



# GENERE, LAVORO, WELFARE AZIENDALE

*RITA BIANCHERI*

*DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE*

# Carta delle donne

documento approvato dalla Commissione Europea il 5 marzo 2010

**“Le donne e gli uomini incontrano ancora disuguaglianze diffuse, con gravi ripercussioni per la coesione economica e sociale, la crescita sostenibile, la competitività e l’invecchiamento della popolazione europea. È quindi importante introdurre una forte dimensione di genere nella futura strategia ‘Europa 2020’. Soprattutto in tempi di crisi, occorre integrare la prospettiva di genere in tutte le nostre politiche, a beneficio sia delle donne sia degli uomini.”**

# La rivoluzione organizzativa Legge n° 120/2011 Quote nei consigli di amministrazione promuoverne il capitale culturale



La posizione delle donne nel mercato del lavoro resta tuttora debole nonostante un rendimento scolastico elevato. I fattori che ostacolano le carriere femminili sono numerosi e derivano dai ruoli familiari, dai sistemi, di welfare e da altre variabili che riguardano più in generale l'effettività dei diritti e la piena cittadinanza. Le politiche sociali, però, continuano a presentare criticità, in quanto orientate alle donne come uniche responsabili della cura. Di conseguenza, per promuovere un approccio innovativo, ricerche recenti hanno focalizzato l'attenzione sui talenti femminili considerandoli una vera e propria risorsa, invertendo così lo stereotipo diffuso del costo della "doppia presenza". Molti paesi, fra cui l'Italia, hanno approvato una normativa che impone le "quote rosa" nei consigli di amministrazione, per valorizzare le differenze di genere nei modelli organizzativi delle aziende. Il successo delle imprese dipende dal saper "gestire" il proprio capitale umano e dalla capacità di adeguarsi alle trasformazioni in corso nella sfera produttiva e riproduttiva. Il testo raccoglie diversi saggi teorici e buone prassi, fornendo concetti e strumenti utili al miglioramento del clima lavorativo.

L'Unione Europea ha lanciato una serie di azioni mirate a incoraggiare il cambiamento strutturale e la trasformazione delle pratiche istituzionali degli enti di governo delle università e di ricerca.





## *Dalla tutela della maternità alla nuova genitorialità*

ONMI (Opera nazionale maternità infanzia) 1925-1975

Legge n°328/2000 Riforma dell'assistenza sociale

Legge n° 53/2000 Conciliazione dei tempi di vita, genitorialità

Jobs act 2016

## ~ MATERNITÀ ~

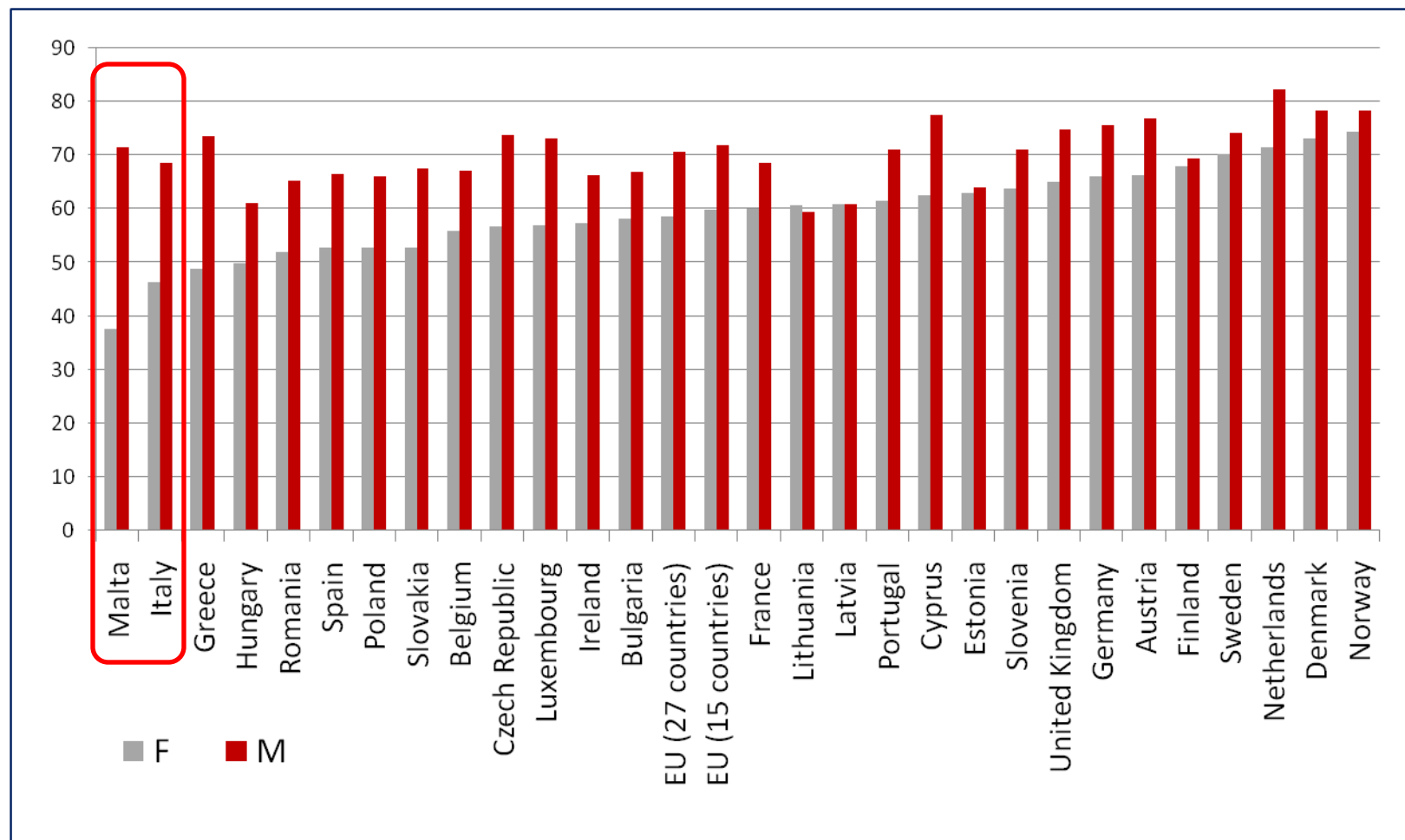


La partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la loro valorizzazione professionale sono condizioni irrinunciabili per la crescita del Paese. La conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro delle donne e la promozione di sistemi di welfare aziendale sempre più innovativi sono obiettivi prioritari che il governo si è posto.

Il Jobs Act va quindi in questa direzione, in particolare per quanto riguarda la tutela della maternità e la valorizzazione dell'esperienza genitoriale.

