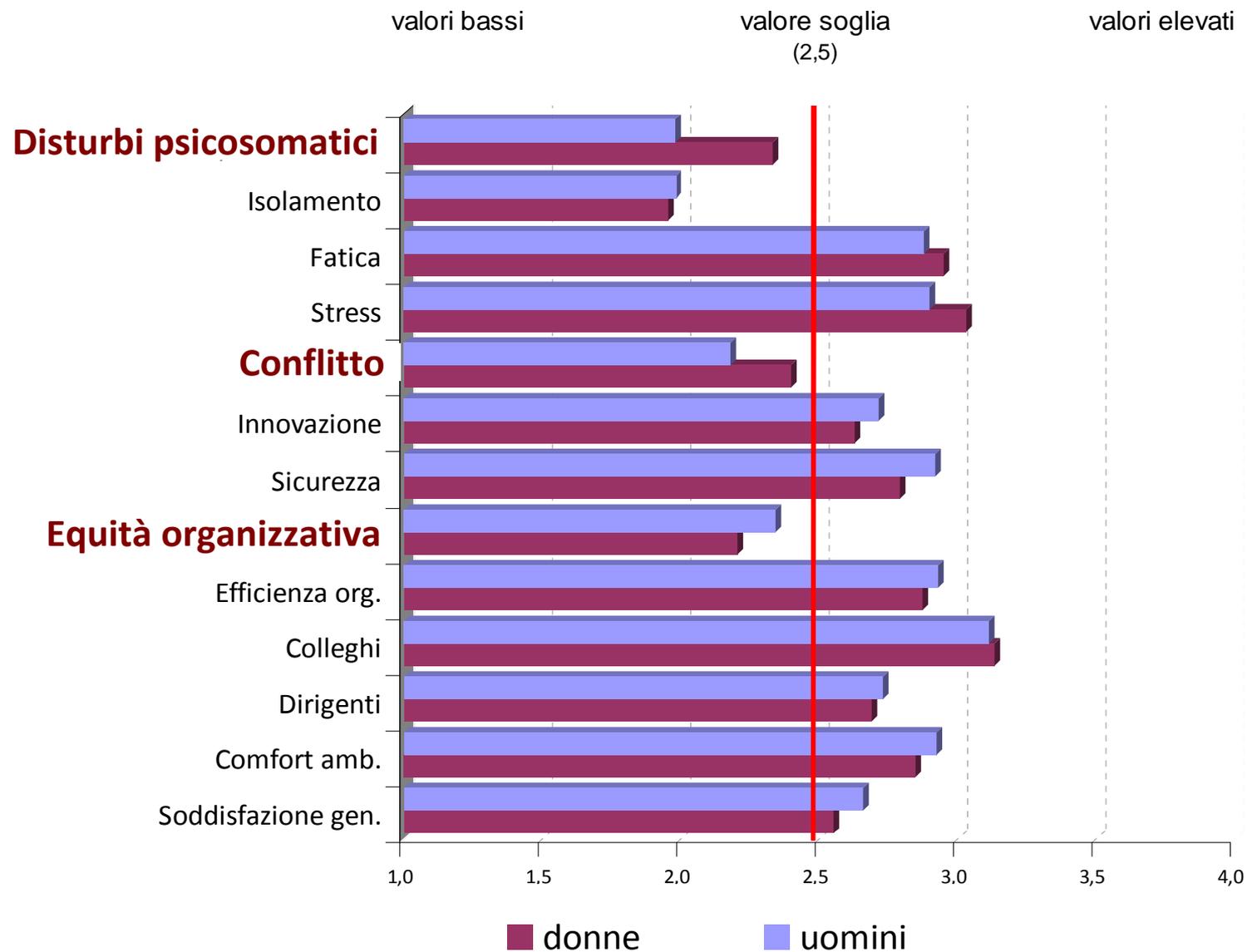
---



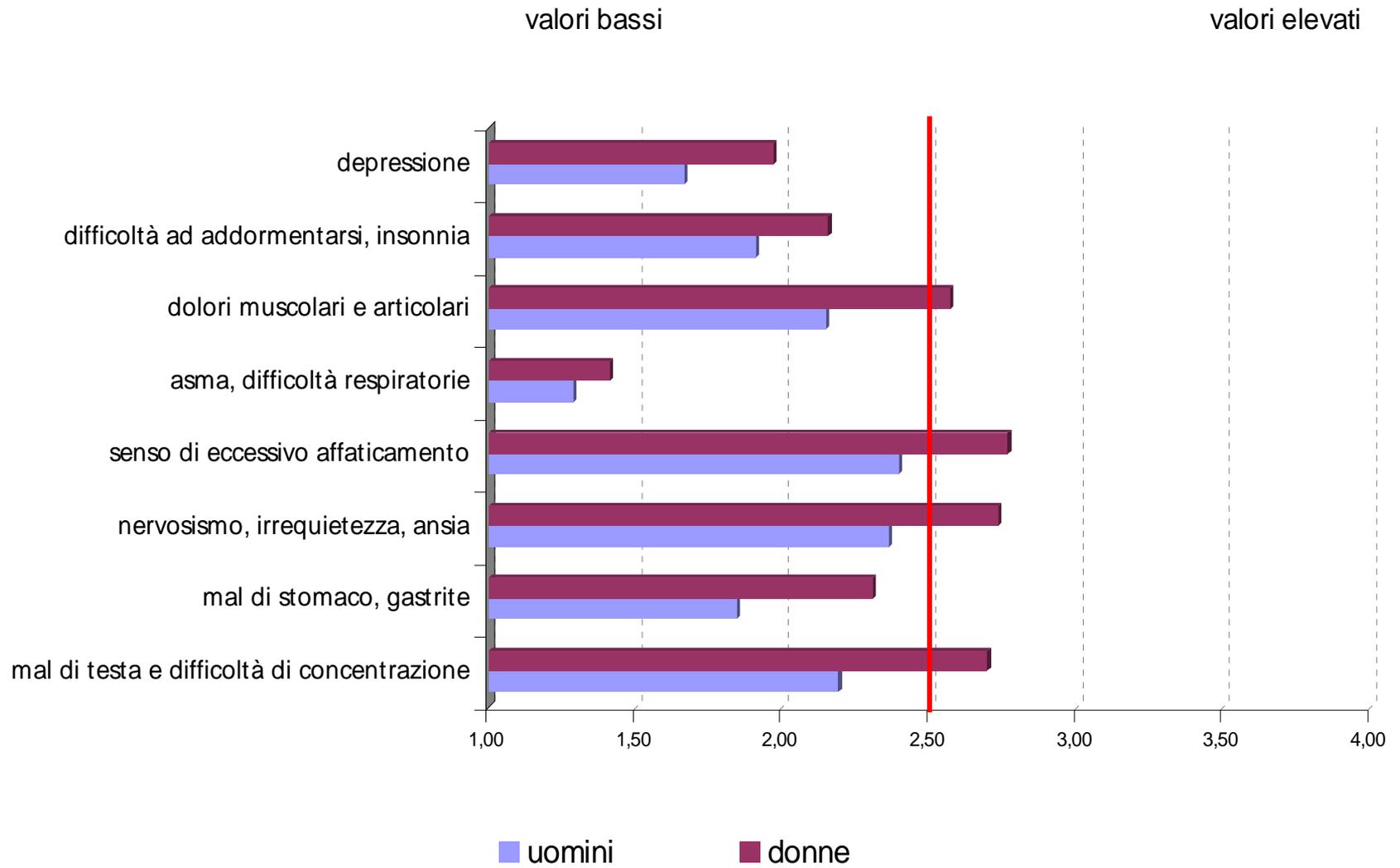
Ci sono persone che vengono emarginate

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

