



REPORT ANALISI QUESTIONARI DONNE E LAVORO

a cura di Paola Merlino e Susanna Bustino

INTRODUZIONE

La pastorale sociale e del lavoro, negli ultimi due anni, ha intrapreso un attento lavoro di analisi dei cambiamenti sociali ed economici del nostro tempo. Durante il seminario “Il tempo delle E” dell’ottobre del 2019, abbiamo indossato le lenti di chi questo cambiamento lo sta vivendo in prima persona individuando delle macro-categorie che ci sembrava avessero bisogno di un’attenzione specifica. Uno di questi focus è stato il lavoro femminile nel contesto attuale analizzandolo alla luce delle fatiche e delle opportunità che questo comporta. Moderatrice di questo percorso è Paola Merlino, esperta di politiche del lavoro e delle parti opportunità, coadiuvata da Susanna Bustino, collaboratrice dell’Ufficio di Pastorale Sociale e del Lavoro di Torino.

Durante la prima parte del percorso abbiamo raccolto, attraverso il confronto di un gruppo di donne, l’immaginario e il vissuto riguardo il tema del lavoro femminile. Paola Merlino, in questa prima occasione, ha delineato un quadro relativo alla condizione femminile nel mondo del lavoro.

Quadro che intravede grandi conquiste rispetto al ‘900, ma anche il permanere di molte criticità, discriminazioni, stereotipi, diseguaglianze nella vita delle donne e l’obiettivo delle pari opportunità nei confronti degli uomini ancora lontano. In particolare è stato messo in luce come in Italia diventare mamma rappresenti ancora un problema, di quanto sia ancora difficile la condivisione delle responsabilità con i papà e di quanto sia complessa e piena di ostacoli la gestione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

E’ da tener conto che se già il quadro era critico, sicuramente con la pandemia le complessità si sono acuite e la condizione delle donne nel mondo del lavoro sono sensibilmente peggiorate, in una società che piange il calo delle nascite, ma poi fa ben poco per poter sostenere le giovani coppie nel poter prendere serenamente la scelta di un figlio/a.

Dopo questo primo incontro abbiamo delineato un tema che accomunasse quante più donne possibili: la conciliazione, intesa come strumento di valorizzazione del ruolo della donna nel mondo del lavoro e nella famiglia, nell’ottica di una nuova narrazione e condivisione dei carichi famigliari, mettendo in luce anche un ruolo nuovo del padre in relazione alla cura dei figli.

In un secondo momento laboratoriale pre-pandemia abbiamo raccolto la percezione degli stereotipi di genere riguardo l’esperienza lavorativa e ascoltato delle buone prassi di riorganizzazione aziendale e di tessuto sociale nel quale le famiglie sono inserite, al fine di promuovere nuove forme di conciliazione e di secondo welfare. Dal confronto con la Consigliere di parità della città metropolitana di Torino, la Referente dell’Ufficio della Consigliere di parità della Regione e con le partecipanti, ci siamo rese conto di quanto alcuni pregiudizi siano fortemente radicati nella nostra società: alcuni legati a una mentalità rigida aziendale che preclude una riorganizzazione a favore di una più agevole conciliazione per la paura, non fondata, di una minore produttività dei lavoratori. Esperienze importanti anche di grandi organizzazioni ci dicono invece che, piccole ma sostanziali modifiche, possono facilitare il lavoro e la conciliazione delle lavoratrici, aumentando anziché diminuire la produttività. Altri stereotipi vedono l’assunzione di una donna ancora come un rischio a causa dell’esperienza della maternità letta sotto una lente negativa sia dal punto di vista economico che produttivo. Possiamo aggiungere ancora le difficoltà delle donne nel raggiungimento di posizioni apicali, il cosiddetto soffitto di cristallo, piuttosto che il grave problema delle retribuzioni diverse tra uomo e donna anche a fronte di incarichi uguali.



Durante il periodo del primo lockdown, ci siamo chiesti quali cambiamenti abbia portato la pandemia riguardo un tema così complesso e sfaccettato. Abbiamo voluto ascoltare la voce delle dirette interessate, creando uno strumento di raccolta delle esperienze di vita sul tema della conciliazione in relazione ai cambiamenti provocati dalla pandemia. Abbiamo raccolto l'esperienza di 85 donne.

Il documento che segue raccoglie il vissuto di queste persone e ha come obiettivo, attraverso un percorso condiviso, di arrivare a elaborare delle proposte anche in vista della settimana della Resilienza che ci vedrà impegnati in occasione del 1 Maggio 2021.

