



## GENERE E STRESS LAVORO CORRELATO

intervento di Marilla Serina all'Assemblea delle Donne 2011

Il testo Unico sulla sicurezza sul lavoro (decreto legislativo n 81 del 2008), introduce, per la prima volta, il concetto di “salute e sicurezza” e di “prevenzione” in un’ottica non più neutra ma di genere recependo così le indicazioni dell’Unione Europea. Ci da così l’opportunità di promuovere ambienti di lavoro attenti alla persona e alle diversità, proiettati alla valorizzazione delle stesse e di portare avanti una prevenzione di genere che si traduce in politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Dalle indagine fatte risulta che una buona gestione delle risorse fa sì che ci siano minori assenze e un aumento della produttività.

Ma com’è la situazione da cui partiamo?

Se guardiamo al nostro settore del credito, attraverso l’analisi dei dati della 125 che le aziende ci forniscono con cadenza biennale, possiamo vedere la % di personale femminile negli ultimi anni vede una costante crescita. Si è passati da un 20% negli anni ’80 ad oltre il 40% di oggi.

Tra l’altro le donne sono in media più qualificate e con un livello di istruzione più alto.

Andando più in profondità nell’analisi dei dati ci rendiamo conto che sussistono una serie di disparità in tema di opportunità lavorative, di carriera e di retribuzione, continua cioè a sussistere il “Soffitto di cristallo”.

Uno dei motivi è che vige la “CULTURA DELL’ORARIO DI LAVORO”: ciò che conta non sono tanto gli obiettivi raggiunti ma il tempo che vi dedichi.

Questo rende estremamente difficile per le donne conciliare i tempi di lavoro con quelli di cura familiare che gravano in prevalenza sulle donne tenendo anche presente che non siamo in presenza di uno stato sociale che da risposte concrete per favorire la conciliazione ma che al contrario vede la donna come un ammortizzatore sociale.

Siamo al penultimo posto in Europa per PIL speso per favorire le famiglie e la maternità.

Altro punto critico per la donna è la MATERNITA’.

In Italia pare che la cura dei figli sia quasi esclusivo compito delle mamme, a conferma vediamo che il congedo parentale che può essere fruito anche dal padre lavoratore in realtà è oggetto di una forte resistenza culturale da parte dei padri, per darvi un dato in Lombardia l’Osservatorio della Consigliera di Parità ha rilevato che nell’anno 2009 il peso del congedo dei padri è del 3,9%.



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI  
Coordinamento Nazionale Donne



A causa di questa mentalità la donna quando entra nel mondo del lavoro è vista come un costo aggiuntivo in quanto potenziale madre.

In realtà studi dell'osservatorio di Diversity Management della sda Bocconi, fatti sulle grandi aziende, dimostrano che il COSTO DELLA MATERNITA' E' MOLTO BASSO, lo 0.23% DEI COSTI DEL PERSONALE DI UN'AZIENDA.

L'onere è prevalentemente di tipo organizzativo perché la nostra organizzazione del lavoro è molto rigida e pensare ad un'organizzazione più flessibile sembra essere troppo gravoso per le aziende.

Tutto questo per arrivare alla conclusione che alla base il problema è ESSENZIALMENTE DI TIPO CULTURALE ed è proprio partendo dal FARE CULTURA DI GENERE che si possono cambiare le regole del gioco; con un cambiamento che ci permetta di organizzare il lavoro in maniera più flessibile, anche attraverso azioni positive, e di ridefinire le relazioni fra uomo e donna all'interno della famiglia: il lavoro di cura deve essere equamente suddiviso.

Molto importante è dunque la COMUNICAZIONE.

Vi porto ora alcuni esempi concreti della mia realtà:

## **LABCARE**

Si tratta di un laboratorio delle buone pratiche costituito dalle Segreterie provinciali territoriali di Bergamo di concerto con la Consigliera di parità della provincia di Bergamo.

Lo scopo che ci siamo posti è quello di fare cultura in tema di promozione delle pari opportunità e politiche di conciliazione fornendo un supporto al nostro quadro sindacale territoriale.

Siamo partiti dall'analisi dei dati delle 125 relativi al nostro territorio al fine di avere chiaro il punto da cui partivamo e stiamo cercando di creare all'interno del nostro territorio una rete di relazioni con le associazioni che operano nei vari ambiti a sostegno delle donne anche grazie al supporto della consigliera di parità.

Abbiamo poi iniziato l'analisi "in rosa" dei CIA dei maggiori gruppi bancari al fine di avere un panorama normativo, per capire cosa c'è e cosa manca, per trovare spunti interessanti da portare avanti in sede di rinnovo degli integrativi, per fornire delle dritte al quadro sindacale che tratta con l'azienda.

Le delegazioni trattanti sono spesso composte da una netta maggioranza di uomini che spesso non hanno il polso della situazione sulle esigenze delle donne.



## FORMAZIONE AL FEMMINILE

All'interno del mio gruppo, il gruppo UBI abbiamo portato avanti in pacchetto di corsi di diversity management:

- AUTOSTIMA
- LEADERSHIP AL FEMMINILE
- ASSERTIVITA'
- IMMAGINE E PROFESSIONALITA'

Tali corsi sono volti essenzialmente al personale femminile. Ma per diffondere la cultura di genere bisogna rivolgersi anche e soprattutto agli uomini.

In sede di definizione della formazione sul codice etico, abbiamo introdotto degli workshop rivolti ai responsabili relativi al diversity management e alle pari opportunità.

IN CONCLUSIONE , un paio di consigli.

Noi donne abbiamo grosse potenzialità, ma spesso non ci sentiamo all'altezza, siamo troppo critiche con noi stesse. Dobbiamo invece fare un passo avanti, chiedere di esserci negli organismi che prendono decisioni, nelle delegazioni trattanti. Dobbiamo avere una "MODERATA" modestia!  
Inoltre è importante imparare a fare SQUADRA.

Rimini, 29 novembre 2011