



ARCIDIOCESI DI TORINO –
UFFICIO PASTORALE SOCIALE E
DEL LAVORO

Fondazione
Don Mario Operti

DONNE E LAVORO: TRA FATICHE E OPPORTUNITÀ

SETTIMANA DELLA
RESILIENZA E DEL CORAGGIO
– 11 MAGGIO 2021



LAVORO E TRASFORMAZIONE

Andare oltre, cogliere le opportunità e scartare i pericoli. Cosa c'è di nuovo nel mondo del lavoro?

LE CONDIZIONI
DI CONTESTO

IL VALORE
AGGIUNTO

IL LAVORO COME ATTO CREATIVO

Il valore del lavoro (anche nel pensiero cristiano) è dato dalla possibilità di operare, di agire nei contesti, mettendo del proprio nei processi economici

IL LAVORO IN RELAZIONE ALLA PERSONA UMANA

Il lavoro come fonte di significato di senso per le persone, come istanza non individuale e relazionale.

LA DIMENSIONE
SOGGETTIVA



41

ENTI COINVOLTI
COMPLESSIVAMENTE

>300

PERSONE
COMPLESSIVAMENTE
MOBILITATE



88

QUESTIONARI
ESPLORATIVI
(FOCUS DONNE)

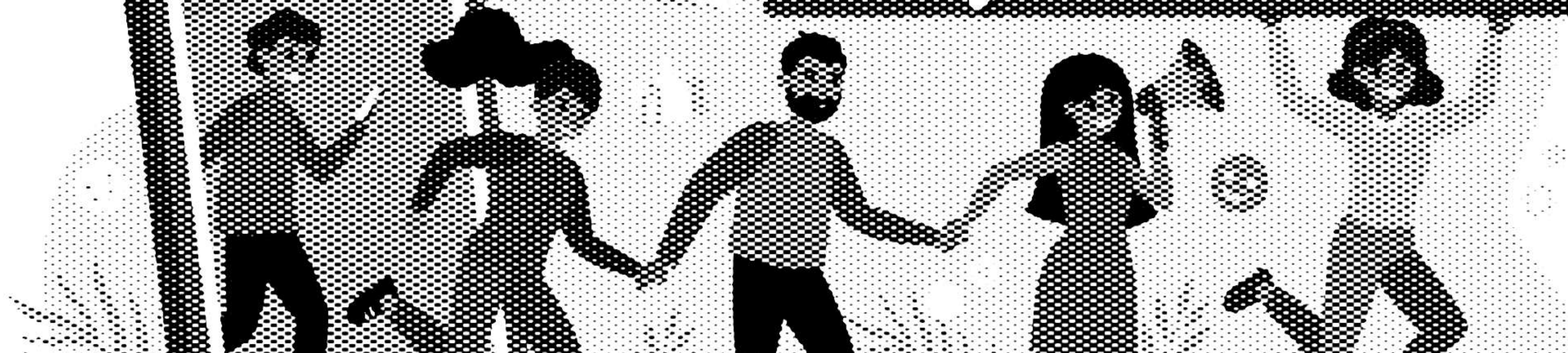
12

AI LABORATORI
BRICKS FORM
MEETING IN
AZIONE

LAVORATORI E LAVORATRICI

CHE OPERANO NELLE

trasform-azioni



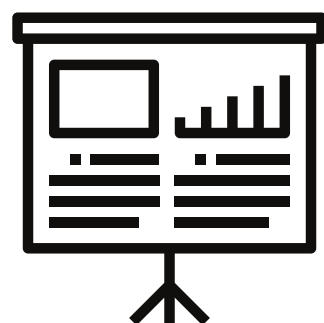
PROGRAMMA

del webinar

1

INTRODUZIONE TEMATICA E PRESENTAZIONE DEL LAVORO DI INDAGINE QUANTITATIVA E QUALITATIVA

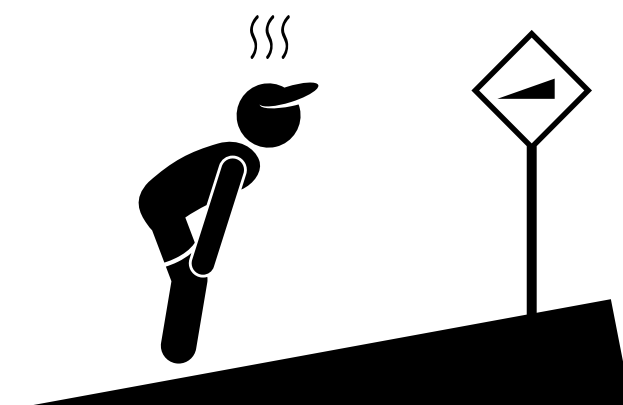
a cura di Paola Merlino, Susanna
Bustino e Alessandro Svaluto
Ferro