PARTECIPANTI: **85**

ETÀ: **dai 29 ai 63 anni**

FASCE DI ETÀ: 29-45= 47 risposte; 46-55= 25; over 56=13

Fasce età	donne	Di cui
29-35	14	
36-50	50	(36-40=22 - 41-45=11 - 46-50= 17)
Over 50	21	(51-55= 8 56-60=10 61-63= 3)
Totale	85	

RESIDENZA

Su 85 partecipanti

provenienza	donne
Torino	45 sono di
Comuni diversi* <i>In particolare 11 dal distretto Nichelino-Moncalieri, 6 da Settimo-San Mauro</i>	23
Altro	17

***Specifiche:**

Vinovo 2
Alpignano 1
Bussoleno 1
Candiolo 1
Castiglione 1
Cumiana 3
Giaveno 1
Grugliasco 1

Lauriano 1
Lombriasco 1
Moncalieri 5
Nichelino 6
Nole 2
Occhieppo Biella 1
Orbassano 1
Piossasco 1

Rivalta 2
Rivoli 1
Saluzzo 1
San Germano 1
San Mauro 1
Settimo 5



NAZIONALITA'

Tutti Italiane

CON CHI VIVONO

Partner con figli	67
Con il partner	7
Da sola	6
Con figlio/i	3
Famiglia allargata	1
nn	1

ATTIVITÀ PRINCIPALE

Lavoratrice Dipendente	64
Lavoratrice Autonoma	14
Lavoratrice Dipendente/Autonoma	2
Imprenditrice	2
Collaborazione	1
Casalinga o mamma a tempo pieno	2

DATI RELATIVI AL CAMPIONE E POI RISPOSTE

Carichi famigliari:

tipologia del carico familiare	n.
figli minorenni	57
genitori anziani	30
disabili	5
figli maggiorenni	3
salute	2
animali	2

Su 85 donne - 30 hanno più di un carico familiare in contemporanea



DISPONIBILITA' A INTERVISTA

su 85 donne - 47 hanno dato la disponibilità a raccontare la propria esperienza in un'intervista.

DESCRIVI CON TRE PAROLE LA TUA SITUAZIONE NEL MONDO DEL LAVORO:

Le parole esaminate ci rivelano degli stati d'animo. Alcune persone hanno espresso sia aspetti di complessità che di positività.

Abbiamo allora analizzato le singole parole. Le parole che hanno una eccezione positiva rispetto al vissuto sono il 64,5%, quelle con eccezione negativa sono il 31% , mentre il 4,5% hanno una eccezione neutra.

Si nota che alcune persone hanno segnalato situazioni lavorative critiche e hanno manifestato quasi una forma di denuncia.

	Esempi di parole	Numero	Percentuale
Eccezioni positive	Creatività Crescita Flessibile Versatile Impegnativa Sicura e retribuita Speranza Responsabilità Relazioni	129 parole	64,5%
Eccezioni Negative	Faticosa Stressante Mal Retribuita Demotivante Discriminata Pervasiva	62 parole	31%
Altro	Tempo pieno/full time Part-time 3 Organizzazione	9 parole	4,5%
		Totale 200	



TI È MAI CAPITATO DI SENTIRE STEREOTIPI RIGUARDO LA RELAZIONE TRA DONNE E LAVORO? QUALI? IN QUALI OCCASIONI? PRONUNCIATI DA CHI?

Dall'analisi delle risposte date emerge come la domanda sugli stereotipi sia stata interpretata sulla base della loro esperienza.

13 hanno risposto no: non hanno vissuto esperienza di stereotipi. 72 dicono sì, alcune hanno vissuto discriminazione. Fare calcolo percentuale.

In questa domanda alcune persone ci hanno trasmesso alcune discriminazioni che hanno subito e fatto di taglio emozionale.

Ogni donna ha riportato gli stereotipi facendo riferimento alla loro esperienza personale. Sono 85 vissuti personali.

Ambiti:

1) stereotipi di sistema/culturali: si tratta di stereotipi legati al tema sociale del ruolo della donna nella società, della non possibilità di conciliazione tra lavoro e famiglia.

“Le donne dovrebbero lavorare ma in fondo il modello casalinga anni 50 è più comodo. Sia la politica lo fa ben intendere e che le imprese. Se per caso vuoi un figlio e vuoi anche usare qualche tuo dono nel mondo del lavoro sei comunque un peso”

“Le donne con figli dovrebbero stare a casa a guardare i figli!! Detto da un mio ex capo.”

“Bisogna lavorare come se non fossimo madri ed essere madri come se non lavorassimo.”

“Le donne non possono avere posizioni apicali e una famiglia; detto da vari capi (uomini); in occasioni di dichiarazioni di stato di gravidanza.”

