



Metodo CIAI – congratularsi, invitare, ascoltare, informare

Essere in attesa di un figlio comporta grandi responsabilità. La maternità e la paternità provocano certamente reazioni di natura fisica e psicologica. Presa di coscienza, serenità, angoscia e separazione sono tutte tappe che contraddistinguono i nove mesi di gravidanza. Fin dall'inizio, la futura madre è confrontata con numerose questioni e talvolta con sentimenti contraddittori.

Per la donna che lavora, una tappa fondamentale è quella di comunicare il proprio stato sul luogo di lavoro: alcune non hanno alcuna difficoltà a farlo, altre invece temono questo momento. Tutto dipende dall'atmosfera e dalla politica del personale che si riscontrano nell'impresa.

La reazione adatta è “C.I.A.I.”

La reazione adatta alla comunicazione della gravidanza si riassume in quattro punti:
Congratularsi, Invitare, Ascoltare, Informare

- 1. Congratularsi** - La gravidanza è un evento positivo, portatore di speranza e di vita. Le prime parole non possono essere che di felicitazioni! Avete tempo sufficiente per riflettere poi alle numerose questioni da affrontare: dapprima conviene condividere ed esprimere la gioia che una futura nascita suscita.

Nella pratica: tante lavoratrici hanno vissuto l'annuncio in modo teso e difficile; hanno avuto l'idea di rappresentare solo fonte di problemi per l'impresa. Tale situazione provoca ulteriore angoscia e paura inutile che può condurre alla malattia; la donna incinta invece ha bisogno di serenità.

- 2. Invitare** – mamagenda è utile al datore di lavoro e alla lavoratrice. Informate la vostra collaboratrice dell'intenzione di utilizzarla e mostrategliela. Mediante password ella potrà accedere in ogni momento al suo proprio profilo e alle informazioni a lei destinate. Se non dispone di accesso internet a casa, è utile procurarle un accesso sul luogo di lavoro o di stamparle le schede che la riguardano e consegnargliele.

Nella pratica: tre sono gli incontri che mamagenda propone; il primo in occasione della comunicazione della gravidanza. In quell'occasione fissate poi altre due date per gli altri due incontri con la vostra collaboratrice e inserite le date nello scadenario. I temi da discutere vi saranno proposti qualche giorno prima di ciascun incontro.

Importante da sapere: le varianti organizzative per il reinserimento al lavoro dopo il congedo di maternità sono da discutere al terzo incontro. Per la futura madre spesso non è facile decidere anticipatamente del proprio futuro.

- 3. Ascoltare** – Quando la lavoratrice incinta annuncia la gravidanza, di norma è già avanti di qualche mese: i primi controlli sanitari sono già stati fatti e voi potete informarvi sul suo stato di salute e decidere se occorre adottare misure per tutelarla sul posto di lavoro. Questo è importante perché il datore di lavoro in Svizzera ha l'obbligo legale di tutelare la salute dei propri dipendenti.

Manuale InfoMaternità : Tutela della salute

➔ http://www.informaternite.ch/in_attesa_del_bebbe/tutela_della_salute_sul_lavoro

Scheda18 «Attenzione pericolo! – valutazione del posto di lavoro» ➔

http://mamagenda.ch/tools/18_Attention_danger.pdf

In pratica: di norma, la donna incinta si vede consegnato un “libretto di maternità” dal medico che la segue, documento che contiene i suoi principali parametri sanitari, utili per tutta la durata della gravidanza e per il parto (scheda 4 “Libretto di maternità – importante e utile”). La vostra collaboratrice dovrebbe portarlo sempre con sé. Se la collaboratrice ne è priva, che lo richieda al medico curante o alla levatrice.



4. **Informare** – Già dal primo incontro potete prospettare quella che è la politica della vostra impresa. Inoltre, esporre eventuali disposizioni particolari adottate che vanno oltre i limiti di legge per favorire la conciliazione lavoro/famiglia, valorizzano l'impresa e contribuiscono a riassicurare la lavoratrice.

Informare

• *quali sono le facilitazioni disponibili delle donne incinte all'interno dell'impresa? (locali strutturati per riposarsi, sdraiarsi, autorizzazioni a fare uso di ascensori solitamente vietati al personale ecc.);*

• *quali sono le soluzioni a disposizione del personale per la custodia dei bambini? (asilo interno, collaborazione con asili esterni ecc.);*

• *altre attenzioni offerte ai nuovi genitori (ad es., posteggi riservati, riduzione di prezzi presso partner, campi di vacanze e simili)*

Informare – Già dal primo incontro potete prospettare quella che è la politica della vostra impresa. Inoltre, esporre eventuali disposizioni particolari adottate che vanno oltre i limiti di legge per favorire la conciliazione lavoro/famiglia, valorizzano l'impresa e contribuiscono a riassicurare la lavoratrice.

In pratica:

qual è la regolamentazione vigente in azienda? (durata del congedo di maternità), livello salariale durante il congedo, eventuale obbligo di usufruire di una parte del congedo prima del parto (quando questo è più generoso rispetto al minimo federale) e simili;

quali sono le facilitazioni disponibili delle donne incinte all'interno dell'impresa? (locali strutturati per riposarsi, sdraiarsi, autorizzazioni a fare uso di ascensori solitamente vietati al personale ecc.);

quali sono le soluzioni a disposizione del personale per la custodia dei bambini?(asilo interno, collaborazione con asili esterni ecc.).

altre attenzioni offerte ai nuovi genitori (ad es., posteggi riservati, riduzione di prezzi presso partner, campi di vacanze e simili)