

Le amministrazioni pubbliche verso una nuova cultura organizzativa che valorizzi i generi

Margherita Sabrina Perra

Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali

mperra@unica.it

Stereotipo

Immagine semplificata di una categoria di persone o eventi, condivisa nei tratti essenziali da molte persone; si accompagna in genere al pregiudizio

- Componente cognitiva
- Componente emotiva
- Componente comportamentale: *discriminazione*

Pregiudizio

Pregiudizio – giudizio o opinione a priori, in genere con connotazione negativa, verso persone, gruppi o altri oggetti sociali.

- Racconto di un nero americano ad un giornalista bianco che lo intervistava:

Se tu vai in un ristorante e ti servono in maniera ignobile, sai che c'è una sola ragione: il servizio in quel locale è pessimo. Se io vado in un ristorante e mi trattano altrettanto male, non so quale sia la vera ragione. E' perché sono nero o perché il servizio è pessimo?

Categorizzazione sociale

- Permette di costruire una rappresentazione semplificata della società che comporta un'accentuazione delle differenze fra categorie e una riduzione delle differenze all'interno di ciascuna categoria.
- Processo che porta a identificare singoli individui come membri di un gruppo sociale poiché condividono determinate caratteristiche

Origine degli stereotipi

Modalità di riproduzione degli stereotipi:

- ❑ Attraverso esperienze personali con membri di gruppi discriminati
- ❑ Attraverso forme di apprendimento sociale
- ❑ Attraverso modalità di riproduzione sostenuti da processi istituzionali
- ❑ Attraverso processi che si realizzano in specifici contesti relazionali: scuola e luoghi di lavoro



Stereotipi

Come si perpetuano gli stereotipi?

Attraverso quali meccanismi sopravvivono
e resistono?



Stereotipi

- ❑ distorcono la percezione degli altri; gli individui danno preferenza alle informazioni che confermano le loro aspettative stereotipiche rispetto a quelle che le smentiscono
- ❑ le informazioni ambigue tendono ad essere assimilate secondo uno schema di categorizzazione preesistente

Il linguaggio degli stereotipi

Gli stereotipi non sono soltanto prodotti di processi individuali:

- Sono condivisi dai membri di una società
- Permettono a tutti i membri di intendersi e di comportarsi in modo coerente verso i membri di altri gruppi
- Un gruppo, una società o una cultura tendono a mantenere, conservare e trasmettere i propri pregiudizi

Potere




- ▶ alla base degli stereotipi e dei pregiudizi vi sono asimmetrie di potere tra individui che occupano posizioni diverse nella gerarchia dello status sociale

- ▶ i soggetti egemoni detengono il potere, sia materiale, sia simbolico

- ▶ spesso i soggetti interessati dallo stereotipo concorrono nei processi di riproduzione delle disuguaglianze (responsabilità non consapevole)

Gli stereotipi di genere



L'uso degli stereotipi di genere conduce a una percezione rigida e distorta della realtà, che si basa su ciò che noi intendiamo per “femminile” e “maschile” e su ciò che ci si aspetta dalle donne e dagli uomini.

Si tratta di aspettative consolidate, riguardo i ruoli che uomini e donne dovrebbero assumere, in qualità del loro essere biologicamente uomini o donne.

Ad esempio la donna è considerata più tranquilla, meno aggressiva, sa ascoltare e ama occuparsi degli altri; l'uomo ha forte personalità, grandi capacità logiche, spirito d'avventura e capacità di comando.

Immagini stereotipate



Stereotipi del femminile

- ▶ Lo stereotipo femminile è costruito sull'idea della donna subordinata all'uomo egemone;
- ▶ Ruolo riproduttivo; sfera privata



Ambiti di ri-produzione delle disuguaglianze

- Sfera privata: famiglia
- Sfera pubblica: politica
- Sfera pubblica: **lavoro retribuito**
- Sfera pubblica: informazione

Lavoro, linguaggio e discriminazioni

- Il linguaggio esprime e rappresenta forme di disuguaglianza che si strutturano intorno a rapporti di potere asimmetrici
- I rapporti di potere si riproducono nei diversi ambiti di vita dei soggetti
- Il lavoro pubblico è fortemente gerarchizzato e per questo può condurre a disparità di trattamento, disuguaglianze discriminazioni
- Ma è nelle pratiche quotidiane e nelle routine dell'organizzazione che si producono disparità. Gli interventi devono riguardare il modo in cui si strutturano quotidianamente le relazioni di lavoro

Mainstreaming di genere

l'integrazione sistematica delle rispettive situazioni, priorità e necessità delle donne e degli uomini in tutte le politiche, nell'intento di promuovere la parità tra donne e uomini.

