

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5892 di Mercoledì 16 luglio 2025

Cantieri: formare al rispetto, alle relazioni e alla valorizzazione di talenti

Per superare stereotipi e disuguaglianze in edilizia, servono talenti, capacità, conoscenze delle dinamiche di cantiere, competenze tecniche e relazionali senza alcuna differenza di genere. A cura di Antonella Grange e Carla Mammone.

È un dato di fatto che il mondo dell'edilizia resti ancora a *prevalenza maschile* e che la percentuale femminile rimanga risicata. Infatti, nei cantieri, *le donne sono meno di una ogni 10 addetti*. Spesso, sono relegate a ruoli secondari nella gestione documentale e di back office.

Il settore conta il 12% di lavoratrici donne e solo il 7% per le aziende direttamente operative in cantiere.

Eppure, parliamo di un settore particolarmente trainante per l'economia: nel 2021-2022 l'edilizia ha infatti contribuito a circa un terzo della crescita del Pil (+12,3%), dato che sale al 50% se si considera anche tutta la sua filiera, come indicato dai dati dell'Osservatorio congiunturale sull'industria delle costruzioni dell'Ance-Associazione nazionale costruttori edili.

Dal dossier pubblicato da INAIL emerge che in media gli **infortuni in rosa nel settore costruzioni rappresentano l'1,5% del totale**. Le fasce di età maggiormente colpite sono quelle tra i 45 e 59 anni. Inoltre, si rilevano aspetti legati al mondo del lavoro delle donne, che sono fortemente influenzati dal triplice ruolo di moglie, madre e lavoratrice. Ad esempio, le difficoltà di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata rappresentano una fonte di rischio per la maggioranza di loro. I dati mostrano che le donne sono più soggette ad infortuni sul lavoro perché sono maggiormente impegnate nella cura della famiglia e degli anziani, il che comporta spostamenti frequenti e tempi di recupero dalla stanchezza più ridotti.

Questo può avere ripercussioni sulla salute mentale, causando stress ed aumentando le probabilità di subire un infortunio.

In un contesto di cambiamenti in ambito tecnologico, di mercato, demografico, di diritto del lavoro, di crisi economiche e di scenari di guerra, un approccio consapevole alla sicurezza sul lavoro deve tener conto delle specifiche caratteristiche legate alle differenze di genere.

L'analisi dei dati per genere è fondamentale per l'adozione di politiche di prevenzione efficaci, in quanto consente di individuare le aree di rischio su cui intervenire prioritariamente.

Nonostante i dati, l'interesse delle donne verso l'edilizia e i cantieri, sembra effettivamente crescere: secondo **Formedil** (ente unico di formazione e sicurezza per il settore edile) nel 2022, le studentesse iscritte ai corsi di formazione sono state 9.004 (nel 2020 erano 4.007) e rappresentano il 32% di tutti gli iscritti delle scuole edili. In particolare, sono **aumentate** le donne iscritte ai **corsi per operaie**, passate da 700 nel 2020 a 1.574 nel 2022. Emerge come le donne seguano **soprattutto i corsi sulla formazione per la sicurezza** (obbligatorie) sia per le operaie sia per le tecniche, ma cresce anche il numero di allieve che hanno preso parte ai percorsi di alternanza scuola-lavoro.

Secondo **Elena Lovera, presidente di Formedil**, *"l'edilizia è un lavoro che possono fare tutti. Di certo ci sono alcune caratteristiche femminili che lo rendono particolarmente adatto, come la creatività. Si parte con un progetto orizzontale e bidimensionale per poi trasformarlo in un qualcosa che possiamo definire come la quarta dimensione, vale a dire la durata nel tempo. Questo, lo dico da donna, mi sembra un aspetto adatto all'emisfero femminile"*.

Mai come oggi nel settore si sono aperte delle breccie per un'edilizia moderna e qualificata, innovativa e tecnologica, sostenibile, sicura e per questo inclusiva. Ripensare le città, rigenerare i centri storici, progettare e costruire gli spazi del domani sono azioni in cui *la mente e le mani delle donne possono davvero fare la differenza*, mettendo a confronto le diverse attitudini e capacità personali e professionali.