2

PROPOSTA E PISTE DI LAVORO

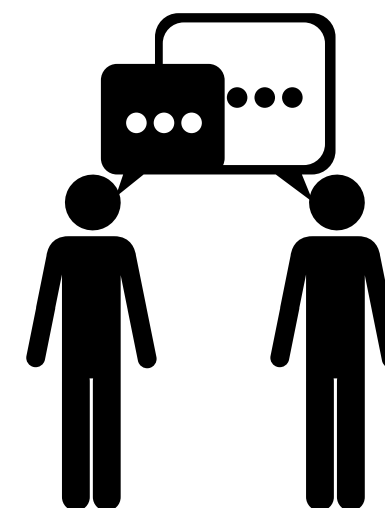
a cura delle partecipanti
al gruppo di lavoro



3

CONFRONTO CON CHIARA AGOSTINI

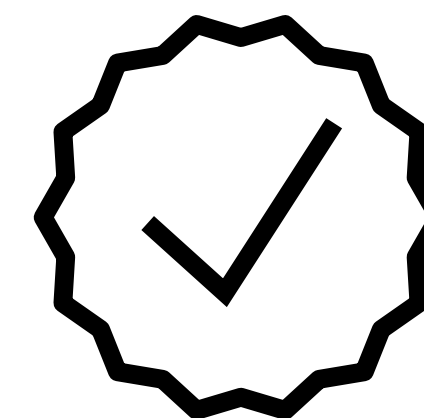
ricercatrice di
Percorsi di
Secondo Welfare



4

CONCLUSIONI E PROSPETTIVE DI LAVORO

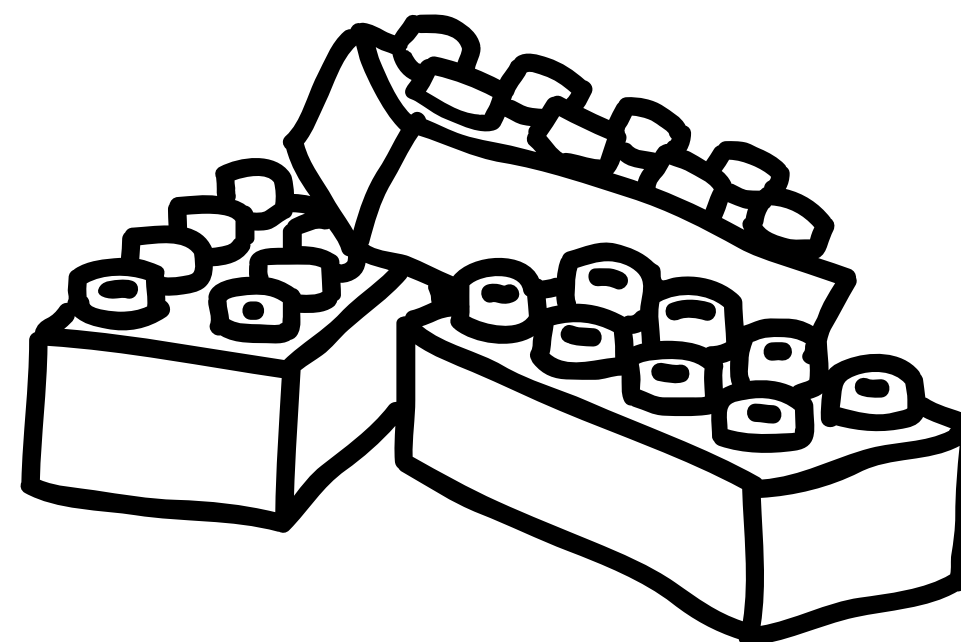
a cura della
Fondazione don Mario Operti e
dell'Ufficio Pastorale Sociale e
del Lavoro