- ▶ Supera la logica delle politiche di parità
- ▶ L'organizzazione che apprende, in senso compiuto e che guarda all'innovazione è, in primo luogo, quella in cui le routine organizzative vengono continuamente valutate e migliorate, in cui vengono adottate iniziative finalizzate a coinvolgere i diversi attori organizzativi, prima di tutto il personale in senso ampio, per mettere a fuoco il funzionamento delle pratiche di lavoro e le opportunità di miglioramento.

Mainstreaming di genere/1

➤ AREE POSSIBILI DI INTERVENTO

Sistematica raccolta di dati relativi alla composizione di genere dei dipendenti, alla loro qualifica, alle mansioni concretamente svolte, alla formazione del personale

- • valutazione del **personale**
- • valutazione delle **prestazioni**
- • valutazione e sviluppo delle **risorse umane**
- • valutazione dei **dirigenti**

Aree di intervento nella PA

- Politiche del personale
- Presenza di dirigenti donne, composizione di genere dei dipendenti delle amministrazioni e stili di management
- La formazione professionale



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)



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



Politiche del personale

La normativa sulle pari opportunità non è conosciuta ed è molto spesso disattesa per motivi di mancato interesse degli enti pubblici e di un effettivo controllo sulla reale applicazione delle norme

- La mancanza di una sensibilità/consapevolezza del genere che fa sì che le politiche del personale non vengano percepite come potenzialmente discriminatorie non perché non vi siano discriminazioni ma in quanto il personale è considerato *neutro*
- Il ruolo fondamentale svolto dai comitati pari opportunità (emanazione dei contratti collettivi di lavoro) che, quando esistono e lavorano, riescono a sensibilizzare l'organizzazione tutta
- La permanenza di disparità sulle indennità, incentivi, avanzamenti di carriera, assegnazioni delle posizioni organizzative soprattutto dopo i periodi di maternità o forme striscianti di mobbing che per loro natura sono di difficile individuazione.

Le condizioni di lavoro

- 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:
 - **relazione individuo – organizzazione**
 - **relazioni fra gli individui** all'interno del contesto organizzativo

Dirigenti donne e composizione di genere dei dipendenti

- possiamo notare il formarsi di quattro gruppi di amministrazioni:
- le amministrazioni con predominanza di dirigenti uomini sono (nettamente prevalenti)
- le amministrazioni con una *alta* presenza di dirigenza di donne sono circa il 15%
- le amministrazioni *equilibrate*, dove la percentuale di donne e di uomini dirigenti rispecchia la stessa proporzione che si ha a livello complessivo dell'organizzazione sono circa l'8%
- le amministrazioni dove la quota di dirigenza femminile è *sufficiente* cioè è superiore alla media complessiva di tutte le amministrazioni sono il 13%.

Formazione del personale

- ▶ Pari opportunità per uomini e donne nella formazione; formazione sulle pari opportunità e sul *mainstreaming* di genere; *mainstreaming* di genere nei processi formativi
- ▶ Le organizzazioni non conoscono i livelli di formazione erogata e le caratteristiche dei dipendenti beneficiari. Oltre il 20% non produce alcuna statistica relativa alla formazione
- ▶ Confusione tra i diversi tipi di attività formativa (seminari; corsi formativi; attività di e-learning e in presenza)
- ▶ *Rapporto sulla formazione nella pubblica amministrazione*, curato dall'Osservatorio sui bisogni formativi nella pubblica amministrazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione sottolinea che le statistiche e i sistemi di monitoraggio non sono *gender sensitive*

Il quesito di partenza

Le donne e gli uomini sono presenti nella formazione organizzata allo stesso modo, con la stessa frequenza, con la stessa distribuzione per qualifica o per età? Se così non è, quali elementi inducono tali discrasie e come è possibile rimuoverle ?

Quali sono le modalità di accesso e quali quelle di fruizione della formazione professionale

- Non sono programmate più edizioni del corso per conciliare la partecipazione del personale vista l'articolazione del lavoro su più turni.
- I corsi non consentono la fruizione per lavoratori turnisti
- L'articolazione funzionale da un punto di vista professionale spesso non si concilia con la vita familiare, anzi la va ad aggravare ulteriormente.
- La formazione non avviene in orario di lavoro. In alcuni casi le difficoltà vengono poste dai dirigenti, che mal sopportano il fatto di trovarsi gli uffici parzialmente sguarniti.
- La rinuncia ad attività formative si giustifica spesso con la lontananza della sede del corso con quella di lavoro (soprattutto per le lavoratrici) e con gli orari che rendono difficile la conciliazione