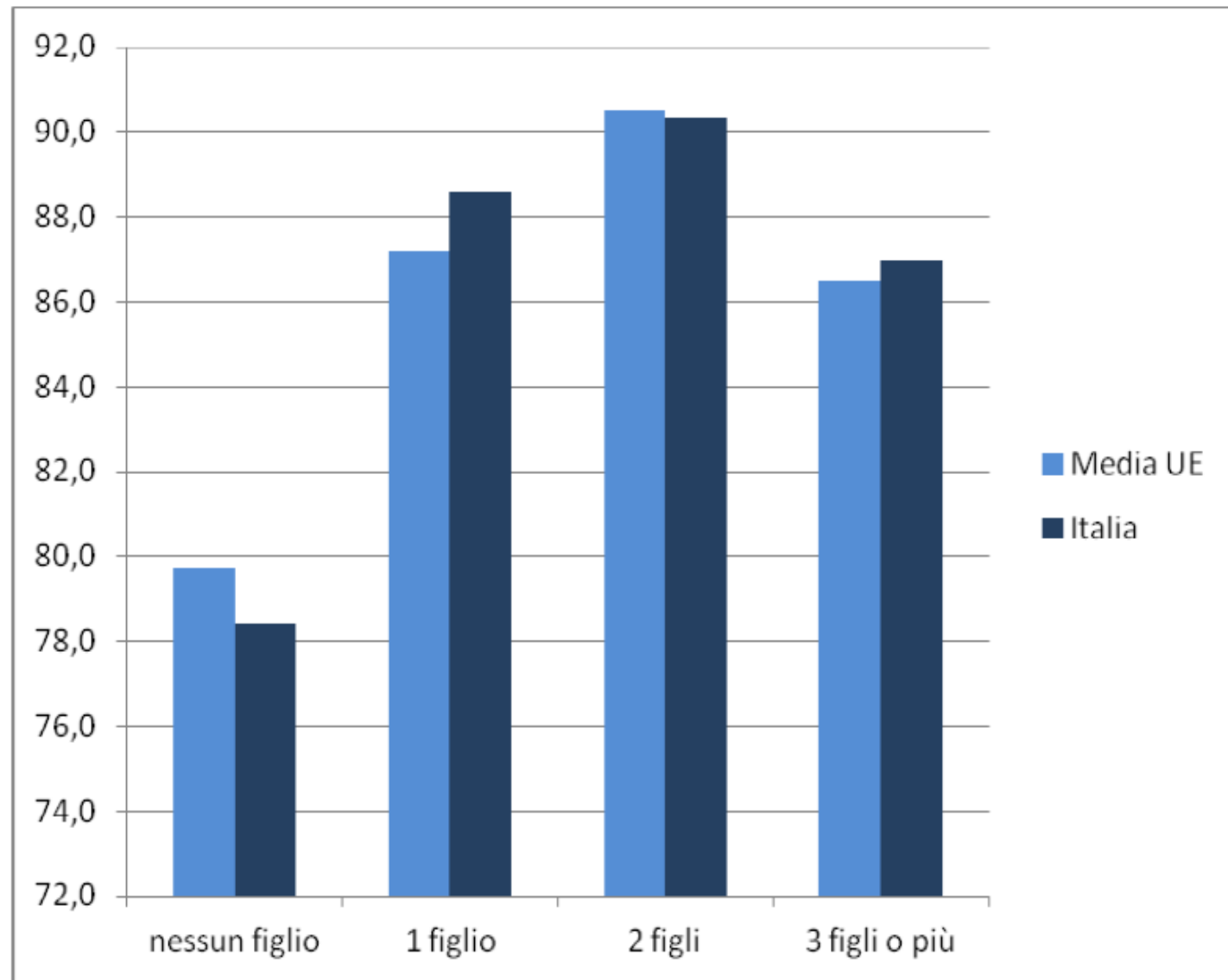
**Una maggiore flessibilità interessa il congedo obbligatorio di maternità**, al fine favorire il rapporto madre-figlio senza rinunciare alle tutele della salute della madre. **Lavoratrici autonome** potranno finalmente usufruire del congedo parentale. Anche le **madri iscritte alla Gestione Separata INPS** saranno maggiormente tutelate: il mar

# Confronto tassi di occupazione in Europa



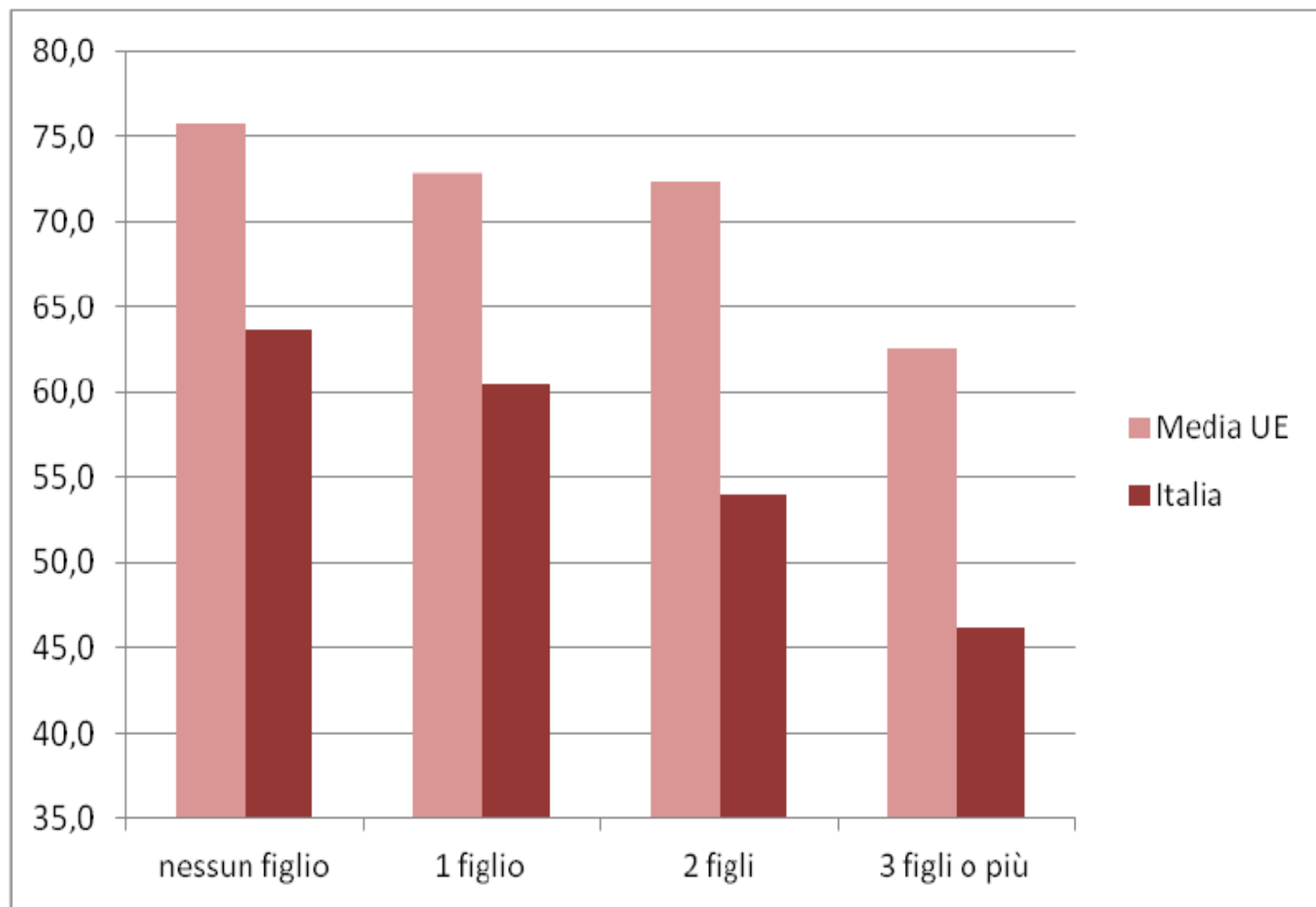
Fonte: Data Base Eurostat, nostra estrazione, anno 2014