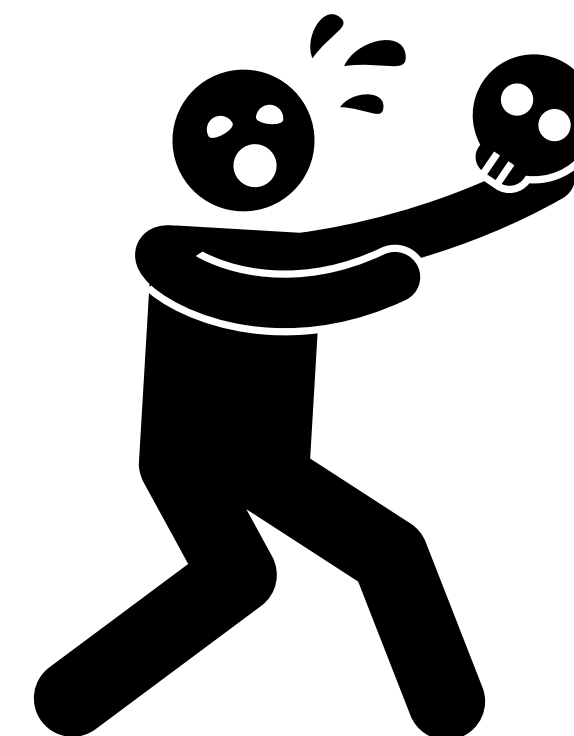
IL METODO



basato su metodologie di
facilitazione **espressive**,
partecipative, **cooperative**
e **attivanti**



LEGO® SERIOUS PLAY®

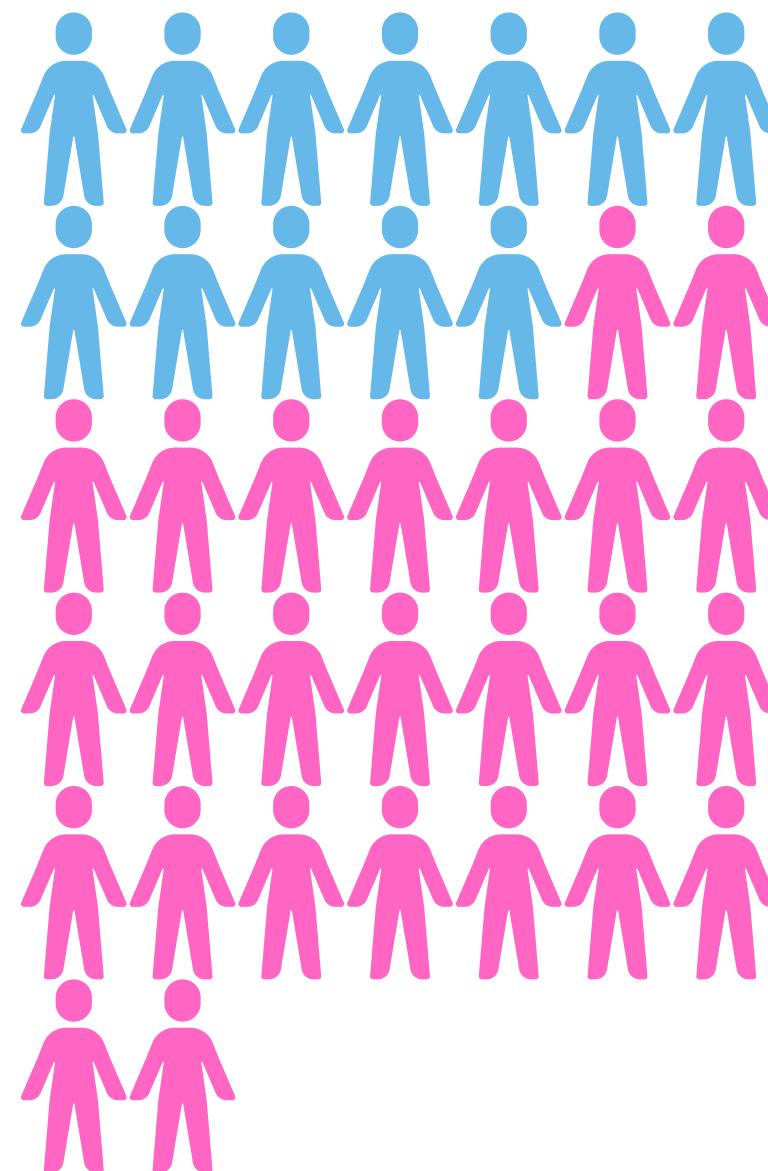


**METODI D'AZIONE
PSICODRAMMATICI**

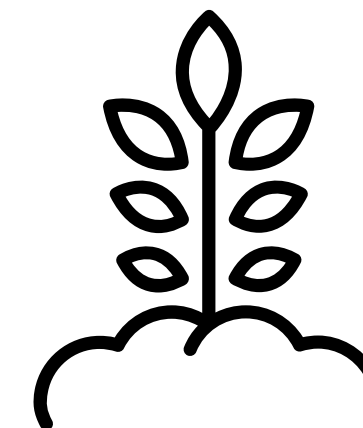
CHI ABBIAMO COINVOLTO?



