

DISCRIMINAZIONI DI GENERE

INTRODUZIONE

M. Cristina Bombelli



CREARE VALORE CON LE PERSONE:

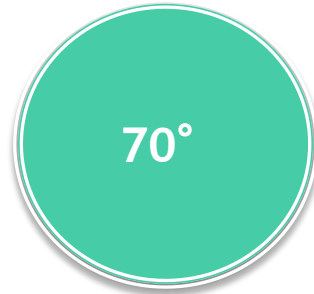
Wise Growth

offre attività di partnership ad aziende pubbliche, private e no profit
con un approccio in grado di coniugare obiettivi di business e di
sostenibilità nel tempo, favorendo processi di inclusione e di benessere
organizzativo ed individuale

Lo scenario: Gender Gap Index 2018

World Economic Forum

Country: ITALY



GENDER GAP INDEX



Economic participation and opportunity

Italia: Gender Gap Index (2006-2018)

Anno	Posizione (Global Index)	Partecipazione economica	Istruzione	Salute	Partecipazione Politica
2018	70	118	61	116	38
2017	82	118	60	123	46
2016	50	117	56	72	25
2015	41	111	58	74	24
2014	69	114	62	70	37
2013	71	97	65	72	44
2012	80	101	65	76	71
2011	74	90	48	75	55
2010	74	97	49	95	54
2009	72	95	46	88	45
2008	67	85	43	83	46
2007	84	101	32	82	80
2006	77	87	27	77	72

Discriminazioni - le aree «grigie»

- È necessario comprendere le dinamiche che afferiscono al lavoro delle donne
- Lo spettro delle situazioni:
 - Discriminazioni esplicite (le donne non sono adatte per questo lavoro)
 - Situazioni di fatto discriminanti (solo chi lavora 15 ore al giorno può fare questo lavoro)
 - Questioni di stile (solo i «veri uomini» hanno il coraggio di...)



Il ruolo della cultura



- Come viene considerata la **donna** nel contesto sociale
 - Il ruolo: è accettato che lavori? Che faccia carriera?

- Come viene considerato l'**uomo** nel contesto sociale
 - Il ruolo: è accettato che condivida il lavoro domestico e la cura dei figli?

- Le competenze
 - Quali sono le **attribuzioni di genere** più condivise?



Sto solo scherzando...

- Donne al volante... pericolo costante
- Una ragazza si lamenta con un'amica: -
È incredibile come guidi la gente!
Anche oggi ho tamponato tre auto!





E' UN'ORA CHE LA INSEGUIAMO, SE NON HA FATTO NIENTE DI MALE PERCHE' SCAPPA?



PERCHE' MIA MOGLIE E' SCAPPATA DI CASA CON UN POLIZIOTTO E AVEVO PAURA CHE ME LA VOLESSE RIDARE.

Dalle battute al sexual harrassment

Dove si posiziona la nostra cultura aziendale?

Commenti che sottolineano l'essere donna (riflettere sulla relazione esistente)

Commenti battute che mettono in luce un'inferiorità

Comportamenti decisamente «molesti» tra colleghi

Utilizzo di posizioni di potere

The Spectrum of Sexual Misconduct at Work

Knowing where a behavior falls depends on the situation, history of the relationship, tone of delivery, and nonverbal actions.



- 1 Generally not offensive**
Common remarks on things such as hairstyle and dress
- 2 Awkward/mildly offensive**
Comments involving or implying gender distinctions unfavorable to women
- 3 Offensive**
Gender-insensitive or superior manner
- 4 Highly offensive**
Intentionally denigrating comments or behaviors
- 5 Evident sexual misconduct**
Behaviors that are crude or physically intrusive
- 6 Egregious sexual misconduct**
Behaviors involving coercion, sexual abuse, or assault

SOURCE KATHLEEN KELLEY REARDON,
PROFESSOR EMERITA, UNIVERSITY OF SOUTHERN
CALIFORNIA MARSHALL SCHOOL OF BUSINESS

© HBR.ORG

Il ruolo delle aziende

- Costruire una cultura «inclusiva»
- Prevenire situazioni di:



DISAGIO
INDIVIDUALE

RISCHIO
ORGANIZZATIVO

RISCHIO
REPUTAZIONALE