



L'unicità della donna al lavoro: Superare gli stereotipi focalizzandosi sulle potenzialità

1

Intervento: Dott.ssa Priscilla Dusi

Psicologa del lavoro, Coordinatrice gruppo di lavoro di Psicologia delle Organizzazioni

Ordine degli Psicologi della Liguria

Presidente Associazione Italiana Formatori (A.I.F.) Regione Liguria

dusi@webprima.it



Il punto di partenza: alcuni dati storici e istituzionali...



IL CASO DELLE DONNE

- ❖ Molte donne lavorano nel settore dei servizi di cura alla persona o nelle attività di lavoro domestico, dove *il rischio di infortuni, stress e violenza è molto elevato*
- ❖ Più donne lavorano in settori in cui la domanda è molto elevata, ma i *controlli sono minori*
- ❖ Il mondo del lavoro è in molti casi ancora basato sull'esigenza del lavoro maschile: molte apparecchiature o dispositivi individuali sono progettati esclusivamente in una *prospettiva* di uso da parte *maschile*
- ❖ Le donne lavoratrici, inoltre, sono soventemente destinatarie di comportamenti discriminatori, violenza e mobbing (differenze di trattamento in base al genere)



RISCHI CONNESSI ALLE DIFFERENZE DI GENERE

Con l'art. 28 del Testo Unico si vuole superare una visione di tutela del lavoro femminile circoscritta principalmente al periodo di gravidanza;

È introdotta, in materia di valutazione dei rischi, come elemento di novità, la necessità di dedicare particolare attenzione ai rischi relativi alle differenze di genere sia dal punto di vista fisico che dal punto di vista psico-sociale.

DIFFERENZE TRA UOMO E DONNA

Le possibili differenze o somiglianze possono afferire alla:

Sfera
Biologica



Sfera Sociale

SFERA BIOLOGICA

Alcuni esempi di differenze biologiche:

- la statura è generalmente maggiore negli uomini;
- il volume polmonare degli uomini è maggiore;
- ci sono numerose differenze rispetto all'assorbimento, il metabolismo e la eliminazione degli agenti chimici;





SFERA BIOLOGICA

Rispetto agli agenti chimici a pari esposizione:

le donne in età riproduttiva tendono ad assumere dall'ambiente più cadmio (sostanza potenzialmente cancerogena) rispetto agli uomini (questo è dovuto alla deficienza di ferro, frequente nelle donne).

In gravidanza, allattamento e menopausa le donne possono presentare livelli più elevati di metalli nel sangue circolante (livelli che possono essere determinati dalla demineralizzazione ossea che si verifica in queste fasi di vita).





SFERA SOCIALE

Altre disuguaglianze di comportamento e di trattamento fra donne e uomini sono maggiormente legate alla sfera sociale,

per esempio:

1)Uomini e Donne utilizzano differenti *“linguaggi del corpo”* – es.
posizione delle gambe

2)Nei gruppi misti, gli uomini tendono a intervenire di più con affermazioni e richieste dirette e a interrompere di più gli interlocutori; le donne invece tendono a essere interrotte, a formulare richieste, indirette e a “sostenere” maggiormente la conversazione degli interlocutori.

3)Il tempo dedicato dalle donne alla gestione della vita familiare (es. cura dei figli e degli anziani) è maggiore rispetto a quello dedicato dagli uomini



DIFFERENZE DI GENERE E SICUREZZA

Rischio/Conseguenza per la salute	“Più esposti/ Maggiore incidenza”	Osservazioni
Infortunati	Uomini	La frequenza è maggiore per gli uomini, anche dopo che si sono apportate modifiche con la riduzione dell’orario di lavoro per le donne
Disturbi agli arti superiori	Donne	Si riscontra un’elevata incidenza in alcune attività altamente ripetitive svolte da donne, quali i lavori alla catena di montaggio “leggera” e l’attività di introduzione dati, in cui si può controllare molto il modo di lavorare
Sollevamento di carichi pesanti	Uomini	Però, per esempio le donne che lavoro nei settori delle pulizie, del catering e dell’assistenza sono soggette a lesioni causate da sollevamento e trasporto di carichi pesanti