7 LABORATORI



37 PARTECIPANTI



**8 PERSONE DALLA FORMAZIONE
PROFESSIONALE**

**10 PERSONE DALLA COOPERAZIONE
SOCIALE/ETS**

**7 PERSONE DALLE AGENZIE LAVORO
NOT FOR PROFIT**

**2 PERSONE DAL MONDO DEL
VOLONTARIATO**

**1 PERSONA COME LIBERA
PROFESSIONISTA**

1 IMPRENDITORE SOCIALE

2 SINDACALISTI

2 PERSONE DALL'ASSOCIAZIONISMO

IL PROCESSO DI LAVORO

BRICKS FOR MEETINGS / METODI D'AZIONE
@Alessandro Svaluto Ferro @Andrea Rosa



LE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO



ZOOM (Torino)
4 dicembre 2020 FOCUS 1



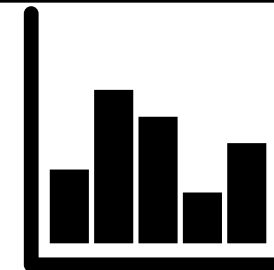
BRICKS FOR
MEETINGS



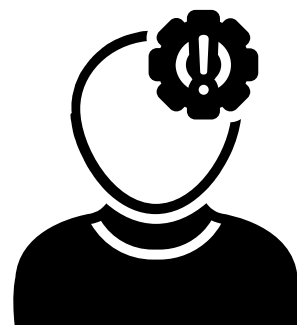
hilaacademy



12 PARTECIPANTI

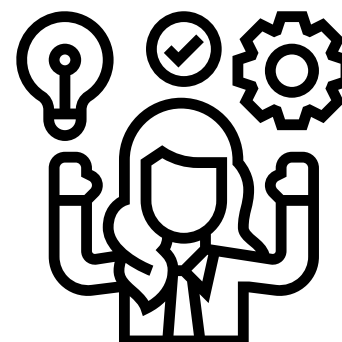


- 3 persone dalla formazione professionale;
- 2 operatrici nel campo dell'accompagnamento al lavoro;
- 1 ex imprenditrice e presidente di associazione;
- 2 operatori sociali;
- 1 volontaria;
- 1 persone proveniente dall'associazionismo giovanile;
- 1 sindacalista;
- 1 libera professionista nel campo dell'accompagnamento sociale.



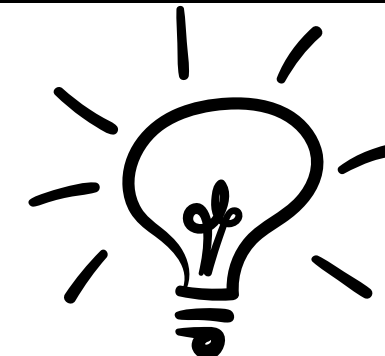
1. LA CONDIZIONE DELLE PERSONE

costruisci un modello che rappresenta la principale caratteristica che descriva, dal tuo punto di vista, il rapporto esistente tra le donne E IL MONDO DEL LAVORO nel nostro TERRITORIO



2. LE COMPETENZE DEGLI OPERATORI

Costruisci un modello che descriva la principale COMPETENZA/QUALITÀ che devono avere le persone che si occupano specificamente di accompagnare LE DONNE nel mondo del lavoro (puoi fare riferimento anche ad un ruolo specifico)



3. LE AZIONI DA METTERE IN CAMPO

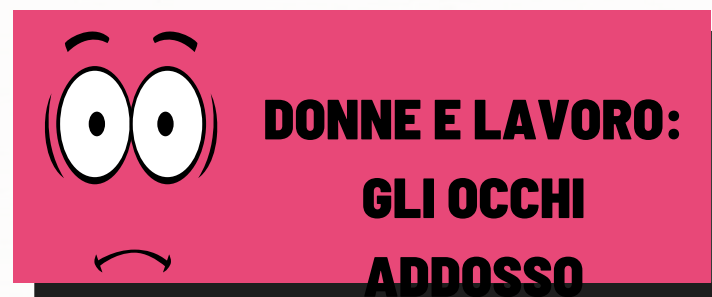
individuate tre possibili azioni per fronteggiare il problema della disoccupazione femminile

LA CONDIZIONE DELLE DONNE





I TITOLI DELLA CONDIZIONE



**DONNE E LAVORO:
GLI OCCHI
ADDOSSO**

**GLI OCCHI
DENTRO**



**MAGA
PANCIONE**

**LA
CONCILIAZIONE
IN MENTE**



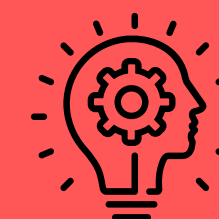
**DONNE
MULTITASKIN**

**MONDI
TRABALLANTI**



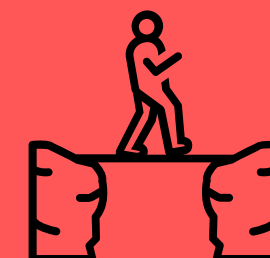
**LA DONNA IN
EQUILIBRIO NEL
MONDO DEL
LAVORO**