*Figura 5.4: Tassi di occupazione maschili per numero di figli, confronto tra il dato medio Europeo (EU a 27) e il dato italiano; anno 2011.*



*Fonte: nostra elaborazione su dati Eurostat*

*Figura 5.5: Tassi di occupazione femminili per numero di figli, , confronto tra il dato medio Europeo (EU a 27) e il dato italiano; anno 2011.*



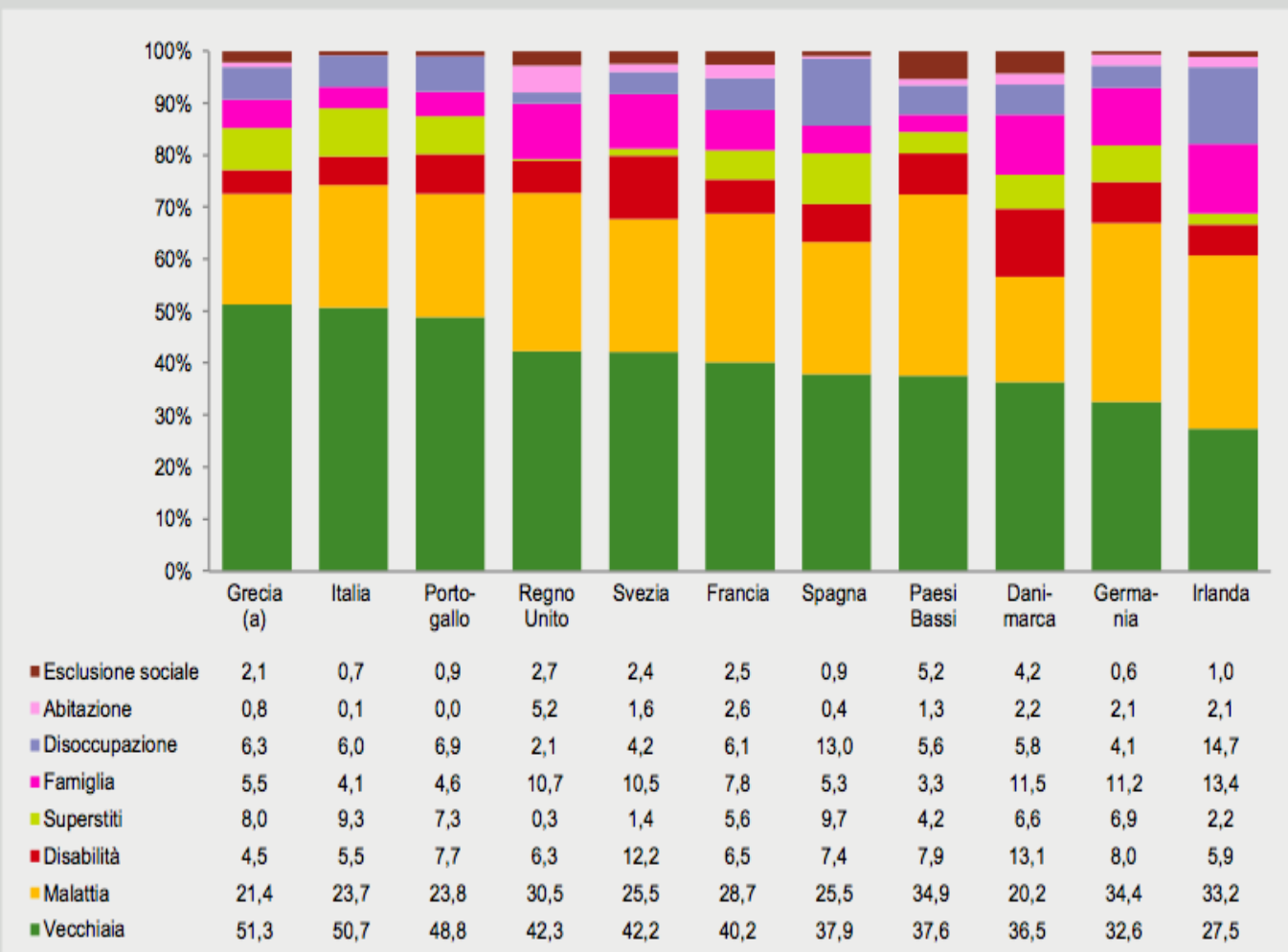
*Fonte: nostra elaborazione su dati Eurostat*



