



mobileHR

NUOVE TECNOLOGIE DI INTERVENTO
NEL LAVORO ATIPICO

Articolo

Dinamiche psicosociali tra donne e lavoro

Monica Legittimo

Sono molteplici gli studi che indicano come, nonostante gli evidenti cambiamenti in corso, il genere rappresenti tutt'ora, se pur con delle variazioni rispetto al passato, uno spartiacque tra coloro che accedono al mondo del lavoro e coloro che ne rimangono escluse. Non solo, il genere rispecchia anche il forte gap tuttora esistente tra l'occupazione in posti dirigenziali e quella più indirizzata a ricoprire posizioni di minor rilievo. Tutto questo si realizza nonostante le donne presentino, spesso, credenziali più qualificate rispetto agli uomini (Sala, 2003).

Le interpretazioni e i tentativi di dare un senso al gap di genere sono molteplici e enfatizzano diversi aspetti che riguardano dimensioni socio-culturali e contestuali e dimensioni psicologiche.

Hofstede (1984), ad esempio, riconduce alla strutturazione culturale di un paese una delle possibili ragioni del gap di genere. In una cultura nazionale, secondo l'autore, si possono distinguere cinque dimensioni: distanza dal potere, ossia l'accettazione che il potere sia distribuito in maniera non equa; individualismo/collettivismo; mascolinità e femminilità; incertezza ed evitamento; orientamento delle prospettive future.

La dimensione mascolinità *versus* femminilità, fa riferimento alla dominanza di valori differenti che vanno nell'uno o nell'altro senso. In una cultura maschile prevalgono valori quali il potere, il successo, la realizzazione personale, la competizione, la reticenza all'espressione delle emozioni.

All'interno di una cultura femminile, invece, sono prevalenti valori quali il supporto sociale, la qualità della vita, la cura dell'altro, la connessione e interdipendenza con l'altro. A differenza di quella maschile lo status ha un'importanza relativa e la stessa differenziazione dei ruoli è meno marcata.

Nel modello organizzativo di Bellinger e Hofstede (1989), quindi, si rimarca quanto siano differenti gli aspetti ricercati dagli uomini e dalle donne in un'organizzazione. Sono, infatti, tratti maschili quelli che mirano alla carriera, all'aggiornamento continuo e all'aumento salariale. Le donne, invece, ricercerebbero primariamente un clima lavorativo positivo e la qualità delle relazioni con i colleghi. In effetti, diverse ricerche dimostrano come le donne mirino più in basso degli uomini per quanto riguarda la carriera e il salario (Strober, 1982) ma, puntare in basso, sembrerebbe rendere le donne più insoddisfatte degli uomini (Chiu, 1998)

Bellinger e Hofstede (1989) concludono, quindi, che l'Italia, confrontata con altri paesi, è caratterizzata da livelli di mascolinità elevatissimi.

Anche secondo Bombelli (2004) "il nostro paese è maschile nell'intimo".

Dello stesso parere è il sociologo francese Bordieu (1998). Per l'autore "l'Italia che lavora" è connotata da una dominanza maschile tale da renderla un paese molto vicino e simile al nord Africa.

"La forza dell'ordine maschile si misura nel fatto che non deve giustificarsi: la visione androcentrica si impone in quanto neutra e non ha bisogno di enunciarsi in discorsi miranti a legittimarla" (Bordieu, 1998).

Ciò a dire che la mascolinità è implicita, per uomini e donne, a livello simbolico prima ancora che pragmatico.

Le donne, pertanto, oggi affrontano ostacoli e barriere nel loro percorso lavorativo vivendone azioni segreganti. Nella segregazione orizzontale si destinano le donne a ruoli di cura e di relazione escludendole da quelli decisionali e di forza fisica.

La segregazione verticale schiaccia invece le donne alla base della piramide gerarchica.

Gli impedimenti al lavoro delle donne possono essere più o meno concreti, possono riguardare una dimensione puramente percepita a livello soggettivo, rimandare alla struttura di personalità di ciascuno, riferirsi a dinamiche profonde di matrice culturale e sociale, collocabili nel passato, personale e storico, delle donne, possono, inoltre, investire i rapporti interpersonali sia intergenere che *intra-genere*, ossia tra uomini e donne e tra le stesse donne (Gelli, 2007; Legittimo, Calora, 2007). A tal proposito è rilevante evidenziare come le ricerche fino ad ora condotte abbiano posto l'attenzione prevalentemente sul gap tra uomini e donne, trascurando di approfondire l'ulteriore livello delle differenze esistenti tra le stesse donne.

