



Equilibrio tra vita e lavoro

L'integrazione della donna
nell'economia

Roma, 18 giugno 2011

COME FARE CONCILIAZIONE NELLE ORGANIZZAZIONI



Equilibrio tra vita e lavoro

Roma, 18 giugno 2011

Misure possibili da adottare (ventaglio non esaustivo)

1. Strumenti per ridurre o articolare diversamente il **tempo di lavoro**
2. Misure di supporto (servizi) che **liberano tempo**
3. Misure per 'fare' **cultura di conciliazione** in azienda



Aspetti a cui far riferimento:

1. **Conciliazione** - **questione sociale**
2. **Conciliazione** - **uno strumento di sviluppo**
3. **Conciliazione** - **crea vantaggi economici**
4. **Conciliazione** - **strumento di cambiamento culturale oltre che organizzativo**



1. Conciliazione questione sociale

Rappresenta una questione cruciale che **interessa tutta la società** in cui sono coinvolti molti soggetti: uomini, donne, organizzazioni di lavoro, p.a.(servizi di supporto alla famiglia, piani territoriali degli orari...)

E' un sistema molto complesso ed intrecciato dove più attori sociali interagiscono che richiede un **approccio integrato**



2. Conciliazione è uno strumento di opportunità/sviluppo

Crescita e sviluppo del capitale umano:

conciliare le necessità dei/delle dipendenti significa creare un contesto organizzativo sereno che favorisce il senso di appartenenza e sviluppa l'assunzione di responsabilità; aumenta la soddisfazione, la motivazione e la fidelizzazione dei/delle dipendenti (**miglioramento benessere organizzativo**)



3. Conciliazione crea vantaggi economici

- **Indicatori di riduzioni dei costi** (meno *turn-over*, patologie da lavoro, assenze per cura, malattia e periodi più corti di congedo: perché i dipendenti ascoltati e soddisfatti nelle loro esigenze di conciliazione hanno maggiore attaccamento al lavoro)
- **Migliora il livello delle prestazioni** (diminuzione dei difetti di produzione, migliore qualità dei servizi e maggiore soddisfazione degli stakeholder di sistema)



.... *costa* non conciliare

- Periodi di **malattia più frequenti** (malattie brevi)
- Maggiore **impegno e tempo** di chi gestisce il personale per risolvere conflitti e per gestire il 'malessere'
- Maggiore incidenza degli **infortuni** (più disattenzione)



4. Conciliazione - strumento di cambiamento culturale oltre che organizzativo

- Evitare possibili **effetti indiretti** delle politiche di conciliazione che rischiano di relegare la donna a lavori con minor peso e visibilità restringendone le opportunità di fare carriera e rafforzando la dicotomia tra femminile e maschile
- Nesso tra politiche di **conciliazione** e **valorizzazione** delle competenze e differenze di genere spostando il focus su *'come si fa'* conciliazione: non dare per scontato l'attribuzione della **responsabilità di cura** alle donne (sviluppare strumenti rivolti agli uomini); coinvolgere il management e altri stakeholder con i quali trovare **convergenze/alleanze**



- Scardinare gli stereotipi che vedono il tempo di lavoro e la disponibilità verso le aziende come i modelli prevalenti (dalla cultura della presenza a quella della **responsabilizzazione verso gli obiettivi dell'organizzazione**, ad es. introducendo sistemi di valutazione trasparenti in ottica di genere, investire su chi utilizza gli strumenti di conciliazione)
- Attenzione a **come** si **comunica** (scardinare modelli 'maschili' e 'femminili')



- Ampliare il dibattito ad un livello più ampio delle politiche del lavoro e dei modelli organizzativi che tenga conto dell'obiettivo di una **eguaglianza sostanziale** dentro e fuori i luoghi di lavoro per tutti gli individui
- Le politiche di conciliazione dovrebbero essere parte integrante delle **strategie aziendali** da inserirsi in un più ampio e coerente modello di organizzazione sociale di sistema



Grazie per l'attenzione!

Simonetta Fedrizzi

Associazione Donne in Cooperazione
Federazione Trentina della Cooperazione



Equilibrio tra vita e lavoro

Roma, 18 giugno 2011