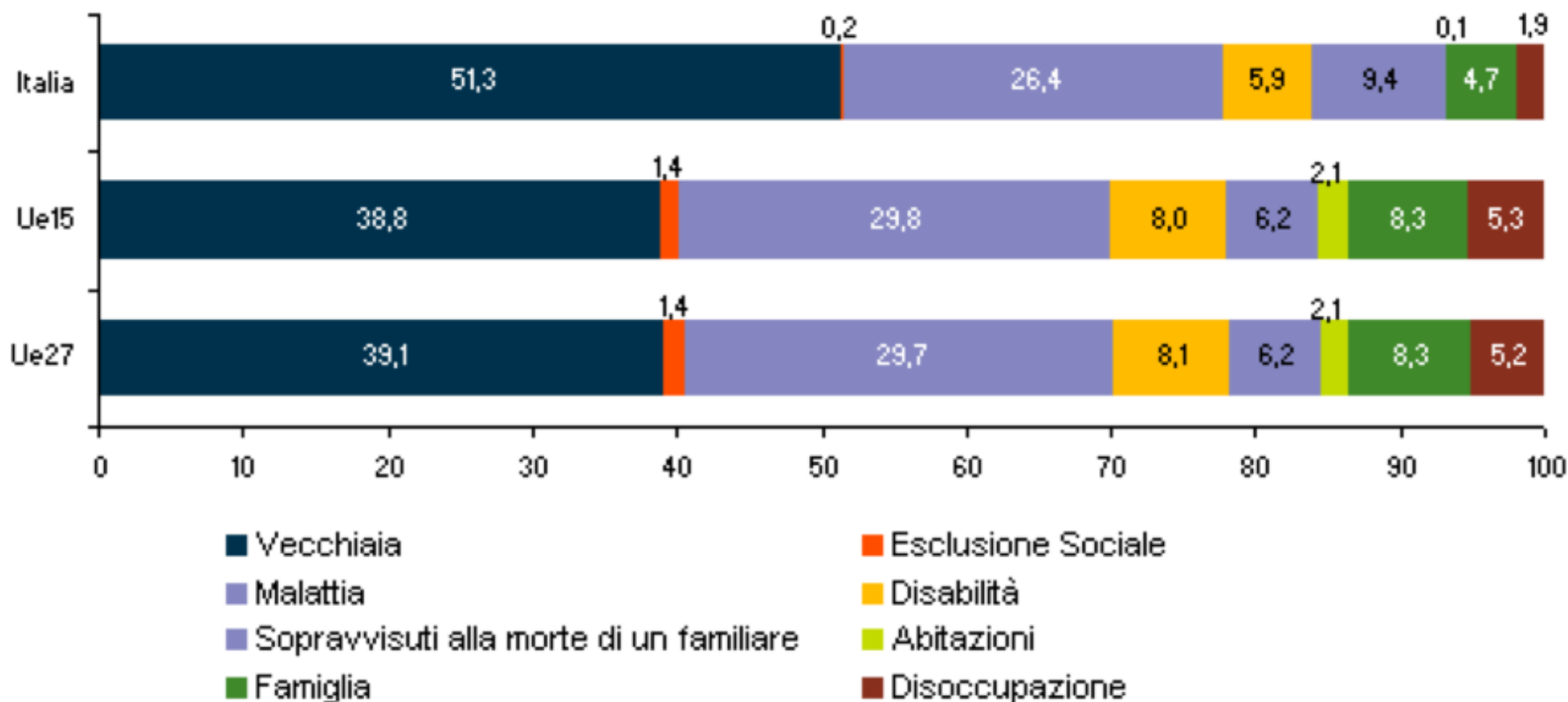
Basso investimento per il sostegno alle famiglie  
elevata percentuale per la voce vecchiaia

Rapporto Istat 2016 “Il sistema di protezione sociale del nostro Paese è, tra quelli europei, uno dei meno efficaci. Questo risultato è riconducibile alla preponderanza nel sistema italiano della spesa pensionistica che comprime il resto dei trasferimenti sociali”

Figura 5.3 Spesa per prestazioni sociali per tipo di rischio/bisogno in alcuni paesi Ue - Anno 2013 (valori percentuali)



Scrive l'Istat : “Per la famiglia il nostro sistema di protezione sociale impiega solo il 4,7 per cento della spesa, quota che ci colloca al penultimo posto della graduatoria Ue” “Italia al 25° per quanto riguarda sanità, invalidità, famiglia e infanzia” (Eurostat)



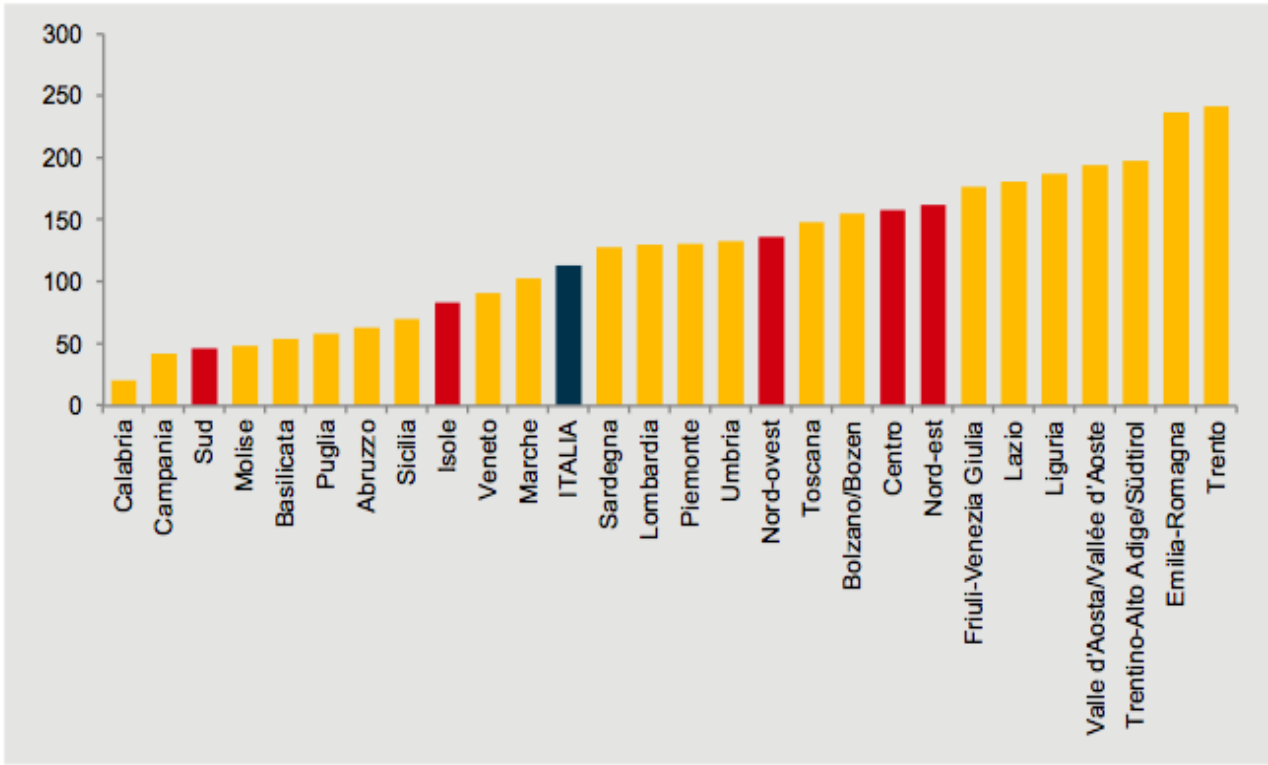
**Struttura della spesa sociale per funzioni nell'Ue15, Ue27 e in Italia.** Valori percentuali