Le difficoltà alla carriera delle donne possono essere, in definitiva, sintetizzate in due importanti fattori: di natura esogena ed endogena.

I fattori esogeni fanno riferimento agli aspetti socio-culturali che dall'esterno agiscono inibendo la motivazione al lavoro e all'avanzamento di carriera. Si parla, quindi, di cultura, di società, di stereotipi e pregiudizi. La famiglia, come microsistema (Bronfenbrenner, 1979), è spesso animata da idee e azioni segreganti verso le donne non solo a livello lavorativo ma anche ad un livello precedente, quello della scelta degli studi.

I fattori endogeni, muovono invece dall'interno dell'individuo. Sono tratti della personalità, convinzioni personali in base ai quali non ci si sente idonee a far fronte alle implicazioni, oneri ed onori, che la carriera implica. Ci si trova, quindi, di fronte ad un atteggiamento e ad azioni di autoesclusione e autosegregazione.

Arcidiacono (2002) a tal proposito parla di paura del successo. È come se coesistesse nella donna un bipolarismo determinato dalla voglia di raggiungere degli obiettivi e, dall'altra parte, una spinta a bloccarsi, a non perseguirli. La ricerca dell'equilibrio tra questi due poli appare complessa e precaria.

In generale, si parla di *glass ceiling* o di soffitto di vetro per sintetizzare quanto finora detto (Martin, 1991; Masser, Abrams, 2004; Auster, 2001; Scisci, Vinci, 2002). Le donne attraverso un immaginario soffitto hanno la possibilità di intravedere il proprio sviluppo professionale, anche se poi, nel concreto, sono impossibilitate a realizzarlo. La barriera c'è ma è resa subdola dalla sua "trasparenza".

In conclusione, la rapida rassegna della letteratura sul tema, svela già chiaramente la poliedricità e complessità del binomio "donne-lavoro" che necessita ancora di essere letto e interpretato in maniera sistemica e necessariamente contestualizzata. Le condizioni sociali, culturali ed economiche, infatti, rendono le conclusioni in tal senso necessariamente dinamiche, imponendo una osservazione costante e attenta dei diversi fattori agenti sulla donna che lavora.

Riferimenti bibliografici

Arcidiacono, C. (2002). L'asimmetria invisibile. Le donne nei processi decisionali, in B. R. Gelli (a cura di), *Voci di donne*, Manni, Lecce.

Arcidiacono C. (2003), *Identità femminile e psicoanalisi. Da donna a donna alla ricerca del senso di sé*, Franco Angeli, Milano.

Auster, E. R. (2001). Professional women's midcareer satisfaction: toward an explanatory framework. *Sex Roles*, 44, 719-750.

Bombelli, M.C. (2004). *La passione e la fatica. Gli ostacoli organizzativi e interiori alla carriera delle donne*. Baldini Castaldi Dalai: Milano.

Bordieau, P. (1998). *Il dominio maschile*. Feltrinelli: Milano.

Brofenbrenner U. (1979), *Ecologia dello sviluppo umano*, trad. it. Bologna, Il Mulino, 1986.

Chiu, C. (1998). Do professional women have lower job satisfaction than professional men: lawyers as a case study. *Sex Roles*, 38, 521-537.

Hostfede, G. (1984). *Culture's consequences* (Abridged edition). Sage: Thousand Oaks, CA.

Legittimo M., Calora M.A. (2007). Percezioni del gender gap: aspetti contestuali e psicologici. In Gelli B.R, Lavanco G. & Mandalà M. (a cura di), *Essere donne al tempo delle nuove tecnologie. Psicologia di comunità ed empowerment*, Franco Angeli.

Masser, B. M., Abrams, D. (2004). Reinforcing the glass ceiling: the consequences of hostile sexism for female managerial candidates. *Sex Roles*, 10, 609-615.

Scisci, A., Vinci, M. (2002), *Differenze di genere famiglia e lavoro*. Carocci: Roma.

Strober, M. H. (1982). The M.B.A.: same passport to success for women an men? In P.A. Wallace (Ed.), *Women in workplace*. Auburn House: Boston.