**PERCORSO AD
OSTACOLI**



INNOVAZIONE

**EQUILIBRIO
DIFFICILE**



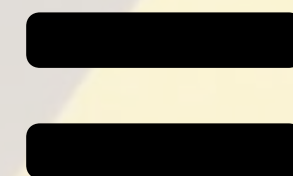
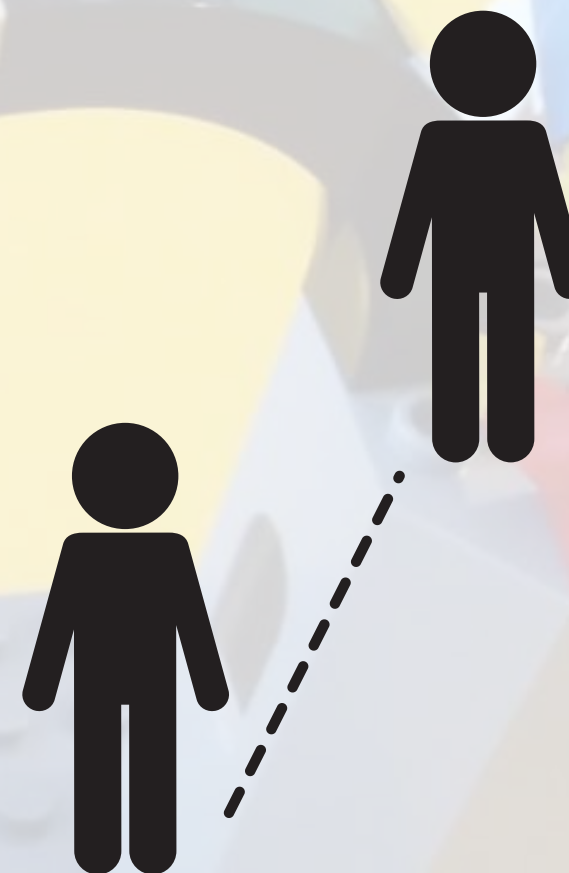
UN'AVVENTURA

**PERCORSO AD
OSTACOLI**





condizione 1



FORTE DISTANZA, A VOLTE CONTRAPPOSIZIONE

Spesso emergono **due nuclei separati**: quello della *sfera personale* e quello del *mondo del lavoro*. Il rapporto con il mondo del lavoro viene descritto da **percorso a ostacoli** (che caratterizzano il percorso formativo fin da principio), muri da scavalcare e trappole da evitare. Non solo, spesso **il mondo della casa viene contrapposto a quello del lavoro**, dove le donne sono costrette a cercare un equilibrio continuo (e spesso fragile) perché comporta la necessità, da parte loro, di scegliere uno dei due campi: o la famiglia o il lavoro. In particolar modo, uno dei modelli, evidenzia la connessione instabile (un ponte posto in alto) che richiama la pericolosità di attraversare questa strada, con il pericolo di cadere. Questo non solo comporta il rischio di esclusione dal mercato del lavoro, ma anche una scarsa realizzazione personale e professionale.





condizione 2



POSIZIONI PROFESSIONALI PRECLUSE (DAGLI UOMINI)

La presenza degli uomini nel mondo del lavoro è “**schiacciante**” e posta sempre su una torre, a sottolineare come il raggiungimento di obiettivi professionali e posizioni apicali sia molto spesso precluso e *appannaggio esclusivo delle figure maschili*. In molti modelli viene anche evidenziato il tema del **gender pay gap**: anche se si raggiungono le stesse posizioni professionali, le donne non hanno stesso riconoscimento economico.





condizione 3



LE TANTE RISORSE DELLE DONNE

Un altro nucleo di rappresentazione è riscontrabile sul fronte delle **capacità delle donne**. Emerge un quadro molto **positivo** e **propositivo** che evidenzia, con forza, come questo non sia riconosciuto nel mondo del lavoro precedentemente descritto. Vengono evidenziate una serie di qualità:

- la **mobilità e la capacità di muoversi in diversi contesti**, portando sempre con sé uno sguardo diverso della realtà
- la **bellezza** e il valore delle risorse femminili e le **loro capacità di trasformare i contesti in modo armonioso**. Queste risorse portano creatività e innovazione e possono creare le premesse per inventare cose nuove. A volte, però non sono riconosciute e valorizzate (sono coperte dietro un muro).
- Non temono di sporcarsi le mani, **sono disponibili a mettersi in gioco**, fare fatica e di avere uno sguardo a 360° sulla realtà, che contempla la capacità di tenere insieme le cose: famiglia, dimensione personale, sfera lavorativa e gestione economica





condizione 4



ALCUNI PRECISI OSTACOLI: DISCRIMINAZIONI DI GENERE

- la **maternità** e la **genitorialità** sono spesso **fonte di rischio**, in quanto avere dei figli rischia di farti scivolare nella situazione iniziale e perdere tutti i progressi e successi ottenuti nella carriera professionale;
- gli occhi addosso e la **pressione sociale**, la donna viene giudicata per tutto quello che fa, c'è una pressione sociale maggiore che sulle figure maschili;
- la questione dell'**orientamento e del percorso formativo**: fin da giovani le ragazze vengono orientate a lavori pregiudizialmente pensati come femminili, precludendo possibilità e opportunità.

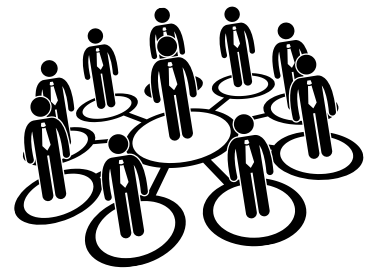


LA MAPPA DELLE COMPETENZE

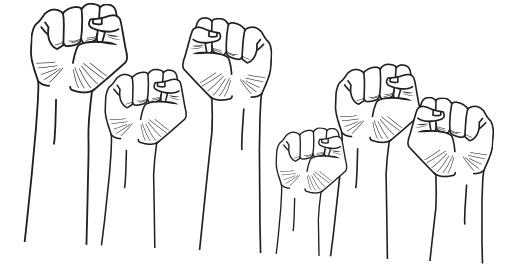
UFFICIO PASTORALE SOCIALE
DEL LAVORO
up



COMPETENZE
DI
ECOSISTEMA



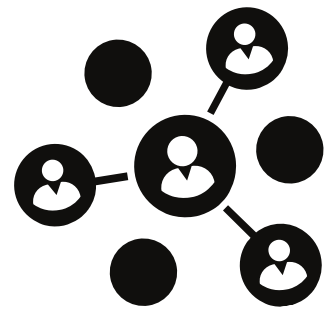
COMPETENZE per
L'ATTIVAZIONE
L'EMPOWERMENT



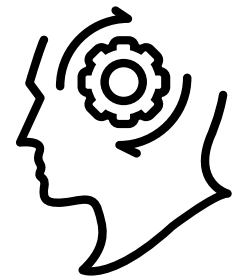
LE COMPETENZE "TRASVERSALI"

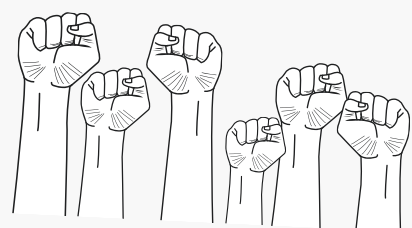
*Quali caratteristiche devono avere gli operatori
che si occupano dell'accompagnamento delle
persone e dei target definiti?*

COMPETENZE
DI RELAZIONE

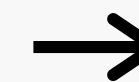


COMPETENZE per
IL CAMBIAMENTO
CULTURALE





LE COMPETENZE CHE PROMUOVONO EMPOWERMENT, AUTODETERMINAZIONE E ATTIVAZIONE



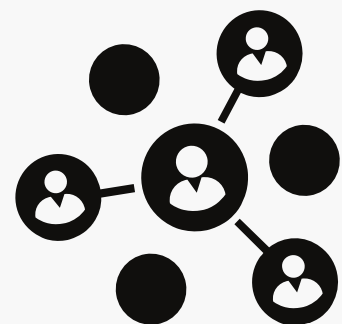
Offrire strumenti alle persone perché siano in grado loro stesse di **autodeterminarsi**, superando gli ostacoli, *scoprire insieme a loro la magia che portano con sé*, rendendo queste persone meno “mitologiche”, promuovere le stesse persone come risorse.



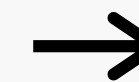
Coniugare la strategia dell'**empowerment** (sviluppo della persona) con la capacità di accompagnare le persone a stare dentro il contesto sociale. In sintesi potrebbe essere posto come il tentativo di *coniugare le logiche del mercato con quelle dell'inclusione sociale*: aiutare le persone a stare dentro i contesti.