**Fonte:** Eurostat, ESSPROS database

*Elevate differenze territoriali*

Dal 2011, dopo diversi anni di crescita della spesa, inizia una fase di contrazione delle risorse dedicate ai servizi socio-assistenziali. La spesa pro capite per interventi destinati a famiglie e minori, in particolare, è scesa tra il 2011 e il 2012 da 117 a 113 euro, con differenze territoriali decisamente importanti: dai 237 euro dell'Emilia-Romagna ai 20 euro della Calabria

**Figura 5.18** Spesa per interventi e servizi sociali dei Comuni singoli e associati per ente gestore nell'area "famiglia e minori", per regione e ripartizione geografica - Anno 2012 (valori pro capite)



Fonte: Istat, Interventi e servizi sociali dei Comuni singoli e associati

# Perché crescono le misure di welfare aziendale

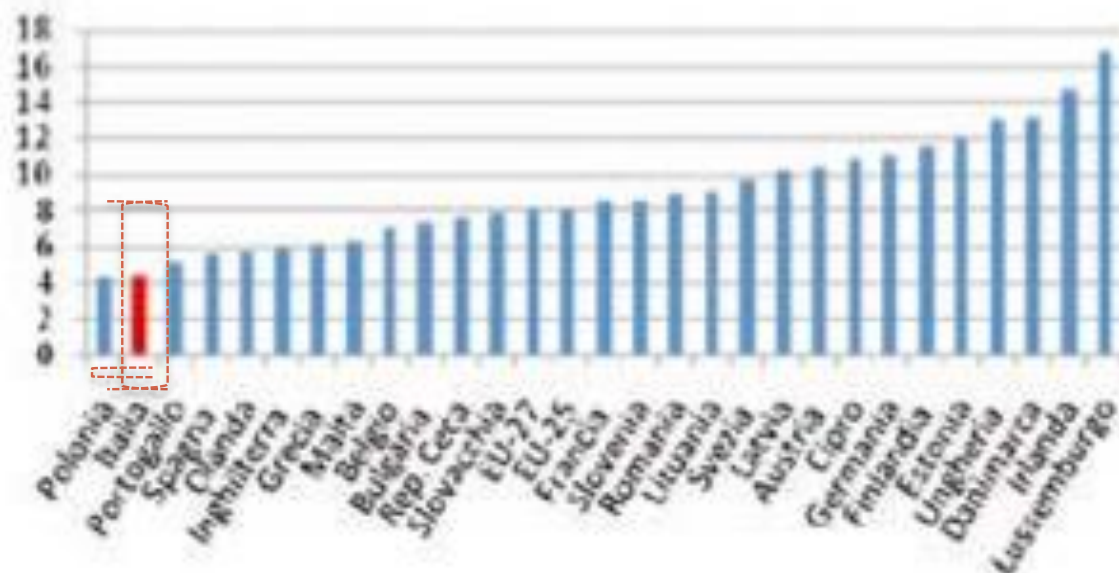
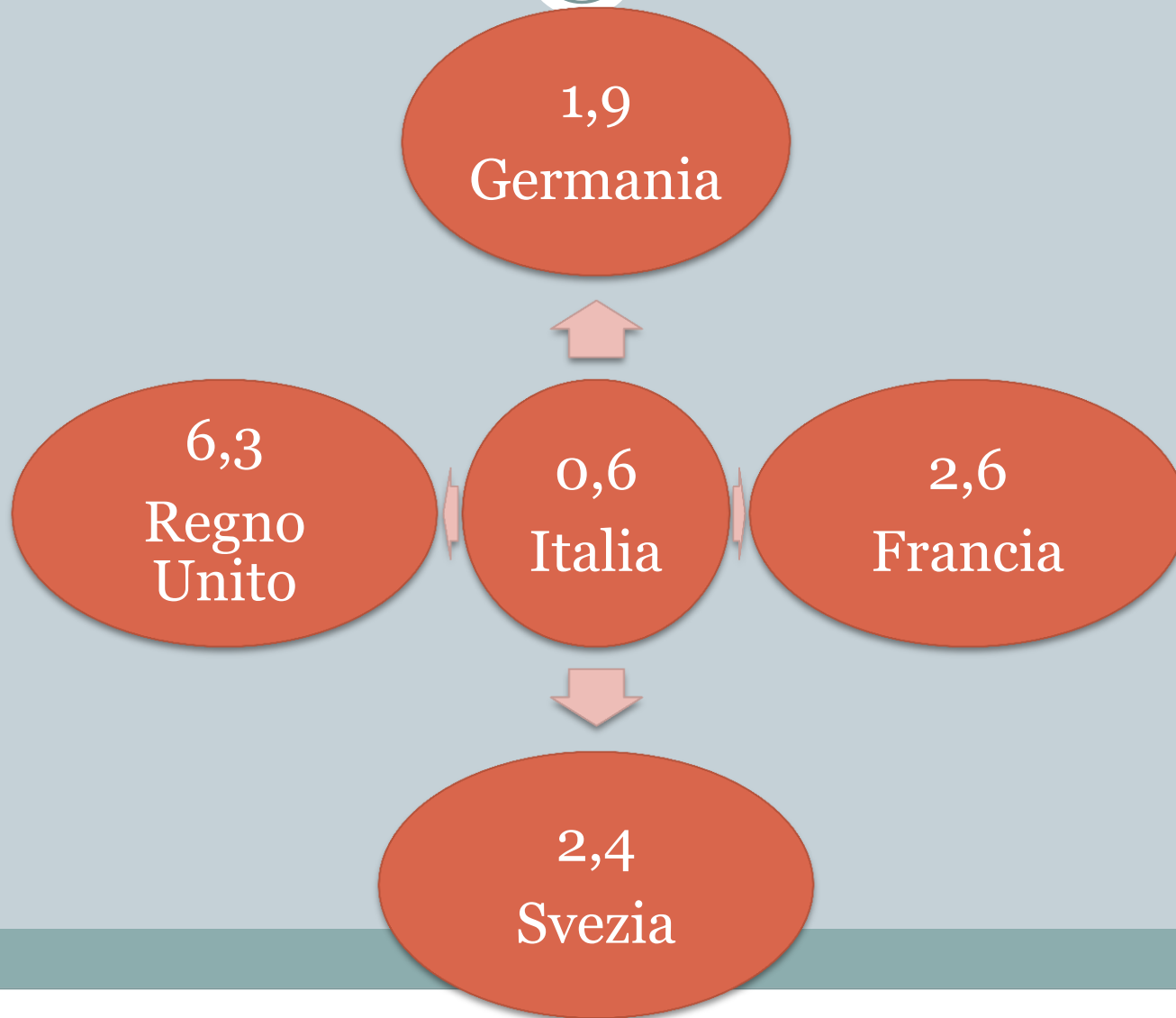


Grafico 1 – Percentuale della spesa sociale destinata a politiche per infanzia e famiglia

