

Il Progetto Gender Diversity un anno dopo

Il progetto Gender Diversity è stato lanciato a livello globale nel luglio del 2010. Patrizia Bonometti, Direttore Risorse Umane di TenarisDalmine, illustra l'attuale situazione italiana.

A che punto è il progetto GD in Italia?

I dati italiani mostrano che, da settembre 2010 a febbraio 2011, solo il 3,38% degli impiegati e dei quadri di TenarisDalmine

ha beneficiato di part-time, teleworking (cioè la possibilità di lavorare da casa, ndr) e orario flessibile. Ritengo che questa percentuale - attualmente bassa - sia destinata

a crescere con il passare del tempo: questo tipo di progetti, infatti, si misura sul lungo periodo proprio perché incide su abitudini di vita spesso molto radicate e per questo difficili da modificare. Sicuramente è difficile riuscire a conciliare le esigenze familiari con quelle aziendali e ci rendiamo conto che, spesso, i Responsabili hanno difficoltà a riorganizzare il lavoro in modo da consentire ai propri collaboratori di usufruire di queste iniziative. Questo non ci deve scoraggiare ad avere costanza nel cercare sempre soluzioni anche innovative che possano soddisfare entrambe le esigenze.

Come interpreta i risultati del Sondaggio di Opinione 2010?

Il Sondaggio ha evidenziato che la percezione dei dipendenti in tema di tutela della diversità è peggiorata negli ultimi due anni e, proprio per questo, abbiamo realizzato alcuni Focus Group, che ci permetteranno di indagare le ragioni di questi risultati. Dai primi risultati è emerso che le opportunità di carriera in Tenaris non vengono ancora percepite da parte delle donne come paritarie. In realtà, come Risorse Umane lavoriamo quotidianamente per garantire che non ci siano preclusioni nello sviluppo delle carriere. Ci siamo però resi conto che spesso sono proprio le donne che tendono ad "autolimitarsi", a decidere di rinunciare. Il nostro obiettivo è quindi quello di creare le condizioni in azienda affinché le donne che scelgono e vogliono proseguire nel loro sviluppo professionale trovino un contesto che glielo consenta. Ad esempio, incontriamo tutte le future mamme per spiegare loro tutti i benefici che l'azienda mette loro a disposizione e per definire insieme un percorso lavorativo di rientro al termine del periodo di congedo, poiché sappiamo che spesso i problemi nascono a causa della scarsa comunicazione tra la dipendente e il proprio responsabile, soprattutto in momenti delicati quali ad esempio il periodo di assenza per maternità.

Quali sono le strategie per il futuro?

La nostra attività, come area Risorse Umane, si pone l'obiettivo di garantire pari opportunità alle donne in modo trasparente, favorendo una maggiore comunicazione con i responsabili, per affrontare nel modo migliore lo sviluppo della propria carriera anche durante la maternità, usufruendo dei benefici che l'azienda mette a disposizione. In questo senso, la situazione italiana è particolarmente positiva, perché già



da alcuni anni le famiglie dei dipendenti possono usufruire di iniziative come le borse di studio per i figli in età scolare, agevolazioni per l'asilo nido e iniziative dedicate ai ragazzi durante i periodi di vacanza.

Che consiglio darebbe alle donne che lavorano in azienda? E alle neolaureate che si affacciano al mondo del lavoro?

Le inviterei ad una maggiore proattività, perché spesso noto un atteggiamento di attesa, mentre feedback chiari e continui da parte loro sono fondamentali per noi per indirizzare nella maniera più efficace possibile i nostri sforzi come azienda.

Per quanto riguarda le neolaureate, TenarisDalmine ha numerosi contatti con le Università italiane e quando incontriamo gli studenti mettiamo in evidenza le politiche aziendali a favore delle pari opportunità lavorative, anche grazie a testimonianze di dipendenti di sesso femminile che hanno fatto carriera all'interno dell'azienda.

Gender Diversity: le azioni

All'interno delle aziende si sta diffondendo sempre di più l'interesse nei confronti della diversità di genere e della sua gestione.

Tenaris ha avviato - a luglio del 2010 - un progetto denominato Gender Diversity, che ha definito delle linee guida globali e lanciato numerose iniziative, quali ad esempio in Italia:

- **orari di lavoro flessibili:** possibilità di scegliere tra diversi profili orari e di recuperare le ore perse nel pomeriggio o nei giorni successivi.
- **programma neogenitori:** nei primi due anni di vita del figlio, i dipendenti possono scegliere di lavorare da casa un giorno alla settimana.
- **asili nido:** convenzioni con tre diverse strutture del territorio.
- **vacanze studio:** possibilità di accedere a centri estivi e vacanze studio all'estero per i figli dei dipendenti nei periodi di chiusura delle scuole.
- **servizi sanitari:** convenzioni con strutture sanitarie e assicurazione sanitaria per tutti i dipendenti.
- **altri servizi:** sportello bancario in azienda, convenzioni con banche ed assicurazioni, borse di studio per i figli dei dipendenti.