DIFFERENZE DI GENERE E SICUREZZA

Rischio/Conseguenza per la salute	“Più esposti/ Maggiore incidenza”	Osservazioni
Stress	Donne	Si segnalano elevati tassi per entrambi, ma tra i fattori di stress che riguardano le donne figurano le molestie sessuali, la discriminazione, i lavori poco qualificati con scarso controllo, lavori con elevato peso emotivo e il doppio peso del lavoro domestico non retribuito, che si aggiunge al lavoro retribuito (“doppia presenza”)
Violenza da parte del pubblico	Donne	Le donne che lavora sono più in contatto con il pubblico
Rumore/Perdita dell’udito	Uomini	Le donne a volte sono molto esposte, ad esempio nell’industria tessile e in quella alimentare
Cancro professionale	Uomini	In alcune industrie manifatturiere le donne hanno tassi più elevati



DIFFERENZE DI GENERE E SICUREZZA

Rischio/Conseguenza per la salute	“Più esposti/ Maggiore incidenza”	Osservazioni
Asma e allergie	Donne	Ad esempio, a causa di prodotti detergenti, prodotti sterilizzanti e polvere nei guanti protettivi di latex usati in assistenza medica e polveri nell’industria della manifattura tessile e dell’abbigliamento
Malattie della pelle	Donne	Per esempio, a causa del lavoro con mani bagnate in settori quali il catering o a causa del contatto con la pelle di sostanze detergenti o prodotti chimici per parrucchieri
Malattie infettive	Donne	Per esempio, nell’assistenza sanitaria o nelle attività a contatto con bambini



DIFFERENZE DI GENERE E SICUREZZA

Rischio/Conseguenza per la salute	“Più esposti/ Maggiore incidenza”	Osservazioni
Attrezzature di lavoro e di protezione inadeguate	Donne	Gran parte degli indumenti e delle attrezzature da lavoro sono stati concepiti per l’”uomo medio”, il che crea problemi per molte donne e anche per molti uomini che escono dalla media
Salute riproduttiva	Entrambi	Tra i temi trascurati figurano fertilità, disturbi mestruali, menopausa e salute riproduttiva maschile
Orario di lavoro inadeguato	Entrambi	In genere gli uomini hanno orari molto lunghi di lavoro retribuito, mentre le donne svolgono più lavoro domestico non retribuito. Entrambi desiderano un migliore equilibrio tra lavoro e vita



*Una **rosea** proposta per un
cambio di mentalità verso
il gender mainstreaming*



PUNTI DI FORZA DELLE DONNE

Nel 2012, Sharon Hadary, fondatrice ed ex direttore esecutivo del Centro per la ricerca Imprenditoriale Femminile, e Laura Henderson, fondatrice ed ex direttore esecutivo di Prospect Associates, hanno intervistato 15 donne lavoratrici con ruoli manageriali, in diversi settori aziendali. Lo scopo era quello di individuare le specificità caratteriali delle donne al lavoro, e di come queste siano state fondamentali per il successo lavorativo.

14



Dall'elaborazione di queste interviste hanno individuato le 9 caratteristiche (che vedremo di seguito) che le donne usano maggiormente per descriversi al lavoro, e che riportano essere essenziali per il proprio successo e benessere.