# Confronto della spesa per il welfare aziendale





La qualità della relazione coniugale influenza la negoziazione dei ruoli parentali /sostenersi reciprocamente



2014

Anno Europeo per la

**Conciliazione**

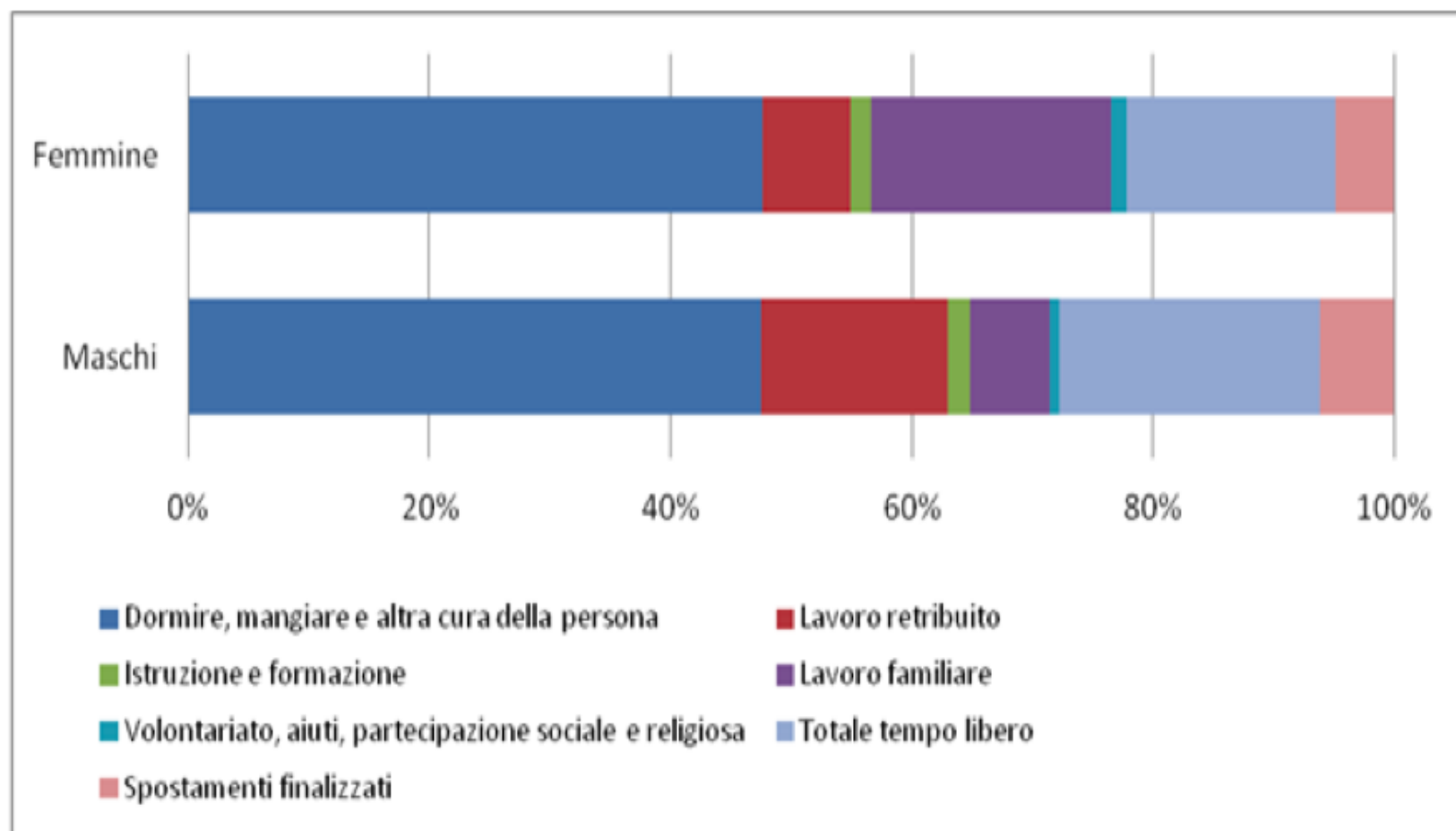
della vita professionale

e vita familiare









*Graf.3 Distribuzione percentuale delle ore medie dedicate alle principali attività svolte in un giorno medio settimanale dalla popolazione di 15 anni e più per sesso*

Fonte: Nostra elaborazione su dati ISTAT, Indagine Multiscopo, anno 2008-2009.

# ISTAT IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE 2013



za di una “buona occupazione”

Un'attività adeguatamente remunerata, ragionevolmente sicura e corrispondente alle competenze acquisite nel percorso formativo costituisce un'aspirazione universale e contribuisce in modo decisivo al benessere delle persone.

Se la mancanza di una “buona occupazione” ha un impatto negativo sul livello di benessere, un impatto altrettanto negativo hanno impegni lavorativi che impediscano di conciliare tempi di lavoro e di vita familiare e sociale.



Thébaud-Mony et al

*Santé au travail. Approaches critiques (2012)*

- **“le donne sono più presenti nei lavori precari e i rischi professionali ai quali sono esposte sono molto spesso meno presi in considerazione dai medici competenti, i giudici e i responsabili politici. Questo mette in questione le politiche di prevenzione che ignorano i loro settori di attività e le malattie che ne derivano. In altre parole il lavoro delle donne è più suscettibile di essere sottovalutato rispetto a quello degli uomini. Tutti questi fattori contribuiscono ad aumentare l'invisibilità delle conseguenze delle malattie professionali per le donne...a costituire un carattere specifico legato al genere di queste esclusioni”**

## Art. 1 “Finalità”:

•persegue la finalità del TU “...garantendo l’uniformità della tutela delle **lavoratrici e dei lavoratori** sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.”

## Genere e D. Lgs. 81/08

## Art. 6 “Commissione Consultiva Permanente”

- comma 8, lett.: tra i compiti della Commissione Consultiva permanente vige anche quello di “promuovere le considerazioni della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi ed alla predisposizione delle misure di prevenzione”

## Art 8 (SINP)

- *Contenuti dei flussi informativi devono almeno riguardare:*
  - *Il quadro dei rischi anche in **ottica di genere***
  - *Il quadro di salute e sicurezza dei **lavoratori e delle lavoratrici***

**Art. 40**  
**Rapporti del**  
**medico**  
**competente**  
**con il Servizio**  
**Sanitario**  
**Nazionale**

- Entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento il medico competente trasmette, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate **evidenziando le differenze di genere**, relative ai dati collettivi aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello in ALLEGATO 3B.

26-7-2012

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

*Serie generale - n. 173*

**MINISTERO DELLA SALUTE**

DECRETO 9 luglio 2012.

