



Il Gender Mainstreaming nella promozione della salute in azienda

Nel seguente testo illustriamo alcuni concetti e evidenziamo con due esempi concreti cosa significa Gender Mainstreaming nella promozione della salute in azienda. Presentiamo, insomma, alcune tendenze attuali e forniamo spunti di riflessione. I numerosi altri fattori che influenzano il comportamento delle persone in materia di igiene di vita e salute saranno descritti in altri contesti.¹ Gli uomini e le donne sono diversi; le loro realtà sono caratterizzate da differenze dovute a situazioni di vita specifiche in quanto uomini o donne. Queste disparità si palesano anche e in modo pronunciato nel comportamento relativo alla salute, al lavoro o al tempo libero. Tali diversità comportamentali rivestono un'importanza primordiale negli sforzi volti a determinare misure adeguate per la promozione della salute in azienda. Gender Mainstreaming significa tener conto di questo dato di fatto in tutte le attività (pianificazione e attuazione di misure, ristrutturazioni, sviluppo di organizzazione ecc.).

Il termine gender

Per evidenziare la differenza fra i sessi determinata da fattori sociali e culturali e distinguerla dal sesso biologico, si utilizza il termine inglese „gender“. In questo modo si vuole evidenziare per l'appunto che si tratta del genere inteso in termini sociali e non biologici. Il concetto si riferisce ai comportamenti influenzati da fattori sociali che, a seconda della cultura di appartenenza, possono presentare forme diverse. Visto che il genere sociale è considerato modificabile (molto di più di quanto lo sia quello biologico), questa distinzione terminologica riveste un'importanza centrale per la promozione della salute in azienda.

Gender competence

Questo concetto è incentrato su quattro componenti che possono essere acquisite:

(1) la sensibilità per i rapporti fra i sessi e la presenza di strutture (potenzialmente) discriminatorie, nonché per la complessità della tematica legata al genere. (2) Competenze tecniche: conoscenza di strumenti e metodi da utilizzare nel proprio ambito di lavoro. Informazioni relative agli aspetti di gender e ai dati relativi ai rapporti fra i sessi nel campo di attività in questione. (3) Autoriflessione: ripensare la propria socializzazione in quanto uomo/donna e mettere in discussione i propri modelli di valori. (4) La motivazione a percepire disparità legate alla differenza fra i sessi e contribuire al loro smantellamento.

¹ www.gendermainstreaming.com



Genderhealth

Per via di fattori biologici, condizioni di vita e aspettative diverse da parte della società in quanto ai ruoli da assumere, il comportamento di uomini e donne in materia di igiene di vita e salute nella maggior parte dei casi presenta delle differenze. Ce ne accorgiamo anche sul posto di lavoro. Se in questo contesto dagli uomini oltre ad una elevata prestazione ci si aspetta piuttosto determinazione e capacità di affermarsi, i requisiti formulati dalle donne e nei confronti delle donne si situano tendenzialmente negli ambiti comportamento sociale e responsabilità per l'ambiente di lavoro. Di conseguenza, anche le sollecitazioni individuali sono percepite in modo differenziato: se gli uomini, ad esempio, soffrono di stress sul posto di lavoro, di solito è perché non si sentono all'altezza della situazione in termini qualitativi e quantitativi, perché devono interrompere frequentemente il loro lavoro o perché devono eseguire o controllare troppe attività contemporaneamente. Per le donne, invece, lo stress sul posto di lavoro significa nella maggior parte dei casi stress sociale: conflitti, clima di lavoro cattivo, mancanza di valorizzazione da parte di colleghi e superiori o mobbing. Sia gli uomini che le donne possono ammalarsi di stress sul posto di lavoro². Per individuare tempestivamente i disturbi e attuare misure di prevenzione efficaci è consigliabile intervenire partendo dalla diversità delle sollecitazioni a seconda dell'appartenenza sessuale.

Per le sollecitazioni fisiche, invece, valgono altre considerazioni: i rischi per la salute che comportano attività fisiche pesanti sul posto di lavoro hanno delle ripercussioni negative, con caratteristiche simili sia per gli uomini che per le donne. Le misure preventive quali: frequenti pause brevi, attività compensatorie, miglioramento della postura ecc. sono efficaci per entrambi i sessi. Oltre all'introduzione di misure di miglioramento strutturale, i collaboratori devono adeguare anche il loro comportamento. Si raccomanda a questo proposito di seguire una strategia con vari approcci: di solito, le donne sono più raggiungibili attraverso la comunicazione verbale e sono anche più aperte nei confronti delle tematiche della salute. Gli uomini invece possono essere coinvolti più facilmente attraverso delle attività con un impatto diretto e immediato³.

² Citato liberamente da Claudia Meier: Gender Health: Policies, Praxis und Perspektiven, gennaio 2004

³ Per ausili e spunti di riflessione www.genderhealth.ch.