PUNTI DI FORZA DELLE DONNE

VALORI

**LEADERSHIP:
PROFESSIONALE E
PRIVATA**

**GESTIRE LE
“CRISI”**

**VISIONE OLISTICA
DEL MONDO**

**COMPRENSIONE E
COLLABORAZIONE**

ASCOLTO

**CREANO
CONDIVISIONE**

**VALORIZZANO I
COLLABORATORI**

**INTELLIGENZA
EMOTIVA**



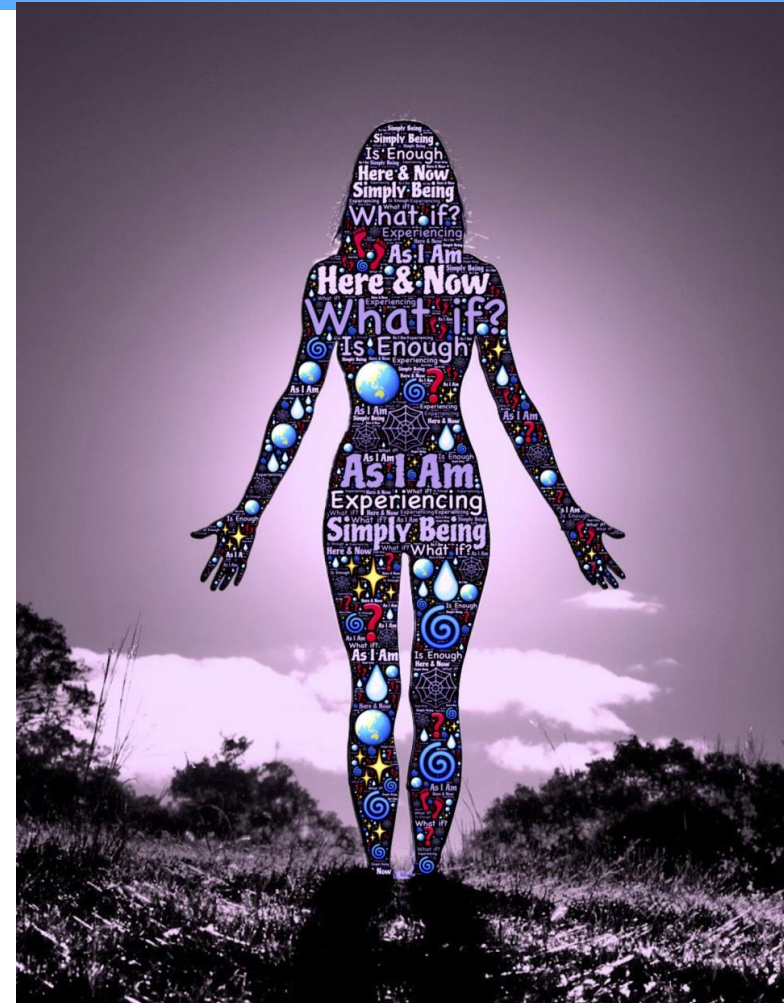
VALORI

Le donne, dentro alle aziende, ancora di più se ricoprono ruoli che richiedono responsabilità e capacità decisionali, hanno sempre ben presenti alcuni **valori**

fondamentali:

- correttezza,
- serietà,
- linearità,
- senso della professionalità.

Sanno rispettarli in ogni circostanza, **traducendoli concretamente in operatività quotidiana** con massima coerenza.





VALORI

Questi valori sono la lente attraverso la quale possono esaminare e giudicare la realtà, sia nelle decisioni di tutti i giorni che di fronte alle grandi scelte strategiche.





LEADERSHIP: PROFESSIONALE E PRIVATA

Le donne, possono sviluppare ottime doti di leadership.

