

POLITICHE DI GENERE, TOLLERANZA ZERO IN TEMA DI MOLESTIE, CREAZIONE DI UN AMBIENTE DI LAVORO SANO ED INCLUSIVO COME IMPORTANTI STRUMENTI DI CRESCITA AZIENDALE

*di Marianna Ciambrone**

Come Consigliera di Parità della Provincia di Lecco sono stata ideatrice e promotrice del protocollo sulla Genitorialità Condivisa, sottoscritto con convinzione da tutte le parti sindacali e datoriali del territorio oltre che da ordini professionali ed enti pubblici.

L'obiettivo del protocollo è stato quello di fornire un strumento concreto alle aziende, con particolare attenzione a quelle realtà che occupano in maggiore percentuale personale femminile, stimolando un cambiamento culturale per il quale donne e uomini decidano di condividere equamente la cura dei figli e dunque la genitorialità, ad oggi ancora quasi esclusivamente in capo alla madre lavoratrice.

Ricordando che strumenti come il congedo parentale, il riposo giornaliero, la malattia dei figli minori, lo smart working o, nei casi più gravi, la necessità di ricorrere al part time, sono strumenti assolutamente fungibili tra i due genitori (facendo ovviamente eccezione per la maternità obbligatoria), la svolta culturale consentirebbe una più equa distribuzione dei compiti, che non deve essere vista solo come una migliore gestione del nucleo familiare in senso stretto

ma come strumento che ha dirette ricadute sul benessere aziendale.

Il progetto è nato dallo scontrarsi con l'evidente difficoltà delle aziende di "accogliere" tutte le richieste provenienti dalle lavoratrici donne in termini di esigenze conciliative, verificandone l'oggettiva fatica di gestione, con evidente disparità, tra le aziende che occupano più uomini (che non si trovano a dover organizzare, autorizzare e coprire assenze e richieste fondate sulla necessità di cura) rispetto a quelle che occupano più donne.

Riequilibrare il carico conciliativo tra entrambi i sessi vuol dire garantire alle aziende una presenza più costante dei propri dipendenti, senza distinzione di genere, vuol dire avere la certezza di occupare personale che è sempre in grado di formarsi, di acquisire, mantenere ed accrescere competenze.

Il medesimo scopo persegue la lotta alle discriminazioni, molestie e violenze sui luoghi di lavoro di cui pure mi occupo nello svolgimento del mio mandato.

L'aggiornamento del DVR al rischio aggressioni e molestie, ormai obbligatorio per legge, non deve essere mero formalismo ma deve necessariamente essere seguito dalla formazione del proprio personale che deve comprendere cos'è una molestia al fine di imparare come gestirla e combatterla.

E ciò anche a tutela del datore di lavoro che, nel caso di accadimenti molesti nella propria azienda, potrà dare prova di essersi attivato al meglio al fine di riconoscere, prevenire e gestire il rischio anche per riuscire a liberarsi da eventuali responsabilità siano esse di natura civile e/o penale.

Anche tale approfondimento, in tema di salute e sicurezza, accompagnato dalla tolleranza zero, voluta dalla Comunità Europea, verso ogni comportamento discriminatorio, non deve essere vissuto e immaginato

* Avvocato, Consigliera di Parità

come un'esclusiva tutela dei lavoratori.

Al contrario, un ambiente di lavoro libero da comportamenti molesti e discriminatori assicura all'azienda la presenza di lavoratori soddisfatti, fidelizzati e pronti ad eseguire i loro compiti nell'esclusivo interesse dell'azienda.

Si assisterà non solo ad un significativo abbattimento di periodi di malattia legati allo stress da lavoro correlato ma alla presenza positiva di dipendenti liberi da carichi psicologici che sfociano, sul lungo periodo nel fenomeno del burnout lavorativo.

Un ambiente di lavoro molesto, discriminatorio, non inclusivo, con un responsabile non attento alle esigenze conciliative del proprio personale, è un

ambiente di lavoro dove si assisterà a fenomeni di dimissioni frequenti, denunce alle autorità preposte, ostilità tra colleghi e superiori, con tutto ciò che questo comporta sia in termini di spesa, di mancato guadagno, di danno all'immagine e di mancata professionalizzazione del personale.

Nella gestione di questi aspetti lavoristici va necessariamente riconosciuta l'importanza di protocolli condivisi, concreti, attuali ed attuati tra tutte le parti sociali, nella consapevolezza che promuovere la crescita aziendale e il benessere dei lavoratori non è esclusivo compito dell'una o dell'altra parte datoriale o sindacale ma deve essere impegno comune da promuovere con coesione e consapevolezza, nell'unico interesse della crescita del Paese.