



DONNE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI

intervento di Cristina Arzani e Patrizia Barbieri all'Assemblea delle Donne 2011

Partecipando a diversi incontri e Convegni che si sono tenuti presso sedi prestigiose quali i laboratori dell'Università Bocconi e i Forum del Sole 24 Ore, tenutisi negli ultimi due anni e riguardanti specificatamente tematiche femminili riconducibili a più ruoli, anche manageriali, è sempre emersa la **problematica legata alla conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di cura.**

E' vero che essere impegnati in ruoli soprattutto apicali richiede grande sforzo di impegno in ore di lavoro, ma è pur vero che sia le donne appartenenti alle aree professionali, sia le donne dirigenti, risentono dello strappo e della conflittualità tra due **valori sicuramente fondamentali**, anche se nella nostra organizzazione del lavoro e nella nostra società sembrano contrapposti.

Praticamente la donna dovrebbe scegliere tra **valore famiglia**, e **valore lavoro**.

Che cosa può creare tanto stress più di uno strappo interiore?

Per evitare lo strappo è necessario rivedere l'organizzazione del lavoro in un'ottica di produttività per l'azienda che vada incontro alle esigenze della famiglia, una serie di buone prassi che agevolino la conciliazione, in pratica **Aziende Family Friendly**.

Il mondo delle imprese e il mondo delle famiglie si devono incontrare a metà strada.

I processi di carriera si sviluppano nel secondo ciclo lavorativo, per intenderci meglio,

- fino ai 30 anni la donna assunta impara a gestire il lavoro all'interno dell'azienda,
- tra i 30 e i 40 c'è la possibilità di sviluppare la carriera, è però la stessa fascia di età in cui si costituiscono le famiglie, si hanno i figli, ed è proprio in questa fase che la **donna resta blindata**, gli orari e l'organizzazione del lavoro, gli stereotipi, la scarsità dei servizi sociali, fanno sì che la **lavoratrice madre** debba improvvisarsi **acrobata** per poter gestire, conciliare ed armonizzare la giornata, la conseguenza di queste problematiche induce alla fine alla considerazione che i **figli siano un ostacolo alla carriera, in realtà la nascita di un figlio dovrebbe essere intesa come parte di un percorso, un evento da affrontare come ordinario.**

Allo stato attuale c'è un altro problema, infatti, oltre certi inquadramenti, pesa la differenza di genere.

E' su questo secondo ciclo che bisogna intervenire, qui si crea la discriminazione, bisogna abbattere partendo spesso già dalle pareti di cemento, che vengono innalzate ancor prima di arrivare al soffitto di cristallo, ci vuole la volontà delle donne e la collaborazione degli uomini, dobbiamo riuscire a cambiare l'organizzazione del lavoro attraverso



l'integrazione di politiche di welfare.

Sul lavoro noi donne chiediamo poco, difficilmente una donna protesta per la propria posizione, dobbiamo imparare ad avere un atteggiamento di "misurata modestia, non soccombere al regime delle concessioni, ma ottenere i riconoscimenti dovuti.

- Dai 40 ai 50 anni, che dire? I giochi sono fatti. Ma qualcuna che possa ancora aspirare e mettersi in gioco ci potrebbe essere, anche se si sa **dopo i 40 se non si è fatta carriera non si è tenute in considerazione**, anche se ci sono le conoscenze professionali, disponibilità maggiore eventualmente di tempo, ma il meccanismo non funziona ugualmente.

Cosa possiamo fare?

Non ci si può arrendere a dover fare necessariamente una scelta, bisogna impegnarsi per far sì che la cultura maschile, la cultura aziendale, la cultura sociale, quella femminile, convergano per dare forma ad un nuovo modo di gestione di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura.

E chi non potrebbe fare meglio di chi già ha vissuto questa esperienza?

Ecco perché è estremamente necessario che le donne **siano maggiormente rappresentate** dove si promuovono le leggi, gli ambienti governativi, là dove si decidono le strategie delle Aziende, nei Consigli di Amministrazione, **là dove si negoziano i contratti, nelle delegazioni Sindacali**, donne che arrivate ai vertici non incarnino il modello maschile, ma apportino la differenza che completa ed integra la visione maschile.

Non utilizzare la capacità delle donne rappresenta uno spreco di risorse qualificate.

Gli studi confermano che se le donne raggiungono il potere sono più attente al rischio e hanno meno insolvenze.

Numerose ricerche hanno dimostrato che con donne alla leadership il PIL aumenterebbe del 13% perché sarebbero migliori le decisioni prese.