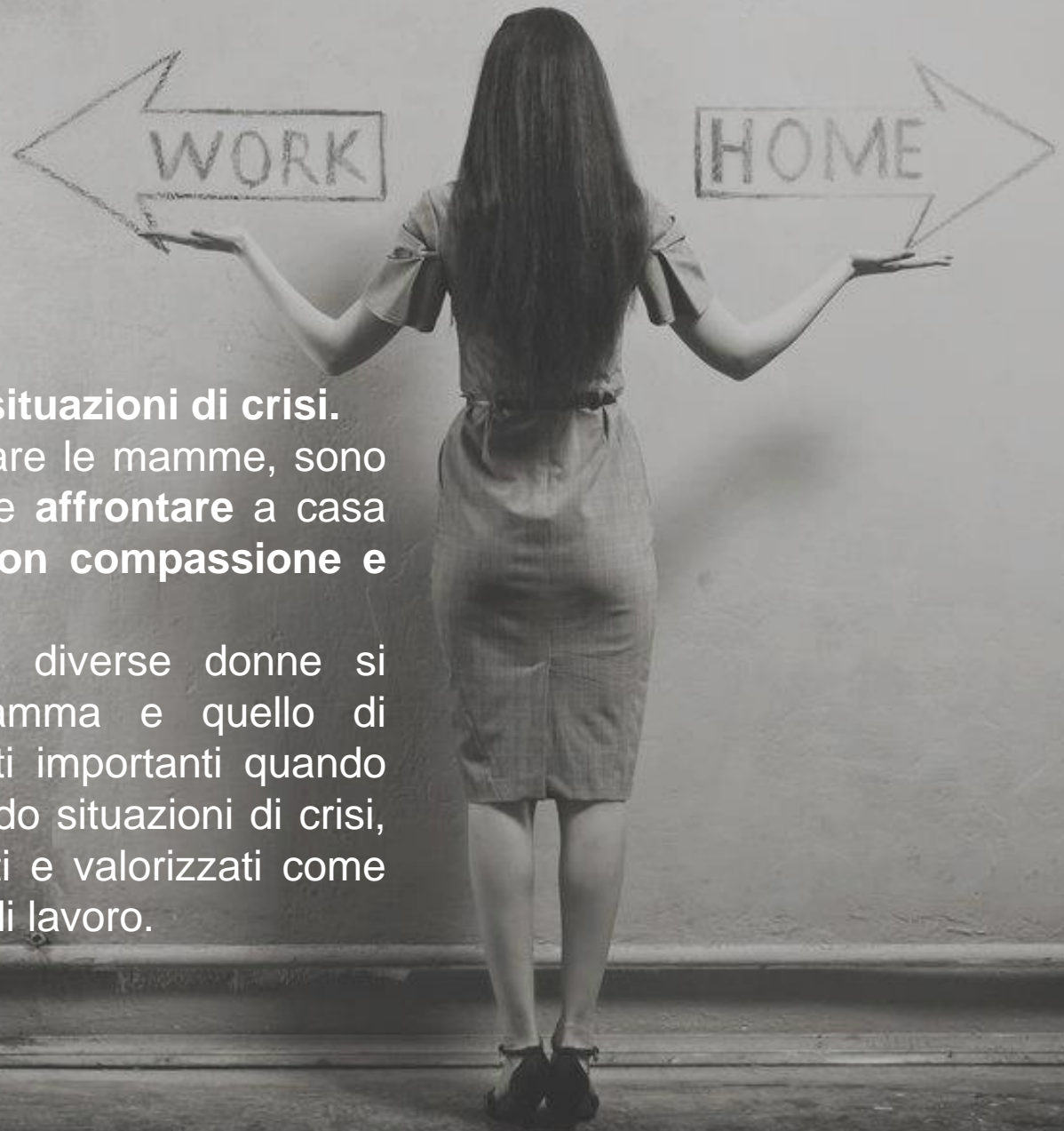
Basti pensare che spesso le donne si trovano a **bilanciare** vita professionale e personale di gestione e cura della famiglia, che necessità di buone capacità di leadership.

Questo fa sì che, dal momento in cui ricoprono ruoli di leadership, sia più facile rivolgersi a un leader femminile con una richiesta personale o una domanda delicata.

Inoltre, questa propensione alla cura dell'altro le rende più proattive nel

diventare mentori.





Gestiscono bene le situazioni di crisi.