In generale, *le funzioni considerate pesanti*, oggi sono agevolate dall' innovazione tecnologica che riduce la fatica e aumenta la sicurezza. Per lavorare, non occorre solo resistenza fisica, ma servono anche talenti, capacità, competenze tecniche e relazionali, oltre ad un'approfondita conoscenza di tutte le dinamiche di cantiere. Queste possono essere appannaggio di tutte le persone senza alcuna differenza di genere.

Per **promuovere la parità e il superamento di genere nei cantieri**, è necessario dunque *educare al rispetto, alla gestione delle emozioni e delle relazioni*, per abbattere i pregiudizi dei colleghi uomini. Necessita favorire l'inserimento e l'avanzamento di carriera, come crescita personale e professionale, incentivare la formazione e l'addestramento all'utilizzo di mezzi meccanici, sostenere una nuova cultura di allestimento del cantiere e promuovere l'ideazione di equipaggiamenti e DPI dedicati.

Ancora evidente all'attualità la difficoltà ad accettare una donna Professionista in una posizione di leadership in cantiere, come CSP/CSE, Direzione Lavori e RSPP.

Rimangono, di fatto, ancora troppi preconcetti e divisioni riguardo ai "lavori da uomo" e ai "lavori da donna", pregiudizi di genere, maldicenze e difesa dello "status quo".

L'esperienza, che accomuna tante, dimostra che non si riesce a svolgere il proprio incarico con serenità e al massimo delle proprie possibilità, senza dover sempre dimostrare di esserne all'altezza. Gli uomini, al contrario, non sono oggetto di tale giudizio. Di fronte a questo scenario qualunque ostacolo può diventare insormontabile, spingendo alcune donne ad abbandonare

questo campo o, addirittura, a non sceglierlo affatto.

La cattiveria nei confronti delle donne si manifesta gratuita, pungente, sconfinando nel personale con l'intento di minare l'autostima, di sottovalutare o sminuire le capacità e competenze, di ribadire "non sei abbastanza" o "non lo puoi fare".

Per superare questa situazione **sarà fondamentale puntare sulla sensibilizzazione e formazione delle nuove generazioni**, affinché non percepiscano più l'eccellenza femminile come un'eccezione, concentrandosi esclusivamente sul rispetto della persona, sui talenti e competenze, sull'impegno, sul merito e sui risultati raggiunti, senza preconcetti discriminanti. Parimenti, dovrà essere favorita la costruzione di percorsi di crescita professionali senza per forza dover rinunciare alla sfera di vita personale e familiare.

Le diversità devono diventare nuove risorse ed opportunità.

Purtroppo, ancora **poche giovani donne scelgono le discipline STEM** (*Science, Technology, Engineering e Mathematics*) non perché non siano capaci, ma perché il contesto culturale e lavorativo continua a far percepire loro che quello non è il loro ambiente. Sin da piccole le ragazze assorbono l'idea che tali materie siano solo per "maschi" e che siano più portate per altro. Crescono con pochi modelli femminili in ruoli apicali ed in ambiti lavorativi prettamente maschili, per cui se non vedi donne lì è più difficile immaginarti lì. **Frase tipica: "sei una bella ragazza, perché vuoi fare ingegneria?"**»

Le ragazze sono poco incentivate a scegliere la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica, infatti, **solo il 37% delle laureate proviene da percorsi STEM contro il 67% degli uomini**. Nel settore tecnologico le donne sono appena il 22% della forza lavoro.

A parità di ruolo guadagnano meno degli uomini e le carriere sono costruite su modelli che penalizzano la maternità: meno promozioni, opportunità e riconoscimenti.

Il cammino è difficile ed è ancora un **percorso ad ostacoli** durante il quale tante donne abbandonano, mentre altre, **nonostante tutto, resistono ai pregiudizi e sfondano le porte chiuse**.

"Quello che hai creato dà la tua misura e la tua opera è l'espressione del tuo vero valore" (Henri-Frederic Amiel)

Antonella Grange e Carla Mammone



Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it