Secondo un' intervista del Dr. Bonomi, Presidente dell'istituto di ricerca Aster, condotta su 200 professioniste, la difficoltà delle donne nel raggiungere posti ai vertici delle parti sociali, ossia di chi è delegato ad attivare le trasformazioni necessarie per affrontare il cambiamento culturale, è il sintomo dell'incapacità del nostro Paese di mettere in moto meccanismi di modernizzazione.

La legge sulle quote rosa è un'ottima opportunità affinché le nostre aspettative vengano soddisfatte da quelle caratteristiche vincenti della leadership femminile, definita nella ricerca leadership cooperativa, collegiale, capace di costruire consenso, e orientata alla condivisione delle informazioni con maggiore abilità nell'organizzazione del lavoro e nella gestione del team perché propende **alla valorizzazione** e alla **motivazione** dei singoli individui.



Secondo questa ricerca due sono le leve su cui agire, da una parte la società dovrebbe investire sulla conciliazione vita-lavoro, dall'altra le donne dovrebbero fare network. Attraverso le reti infatti si possono gestire, approfondire e allargare relazioni di lavoro con una dispersione di tempo estremamente ridotta.

I network, se ben utilizzati, consentono di sponsorizzare la propria immagine; fondamentale a tal fine è saperla costruire, gestire, diffondere e tenere costantemente monitorato il proprio profilo.

E' molto importante anche tenere sotto controllo il feedback perché ci consente di costruire un miglior marketing di noi stesse.

Si possono inoltre condividere esperienze e **fissare percorsi virtuosi, influenzare le regole e le prassi**, che siano di esempio e di sostegno per le donne che ancora devono intraprendere i percorsi di carriera, in pratica si può fare cultura.

Fare cultura vuol dire anche che queste donne dovranno farsi carico, con il loro esempio, aiutando le altre donne nella gestione della competizione sia al lavoro che con il partner, trovando il giusto equilibrio tra assertività e aggressività(mentoring).

A più voci ricorre l' esigenza di una **maggiore flessibilità**, non intesa esclusivamente per fini organizzativi aziendali, ma anche per fini di conciliazione **cura-lavoro**.

E' importante per le famiglie, non ci siamo sicuramente dimenticati di quei tristissimi episodi successi nell'arco della passata estate, episodi che hanno visto coinvolti indifferentemente lavoratori padri e lavoratrici madri, che per correre sul posto di lavoro hanno dimenticato di lasciare i loro bimbi agli asili, incorrendo in ciò che purtroppo tutti conosciamo.

Non dimentichiamoci poi del problema dell'invecchiamento della popolazione ed in parallelo di quello dell'allungamento dell'età lavorativa, ciò significa avere meno disponibilità anche nella cura di genitori anziani o malati.

Se quanto esposto non porta stress che cos'è? Per tutto ciò occorre ottenere maggiore flessibilità

La flessibilità deve essere intesa come una **risorsa che agevoli la conciliazione**; non è solo con gli **orari di lavoro rigidi e con una presenza fino a tarda sera** che si raggiungono gli obiettivi, ognuno ha un suo tempo in cui rende al meglio, e sicuramente essere in armonia con le problematiche famigliari aiuta a raggiungere gli obiettivi e aumenta la produttività.

Non dimentichiamoci che per molteplici attività la presenza fisica in Azienda non è indispensabile: si pensi per esempio al tele-lavoro che dà la possibilità di svolgere



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI
Coordinamento Nazionale Donne



l'attività da casa, in tempi diversi, consentendo, in determinate circostanze, di risolvere certe criticità, potersi dedicare all'educazione e alla cura dei figli o degli anziani, senza nulla togliere alla qualità e ai risultati attesi dall'Azienda.

Non si può trascurare neppure lo **stress derivato dai tempi di percorrenza** per raggiungere il posto di lavoro, un'altra problematica che coinvolge sempre la famiglia, non solo la lavoratrice madre.

In molte situazioni infatti, sia il viaggio effettuato con i mezzi propri, sia quello con i mezzi pubblici, è reso spesso difficoltoso dal fatto che ci si debba muovere tutti nella stessa fascia oraria, diversamente sarebbe se si potessero scegliere orari diversificati, che possano in tal modo agevolare gli spostamenti.

Tra l'altro tutto ciò provocherebbe anche una diminuzione di incidenti durante il tragitto. Speriamo, con questo lavoro, di poter dare il nostro piccolo spunto per ottenere, in sede di trattative aziendali, condizioni che siano di aiuto alle tante donne che vivono in maniera lacerante la conciliazione di tempi lavoro e cura.

Rimini, 29 novembre 2011