Molte donne, in particolare le mamme, sono educatrici e sanno come **affrontare a casa le situazioni di crisi con compassione e pazienza.**

Il duplice ruolo in cui diverse donne si trovano, quello di mamma e quello di lavoratrice, sono attributi importanti quando una donna sta affrontando situazioni di crisi, e per questo vanno visti e valorizzati come punti di forza nei luoghi di lavoro.

GESTIRE LE “CRISI”

Fanno sembrare i loro lavori senza sforzo

Le donne sono esperte nel rendere possibile l'impossibile. E a volte in una buona giornata lo fanno sembrare anche senza sforzo.

Le donne sono pragmatiche, resilienti e solitamente in grado di manovrare situazioni difficili con grazia.

20

*“Le donne guardano il mondo con coraggio e sono in grado di assemblarlo
come in un puzzle complesso.”*

[Jody Clower, fondatrice e CEO di Nestiny]





VISIONE OLISTICA DEL MONDO



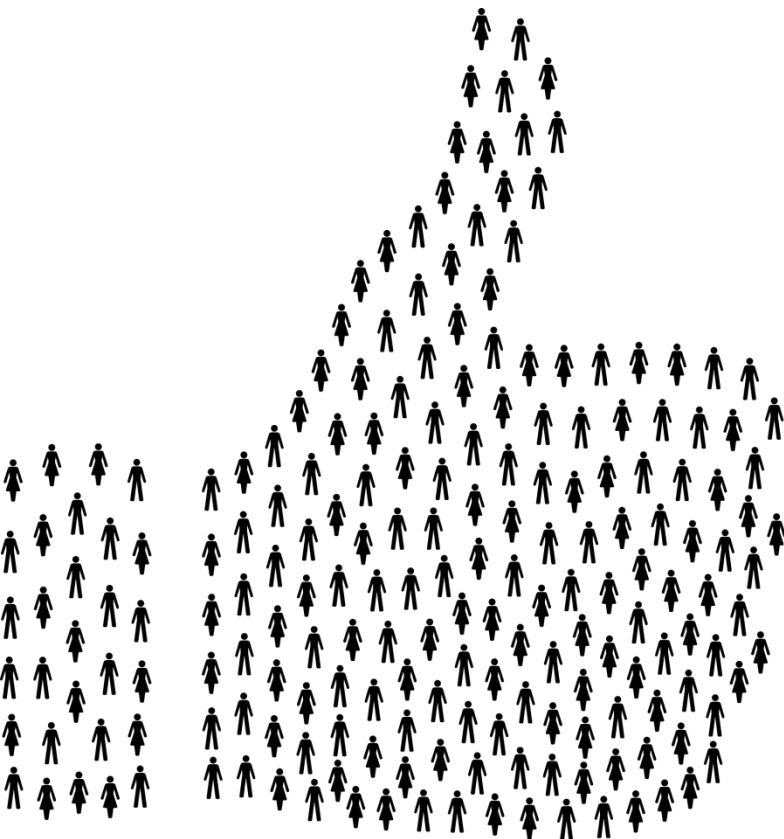
La visione del mondo che ha una donna è olistica.

In altri termini, la loro **prospettiva** è **multiforme**, che valorizza il successo senza perdere di vista i vari aspetti della vita, la carriera, la famiglia, gli interessi personali.

Questa loro visione **facilita anche la soluzione dei problemi** che devono affrontare, in quanto permette di andare ben al di là di numeri, dati, fredde valutazioni e **mette in campo** gli **aspetti** che riguardano i **valori basilari, la visione d'insieme, la cultura, le relazioni umane.**



COMPrensione E COLLABORAZIONE



Una delle doti più importanti della donna è la **facilità nel costruire solide relazioni lavorative all'interno dell'azienda a ogni livello**, sia con i pari grado che con i dipendenti, i clienti e i fornitori.

Sono abituate a **incoraggiare lo scambio di opinioni** tra i vari partecipanti alle riunioni e riescono a sintetizzare le idee sulle quali si discute, trovando una soluzione comune e condivisa.