**Contenuti e modalità di trasmissione delle informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.**

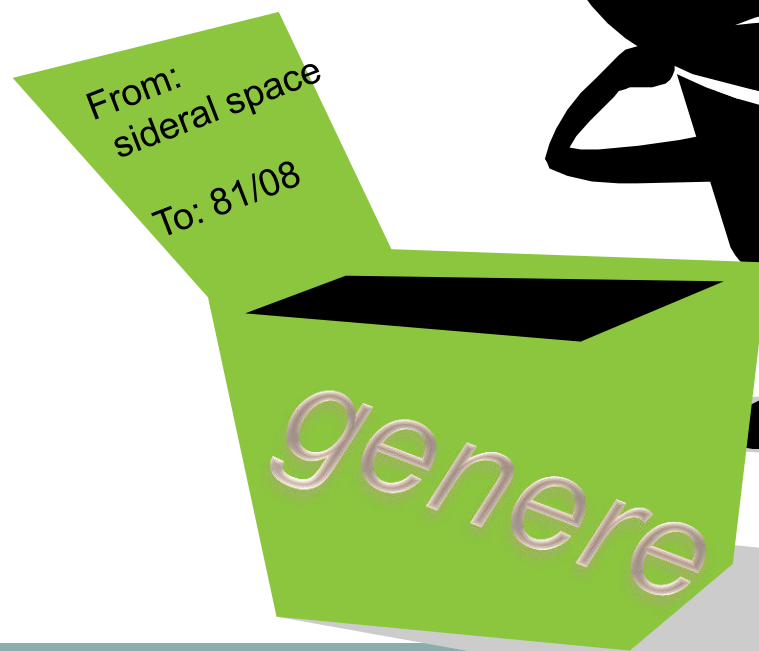
IL MINISTRO DELLA SALUTE

DI CONCERTO CON

IL MINISTRO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI

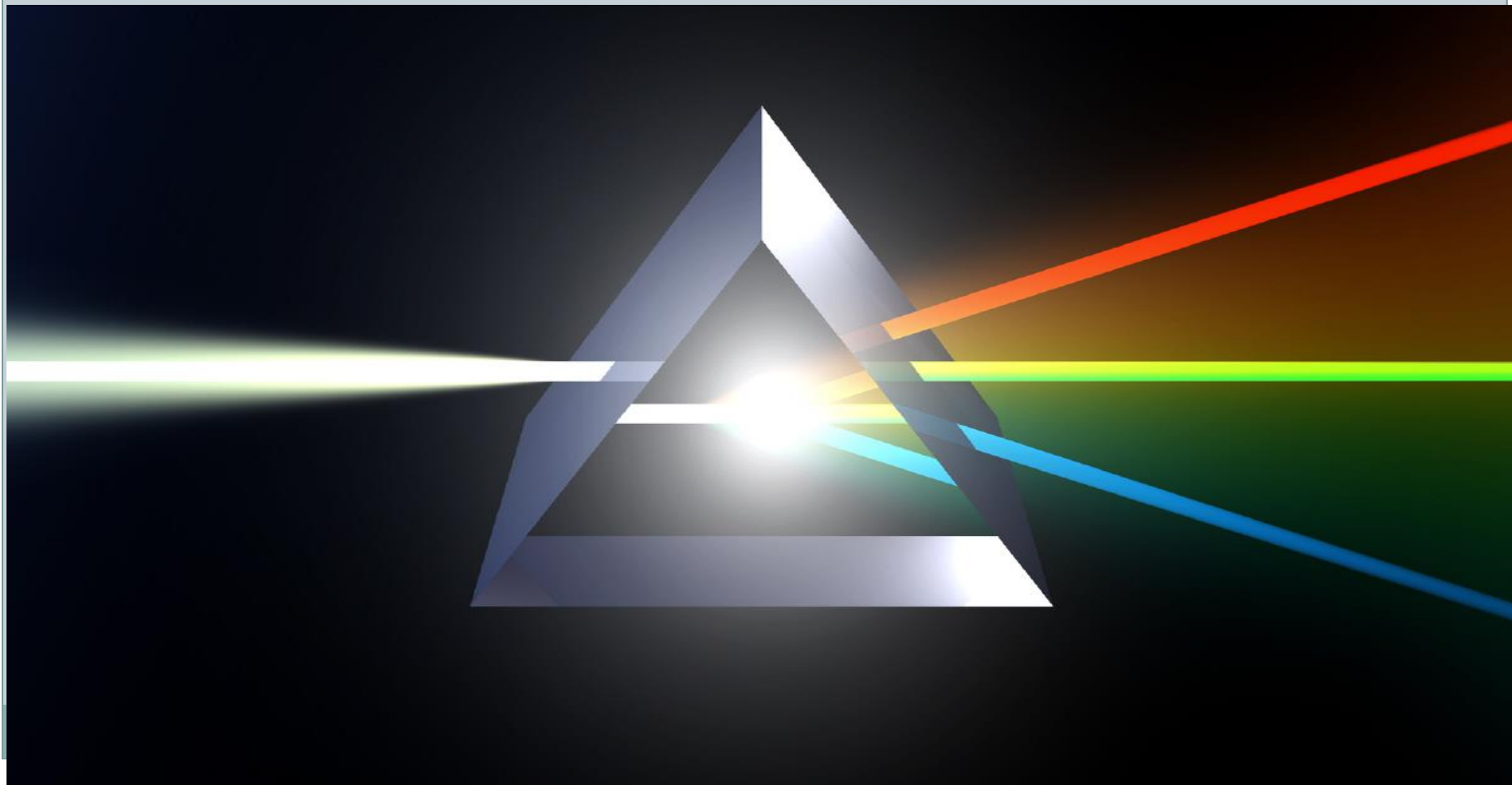
Manca la  
definizione!!?  
?

Unici riferimenti  
applicativi:  
Art 40 (??)  
DM 30/11/12 (!!??)



Il **genere** è una categoria analitica per un rinnovamento sul piano epistemologico delle discipline

## Cambiamento culturale: promuovere gli studi di genere





# Dall'equivoco alla condivisione l'approccio multidisciplinare

OUTLOOK | 1 |

## RISCHI NUOVI ED EMERGENTI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LAVORO

OSSERVATORIO EUROPEO DEI RISCHI

Genere come  
categoria  
conoscitiva



Introduzione	7
Età	7
Rischi chimici nelle PMI	9
Struttura occupazionale per attività	9
Esposizione al rumore e danni all'udito	11
Esposizione a radiazione ultravioletta	12
Genere	13
Mercato del lavoro: Status occupazionale	14
Nanotecnologie	15
Malattie professionali	16
Struttura occupazionale	18
Pandemie	18
Infortuni sul lavoro	20
Stress collegato al lavoro	21
Giovani lavoratori	22

# Pubblicazione scaricabile dal sito Inail



# Applicativo web sperimentale per l'applicazione della categoria di genere



## Progetto di ricerca Multidisciplinare Salute, Sicurezza sul Lavoro e Differenze di Genere

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 81/2008 il *genere* diventa una variabile rilevante per garantire "l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali" (art.1 co.1).