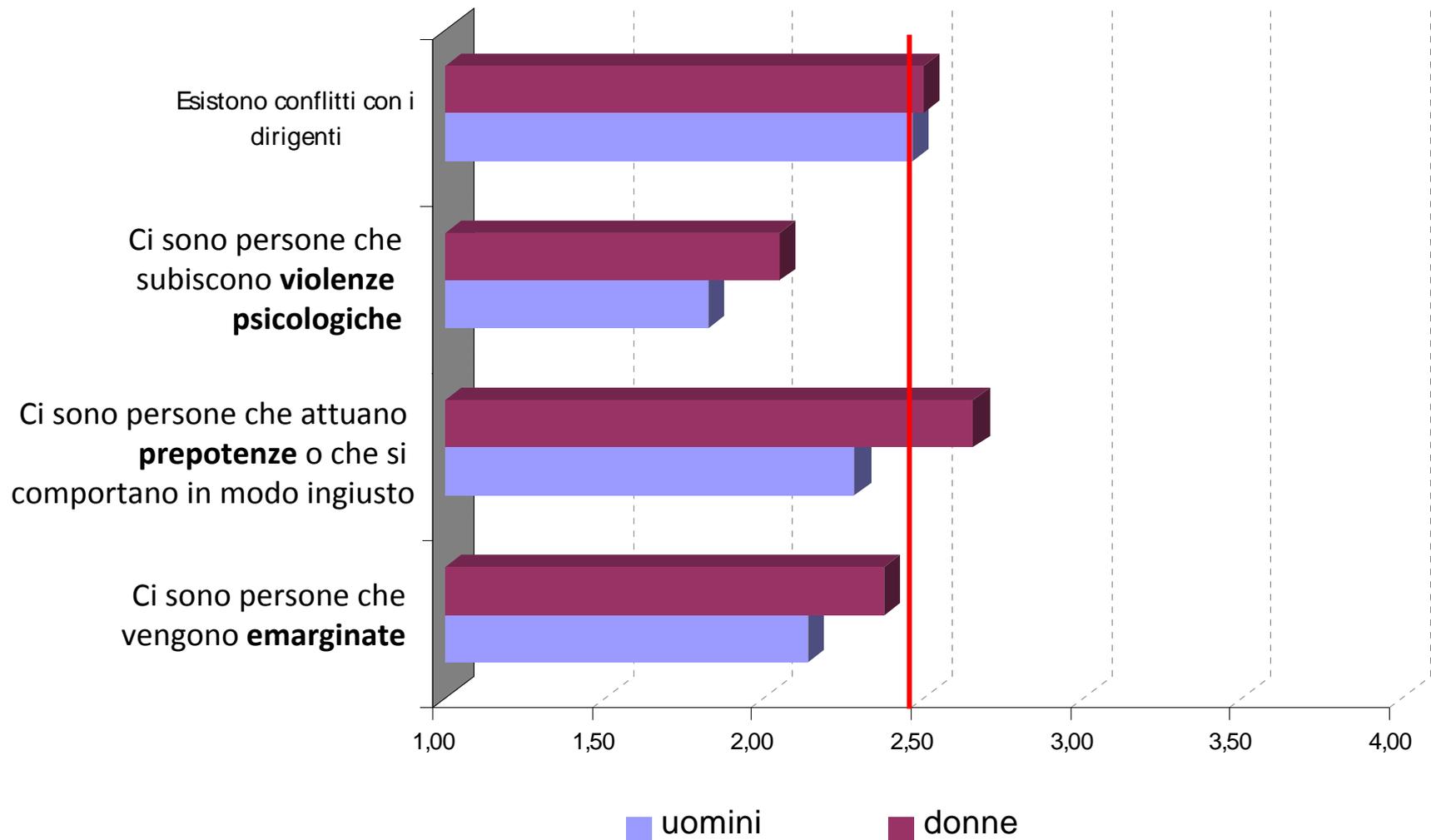
# Risultati - In generale



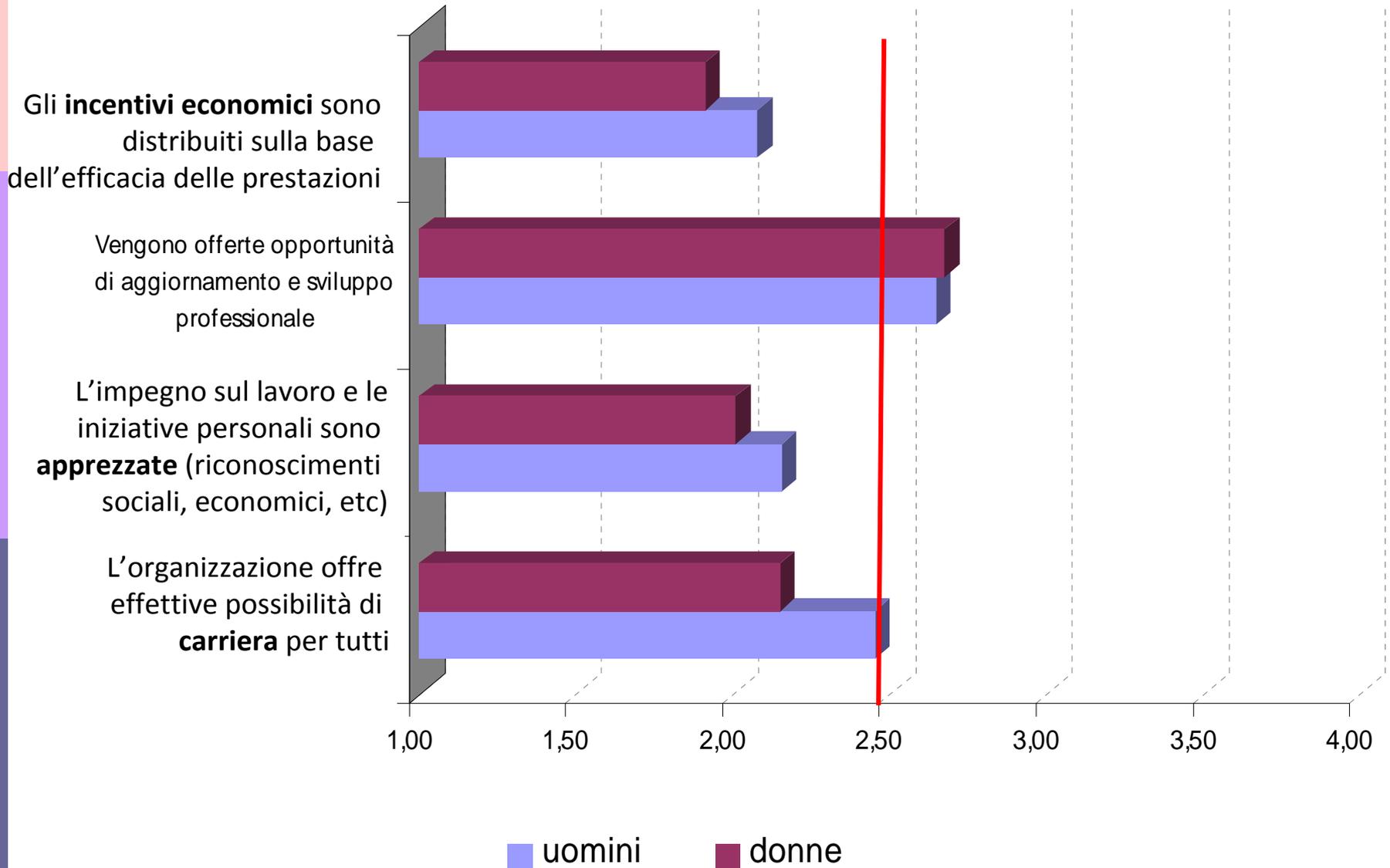
# Disturbi psicosomatici



# Conflitto e violenze



# Equità organizzativa



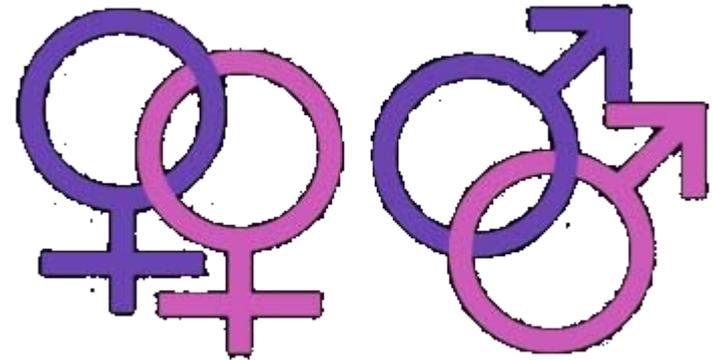
---

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



“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”

## 2° Livello di lettura: la dimensione culturale

---

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 come dimensione culturale

---

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 **LinkedIn**

[www.ecoconsultsrl.com](http://www.ecoconsultsrl.com)

