



PRATICHE DI CONCILIAZIONE NELLE ORGANIZZAZIONI: OPPORTUNITA', RISCHI E PROSPETTIVE

Barbara Poggio
Centro Studi Interdisciplinari di Genere
Università degli Studi di Trento

Che cos'è la conciliazione?



- L'etimologia: un accordo tra posizioni concorrenti
- Dalla conciliazione, condivisione e equilibrio
- “Non è un problema delle donne”

Le ragioni della rilevanza

- Cambia il mercato del lavoro: *diversificazione della forza lavoro e crescita della presenza femminile; responsabilità sociale; nuovi modelli di gestione del personale..*
- Cambiano i modelli individuali di vita e di lavoro: *trasformazioni familiari e di genere, si restringono le reti familiari, emergono nuovi bisogni di cura, cresce la rilevanza di altre sfere di vita (es. tempo libero)*

Perchè conviene?

- Aumenta la soddisfazione e la motivazione dei/lle dipendenti
- Riduce i livelli di *turn-over*, assenteismo e patologie da lavoro
- Diminuisce i costi di ricerca del personale
- Consente di mantenere *know how* in azienda
- Migliora la qualità e il livello delle prestazioni
- Aumenta il coinvolgimento emozionale e la fidelizzazione dei dipendenti
- Migliora l'immagine (attenzione al cliente i/e)
- Consente di portare nuove competenze

Fare conciliazione nel mondo cooperativo: quattro buone ragioni

- Attenzione alla persona
- Attenzione al contesto sociale e al territorio
- Responsabilità sociale e sostenibilità del lavoro
- Competenze e strutture

Quali rischi?

- Se vista come strumento per consentire alle donne di gestire in modo più efficace la doppia presenza
Riproduce tradizionali asimmetrie (le donne funambole).
- Se vista in alternativa allo sviluppo di carriera
Rinforza la segregazione verticale di genere (es. part-time)
- Se focalizzata su una visione restrittiva della famiglia
Rischi di esclusione e di generare scontento
- Se diretta solo a lavoratori/trici stabili
Aumenta lo squilibrio con gli altri/le altre.
- Se gestita in modo standardizzato, non situato
Tende ad essere poco efficace



Come “fare conciliazione” evitando gli effetti collaterali

- Analisi dei bisogni e interventi situati
- Evitare misure rivolte in via esclusiva alle donne, incentivare quelle rivolte agli uomini
- Promuovere misure capaci di scardinare i modelli culturali tradizionali
- Investire anche sui soggetti che utilizzano strumenti di conciliazione
- Considerare anche le persone con contratti atipici
- Coinvolgere i diversi attori organizzativi.
- Attenzione a come si comunica!



Grazie per l'attenzione