La Direzione Regionale INAIL Toscana ha avviato, in collaborazione con l'Università di Pisa, un percorso di ricerca multidisciplinare orientato a sostenere gli enti pubblici e le imprese nel percorso di adeguamento al testo del decreto.

Il *genere*, inteso come costruzione sociale delle differenze biologiche, prende in considerazione non solo gli aspetti fisici legati all'appartenenza sessuale, ma anche fattori culturali, istituzionali, i ruoli e i compiti di cura attribuiti all'interno della sfera familiare.

I 33 quesiti dello strumento sono articolati in quattro sezioni tematiche, a ciascuna delle quali sarà associato un punteggio. Al termine del percorso, il punteggio ottenuto consentirà all'Azienda di valutarci e di ricevere, ove sia il caso, indicazioni per permettere una efficace declinazione della categoria di genere nel processo valutativo dei rischi nei luoghi di lavoro e più in generale nella politica aziendale (art. 28, D.Lgs. 81/08).

Lo strumento è corredato di un'appendice che comprende la sintesi dei [principali riferimenti normativi](#) e di un [glossario](#) a cui l'utente potrà riferirsi per approfondire alcuni concetti chiave utili per la compilazione del questionario.

Sarà utile stampare una copia dello [strumento in formato PDF](#) in modo da permettere la compilazione di alcune sezioni tematiche da parte di figure specifiche quali ad esempio medico competente o RSPP.

[Inizia la compilazione](#)

VaRiGe - Valutazione del Rischio legato alle differenze di Genere

[Contatti](#) | [Riferimenti normativi](#) | [Glossario](#)

[info.varige@med.unipi.it](mailto:info.varige@med.unipi.it)

# Aree di interesse dello strumento

Discriminazione  
indiretta

Informazione,  
formazione,  
partecipazione

Aspetti  
tecnici/metodo  
logici della VR  
in ottica di  
genere

Tematiche di  
conciliazione  
lavoro-famiglia

# Aree di indagine nello strumento di autovalutazione

## “Tematiche di conciliazione casa -lavoro”

- Analisi della attenzione dell'azienda alle tematiche di conciliazione
- Valutazione delle esigenze di conciliazione della popolazione lavorativa
  - ✦ Adozione di misure graduate come risposta aziendale alle esigenze di conciliazione emerse in fase di valutazione
    - flessibilità oraria, in ingresso/uscita, organizzazione oraria che favorisca i tempi di pendolarismo
    - Tele-lavoro
    - Job-sharing
    - Voucher
    - Asili nido/infantili intra-aziendali, campi estivi, servizi baby-sitting, assistenza ad anziani
    - Stressors extralavorativi che si sommano a stressors lavorativi (DVR SLC)
- VR dovrebbe intercettare quelle problematiche di conciliazione casa-lavoro che potenzialmente abbiano riflessi su aspetti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro



# Contesti organizzativi o azioni organizzative?

## Ricerca in corso sul benessere



- “**intervenire, modificare, correggere il processo di lavoro, sulla base di finalità che, accanto alle pur legittime aspettative di efficacia ed efficienza, contemplino la salute e il benessere come principi fondamentali**”
- **sicurezza *del* lavoro oppure sicurezza *sul* lavoro.**  
*“La prima concezione fa riferimento a un’idea di lavoro sicuro, ossia intrinsecamente ispirato (anche) a obiettivi di benessere; la seconda individua una protezione di secondo ordine, ossia la protezione del lavoratore da n’attività progettata e regolata in vista di obiettivi puramente produttivi, suscettibile di produrre ‘effetti collaterali’ sulla salute di chi la svolge*”

*Variabili  
organizzative*

*Variabili  
individuali*

*benessere*

- Soddisfazione → risentimento
- Voglia di impegnarsi → aggressività e nervosismo
- Sensazione di far parte di un team → sentimento di inutilità
- Voglia di andare al lavoro → sentimento di disconoscimento
- Sensazione di autorealizzazione → insofferenza
- Possibilità di cambiamento → disinteresse e petegolezzo
- Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa
- Relazioni positive → assenteismo
- Valori organizzativi condivisi → confusione organizzativa
- Stima e credibilità del management scarso desiderio di conoscenze
- Successo dell'organizzazione

# ● Salute organizzativa: Chiarezza degli obiettivi



- Valorizzazione delle competenze
- Ascolto attivo
- Disponibilità delle informazioni
- Gestione della conflittualità
- relazioni interpersonali collaborative
- Scorevolezza operativa
- Equità organizzativa
- Senso di utilità sociale
- Confort nell'ambiente di lavoro
- Sicurezza e prevenzione infortuni
- Tollerabilità dei compiti
- Apertura all'innovazione

# Autorealizzazione e motivazione individuale



- Socialità e ambiente gradevole
- Riconoscimento individuale
- Autorealizzazione
- Autonomia
- Retribuzione
- Carriera
- Orari
- Creatività, maggiore esperienza
- Conoscenze
- Sistema decisionale

Management  
responsabile sul  
lungo periodo >  
risultati

## A. Touraine (2009) *Il mondo è delle donne*

• **“Ho paura che le ragioni che ostacolano lo sviluppo e gli studi femminili siano le stesse di quelle che impediscono di pensare in modo nuovo...L’errore commesso e la maniera di uscirne, però non sono visibili da nessuna parte se non negli studi sulle donne. Il contrasto tra ciò che si dice delle donne e ciò che le donne dicono di se stesse è evidente e dimostra chiaramente la mancanza di realtà delle pseudo-teorie che hanno dato forma a questa visione culturalmente dominante di cui non smetto di denunciare gli errori e le terribili conseguenze”**

# Grazie per l'attenzione -----



- Scriveva Virginia Woolf nel noto libro *Le tre ghinee*:
- “pur vedendo il medesimo mondo, lo vediamo con occhi diversi. L'aiuto che vi possiamo dare sarà diverso e forse appunto per la sua diversità potrà avere qualche valore”.
- **Un riconoscimento - dunque - delle “genealogie femminili” e delle differenze affinché ogni teoria del soggetto non sia quella esclusivamente appropriata al maschile (Irigaray 1975).**

# Siete tutti/e invitati/e al prossimo convegno



TRANSFORMING INSTITUTIONS  
BY **GENDERING** CONTENTS  
AND GAINING EQUALITY IN **RESEARCH**



## Formazione, ricerca e carriere

Promuovere la salute in ottica di genere:  
il progetto TRIGGER dell'Università di Pisa

**Pisa 13-14 dicembre 2017**

**Polo Piagge Via G. Matteotti, 11 Pisa**



# GRAZIE PER L'ASCOLTO