COMPrensione E COLLABORAZIONE

La donna non assume posizioni gerarchiche pregiudiziali nel valutare o favorire le **idee nuove**.

In altri termini, **non conta il ruolo di chi le ha proposte, conta solo la loro reale efficacia e funzionalità**.

Quindi, le donne non spingono perché la loro idea prevalga sulle altre, ma cercano la soluzione migliore, indipendentemente da chi l'abbia formulata.



COMPrensione E COLLABORAZIONE

Le donne hanno una propensione a dimostrare **passione, entusiasmo e la capacità di servire ed essere servite dagli altri.**

Questo fa sì che riescono a prendere **decisioni coraggiose e sagge** come leader, facendo **affidamento sugli altri per far parte della loro squadra.**

24

“Prediligono ambienti di lavoro meno autoritari, più cooperativi e familiari, ma con una solida leadership.”

[Katharine M. Nohr, presidente, Nohr Sports Risk Management]



ASCOLTARE

Le donne, sanno quanto sia importante **dedicare tempo alla consultazione dei propri collaboratori**, quando è necessario prendere una decisione importante.

Sanno che è indispensabile coinvolgere sia coloro che devono **elaborare il progetto in astratto** sia coloro che dovranno **concretamente realizzarlo (dipendenti, clienti e fornitori)**.





ASCOLTARE

Le donne hanno un atteggiamento decisamente più elastico degli uomini: sono **disposte a considerare eventuali alternative al progetto**, né si sentono sminuite se devono rielaborarlo, ma lo fanno senza mai perdere di vista **l'obiettivo finale**.

Questa prassi, in genere, favorisce scelte più ponderate, oltre a una riduzione dei tempi decisionali.

26

“Le donne prendono il tempo di ascoltare invece di reagire immediatamente. Apprezzando le persone e i loro punti di vista. Se hanno ragione o torto, le ascoltano e poi prendono la nostra decisione.”

[Jo Hausman, coach di leadership e autrice, 2016]





CREARE CONDIVISIONE

Lo spirito che anima le donne, ancora di più quando raggiungono posizioni di vertice nelle aziende, è **improntato a un senso altruistico molto spiccato**.

In cima ai loro **obiettivi** c'è qualcosa che trascende la loro singola persona e che rappresenta al contrario il **bene della collettività** e, quindi, della **stessa impresa**.

27





CREARE CONDIVISIONE

La **priorità** viene sempre posta dalla donna sui **valori e sulla visione condivisa degli obiettivi** che difficilmente sono individuali o di reparto.

In questo modo, è più facile per loro far capire come ognuno possa contribuire al successo dell'azienda e quanto ci si aspetti da lui perché ciò sia ottenuto, al di là delle pur giustificate aspirazioni e ambizioni personali.



“Si dice che la comunicazione sia tra le abilità più forti di una donna – e le donne sanno come usarla! Sia che si comunichi con datori di lavoro, colleghi di lavoro o partner, un flusso di comunicazione aperto consente chiarezza nell'esecuzione di ruoli e responsabilità.”
[Tina Bacon-DeFrece, presidente, Big Frog]



VALORIZZARE I COLLABORATORI

I sondaggi, messi a punto dalle numerose ricerche svolte sul tema, confermano che le **donne sono più capaci**, rispetto ai loro colleghi maschi, **di capire e interpretare le reali esigenze di collaboratori e dipendenti**.



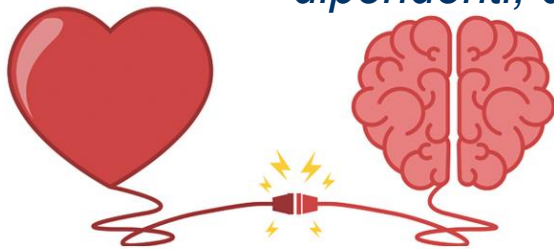


INTELLIGENZA EMOTIVA

Le donne hanno un'elevata intelligenza emotiva.