Alcune raffigurazioni evidenziano come l'operatore debba avere la capacità di *stare alla finestra*, di *non invadere il vissuto altrui correndo il rischio di sostituirsi*, ma di **indirizzare**, aiutare a fare chiarezza, **sostenere le persone nella scoperta di sé** stesse nell'ottica della promozione delle competenze personali e favorire la curiosità (soprattutto nei giovani)

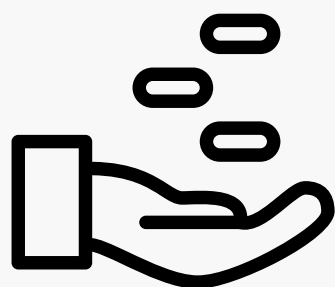




LE COMPETENZE RELAZIONALI (con le persone)



Accoglienza, dare giusto valore e spazio alle persone, valorizzando i loro vissuti (sia positivi, sia negativi), accompagnando nella quotidianità (sostenendo nelle piccole attività della ferialità), sostenendo la necessaria transizione da migrante a cittadino



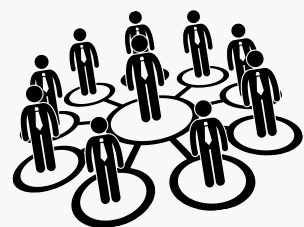
Un **ascolto multisensoriale**, non solo con le orecchie, ma anche con altri organi (es. il cuore come sensibilità) capace di creare i presupposti dell'accoglienza (mediante un sorriso che permette di entrare in relazione e di avviare legami) e che sia in grado di andare in profondità (es. andare oltre il CV e considerare la persona nella sua globalità) e intuire dove l'ascolto diventa anche capacità di osservazione;

ascolto, non come momento iniziale, bensì attenzione permanente in tutto il percorso di accompagnamento (oltre l'ingresso)

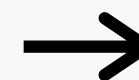
ascolto circolare e multiattore, richiamando il protagonismo di una filiera intenta ad accompagnare le persone per favorire la loro inclusione sociale e che sia in grado di prendere in carico (olisticamente) le persone

Avere visione, mettere a fuoco le situazioni e i contesti, mostrare **adattabilità** nei confronti delle persone e delle imprese, praticare **empatia** per mettersi nei panni di, la **disponibilità** come presenza e ruolo di guida e orientamento durante il percorso, **teamwork** come capacità di lavorare insieme per un obiettivo comune





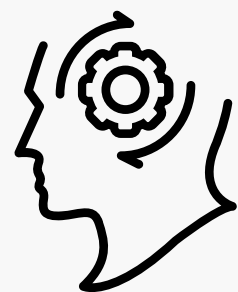
LE COMPETENZE D'ECOSISTEMA



Connettere esperienze e realtà differenti che operano sullo stesso campo (formazione, lavoro, impresa, etc), **essere in movimento** e conoscere le realtà (soprattutto le imprese che, spesso, soffrono di pregiudizi nei confronti delle persone, ma forse anche gli stessi operatori operano pregiudizi nei loro confronti), la cultura dell'incontro permette di uscire dall'autoreferenzialità. Le *corde* e le *connessioni* sono la metafora più concreta di questa competenza che invita ad uscire fuori e fare sistema in una visione strategica.

La sfida dell'inclusione non si può vincere da soli!





LE COMPETENZE PER IL CAMBIAMENTO CULTURALE E DEI CONTESTI ORGANIZZATIVI



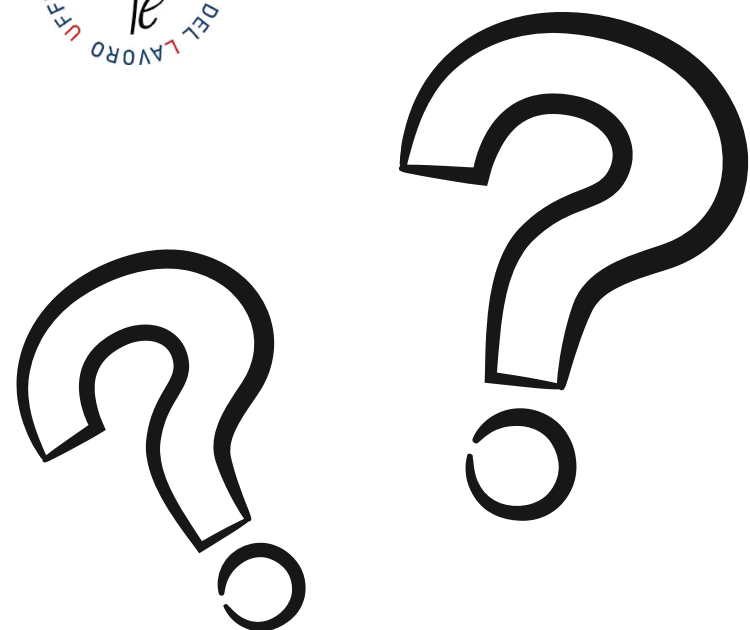
In questa famiglia rientrano quelle competenze che più che di un singolo operatore paiono essere dei **presupposti culturali e/o organizzativi** necessari affinché sia possibile un ingresso autentico nel mondo del lavoro. In particolar modo si evidenziano tre linee d'intervento (come aree di competenza):