L'intelligenza emotiva – la capacità di riconoscere le emozioni in sé stessi e negli altri e relazionarsi con loro – è qualcosa che ha recentemente guadagnato attenzione come caratteristica desiderabile dei lavoratori.

“Credo che questo sia qualcosa più naturale per le donne che per gli uomini, ed è qualcosa che ho incontrato personalmente nella mia carriera. Per creare davvero un ottimo posto di lavoro e ottenere il meglio dai dipendenti, dimostrare l'intelligenza emotiva come caratteristica di leadership è fondamentale.”



[Lakshmi Raj, co-fondatrice e co-CEO, Replicon]

Sanno riconoscere, più facilmente, il potenziale lavorativo di ognuno, e sembrerebbero essere in grado di aiutare a svilupparlo, tenendo conto di alcune variabili personali e umane, di solito trascurate dagli uomini.



Questa maggiore sensibilità aiuterebbe di conseguenza ad accrescere la fiducia dei collaboratori nell'establishment e rafforzerebbe il loro impegno quotidiano nell'attività di business.





E IN AMBITO SALUTE E SICUREZZA?

Tali punti di forza delle donna al lavoro possono diventare indispensabili, per la loro efficacia ed efficienza, anche nel contesto salute e sicurezza sui luoghi di lavoro!





3 Idee condivise tra noi oggi,

3 opportunità da valutare

per il futuro



1 DONNE E RIUNIONE PERIODICA

Pensiamo, ad esempio, alla realizzazione della **riunione periodica** (art. 35 D. Lgs. 81/08 e s.m.i.).

Se la conduzione della riunione periodica o di altre riunioni di sicurezza, avvenisse da parte di una donna, potremmo contare sulla sua **visione olistica del contesto**, che facilita la soluzione dei problemi, mettendo in campo anche gli aspetti che riguardano i **valori** basilari, la **visione d'insieme**, le relazioni umane. E ancora, sulla sua **propensione alla collaborazione**, che la porta a non assumere posizioni gerarchiche pregiudiziali nel valutare o favorire le idee nuove. Non conta il ruolo di chi propone nuove idee, conta solo la loro reale efficacia e funzionalità.



2 DONNE E RLS

E ancora, potremmo pensare ai vantaggi che potrebbero portare le donne, nel ruolo di **RLS-T/S**. (rif. art.50 D. Lgs. 81/08 e s.m.i.)

Ad esempio, la propensione della donna **alla condivisione**, che ha come obiettivo il bene della collettività, del singolo e quindi della stessa impresa, le facilita nel promuovere la sicurezza trasversalmente a tutti i lavoratori e alla Direzione.

Ancora, la **centratura sui valori** che la guideranno costantemente in una accurata partecipazione attiva delle attribuzioni previste.

Infine, **l'elevata intelligenza emotiva**, le permette di riconoscere le emozioni in sé stessi e negli altri e di relazionarsi con loro.



3 DONNE E HSE MANAGER

Infine, vista la nuova panoramica sulla figura dell'HSE Manager, normata nel 2018 con la UNI 11720, i punti di forza della donna in tale posizione diventano tutti rilevanti.

Soprattutto visto che la stessa norma inquadra come capacità essenziale per tale figura, oltre a quelle tecniche, anche quelle **relazionali**.

Tale capacità racchiude in sé tutti punti di forza della donna al lavoro, ad esempio: la **leadership** attiva sia nella vita privata che in quella professionale; la gestione efficace delle situazioni di “**crisi**”; una spiccata propensione alla **collaborazione** e alla **comprensione** per il raggiungimento degli obiettivi; e l'**intelligenza emotiva**, capacità che le permette di gestire e capire sia le proprie che altrui emozioni.



SALUTI E RINGRAZIAMENTI

-Dove hai trovato la forza?

-Siamo donne tesoro, la forza trova noi.



To be continued ...