1. facilitati da coloro che devono organizzare il lavoro all'interno delle imprese, favorendo e praticando il **diversity management** come valore e ricchezza per il contesto aziendale stesso;
2. **promuovere una cultura dell'inclusione tra i lavoratori stessi**, senza che si attendano le funzioni direttive, cooperare per includere, avere uno sguardo d'insieme e una nuova cultura del lavoro non legata esclusivamente alla produzione, ma all'inclusione;
3. **avere uno sguardo sulle vulnerabilità** non come problema da risolvere, ma **ricchezza da valorizzare**.





LINEE D'INDIRIZZO E POSSIBILI AZIONI



Gli interlocutori individuati

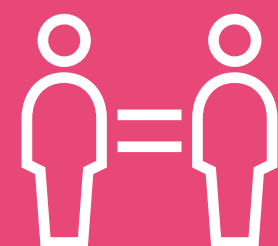
Vorremmo parlarne e approfondire con...



**MONDO DELLA
SCUOLA**



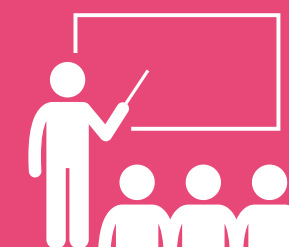
**COMUNITÀ
LOCALI**



**CONSIGLIERA
DI PARITÀ**



IMPRESE



**AGENZIE
FORMATIVE**



**DONNE
STESSE**



**ISTITUZIONI
PUBBLICHE**

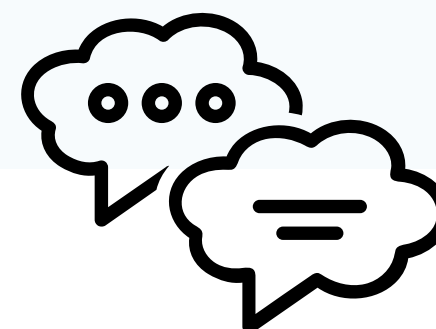
LINEE D'AZIONE PER LA PROMOZIONE DEL RUOLO DELLA DONNA NEL MONDO DEL LAVORO



PER UNA NUOVA CULTURA MANAGERIALE E D'IMPRESA

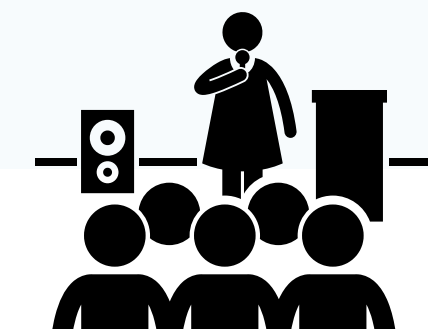
Dare spazio e valore alla responsabilità delle imprese. Tra le azioni specifiche si richiamano:

- **formazione per i manager per favorire un cambio di paradigma culturale** sul ruolo delle donne dentro le imprese; in tal senso è opportuno sviluppare il filone del **diversity management**, pensando che le differenze siano sia valore d'impresa sia valore economico stesso
- aprire le porte delle aziende per garantire l'ingresso delle agenzie formative, promuovendo **proposte di formazione professionale** e possibilità di **percorsi di carriera** (che si concentrino non solo sul dato tecnico, ma sulla crescita globale delle persone).



WELFARE DI COMUNITÀ

- **networking di donne** (gruppi tra pari) per socializzare, **scambiare risorse e opportunità materiali e immateriali** nel sostegno per armonizzare lavori di cura e lavoro.
- **promozione del ruolo delle comunità locali come spazi creativi per offrire servizi di cura e di prossimità**, favorendo l'integrazione tra carichi familiari e impegno lavorativo nelle quali creare una *nuova narrazione della maternità* come risorsa (e non come vincolo).
- identificazione di strumenti e supporto da parte delle aziende sul tema del **welfare aziendale**, sia in termini di servizi, sia in termini di **riorganizzazione lavorativa** (promuovendo un'autentica flessibilità oraria e promuovendo lo Smart Working come nuova modalità lavorativa che valorizza l'approccio per obiettivi)



ORIENTAMENTO SCOLASTICO (PRECOCE)

Favorire all'interno dei percorsi scolastici, fin dall'infanzia, approcci rivolti all'educazione al lavoro, alla dimensione professionale e alla parità di genere, superando vecchi stereotipi circa lavori femminili e lavori maschili. **Educare alla scelta attraverso percorsi di orientamento permanente per le giovani generazioni.**