2) Stereotipi legati a lavori “maschili” e “femminili” : si tratta di stereotipi legati a una visione sessista delle professioni e del mondo del lavoro. In alcuni casi certi lavori vengono collegati al genere, per cui certi mestieri vengono visti come prettamente femminili o maschili.

“Sì, quando ho scelto di studiare medicina veterinaria tutti lo ritenevano un lavoro non adatto ad una donna essendo ancora presente lo stereotipo del veterinario uomo. Detto da tutti a partire dai miei genitori per continuare ai miei professori.”

“Lo stereotipo più frequente che ho sentito è pensare che certi lavori possano essere svolti solo dalle donne o che le donne non possano ricoprire alcuni ruoli”

3) Maternità e lavoro: La maternità e la cura dei figli viene vista ancora con un problema e pare penalizzare le donne. A seguito della maternità la donna viene ritenuta meno affidabile.

“Sì. Le donne ad un certo punto mettono su famiglia e diventano meno affidabili sul lavoro rispetto ai colleghi maschi. Detto dal mio responsabile”

“Non potrai mai essere socia al 50% perché tanto prima o poi lavorerai meno per seguire i figli” pronunciato dal socio/fratello in occasione dell'acquisizione di una nuova società.”



“Se una donna chiede maggiore flessibilità per poter gestire meglio la sua vita personale e familiare, si pensa che in realtà lavori meno degli altri.”

4) Tema meritocrazia: soffitto di cristallo: molta fatica a riconoscere il ruolo e il valore della donna.

“A parità di ruolo, le donne devono essere piu' brave per ottenere un passaggio di carriera o meglio devono fare piu' sacrifici per conciliare tutto.”

“Problemi di reinserimento con cambio ruolo post maternità e problemi di flessibilità legati alla famiglia”

“Talvolta si, spesso viene privilegiata la figura maschile a fronte di una femminile più competente ed efficace nel contenimento ed assertività.”

5) Divisione dei compiti casalinghi e del ruolo padre e madre: La difficoltà della condivisione delle responsabilità all'interno della coppia, e fattore culturale che agisce sulla visione della paternità.

“ma i figli non li guarda tua moglie?” dal capo del mio compagno

“È normale per una donna doversi occupare del lavoro e della casa”

GLI STEREOTIPI LEGATI ALL'ESPERIENZA PERSONALE SPESSO RIPORTANO ANCHE IL SOGGETTO CHE PRONUNCIA LA FRASE DISCRIMINATORIA. E IN PARTICOLARE SONO:

- Capo/responsabile
- Uomini
- Colleghi/e
- Anziani
- Professori

Ambiti

- Lavorativo
- Familiare
- Al mercato
- Al parco
- Davanti scuola



COME POSSONO ESSERE SUPERATI QUESTI STEREOTIPI? LASCIACI UNA TUA IDEA:

Tra le proposte avanzate dalle partecipanti, abbiamo individuato 4 tipologie principali:

- 1) Nuove politiche del lavoro e di organizzazione aziendale: in questo caso si fa riferimento alla possibilità di proporre nuove politiche di welfare aziendale, maggiore promozione dello smart-working e di contratti part-time per favorire la conciliazione.**

“Garantendo maggiori opportunità(nidi gratuiti, Smart working. Lavorare sul welfare) per le donne che vogliono una famiglia senza dover rinunciare alla propria carriera.”

“Le aziende dovrebbero essere incentivate economicamente nell'assumere donne part time, e i lavoratori dipendenti con figli dovrebbero avere servizi più compatibili con i ritmi di lavoro”

- 2) Nuovi modelli educativi e di comunicazione delle pari opportunità: centrale per molte partecipanti è la necessità di un cambio culturale a partire dai bambini fino ad arrivare a genitori, nonni e figure educative per l'abbattimento di pregiudizi e stereotipi legati al genere.**

“Non ho un'idea precisa ma la valorizzazione del ruolo della donna sul lavoro e in società dovrebbe essere il primo passo!”

“Attività formative a partire dalla scuola dell'infanzia e primaria che spieghino ai bimbi la realtà ed il fatto che ogni ruolo può essere svolto da mamma e papà sia a casa che fuori”

“Bisogna lavorare a livello culturale e offrire strumenti a disposizione di tutti, è la mentalità che deve cambiare!”

“Bisognerebbe creare una società in cui la donna viene valorizzata e abbia la possibilità di accedere a qualunque tipo di scelta lavorativa o familiare”

- 3) Agire sull'empowerment e sulla consapevolezza di sé: emergono proposte di percorsi orientativi e di empowerment per le donne e sul rinforzo e consapevolezza delle proprie competenze.**

“creando situazioni favorevoli per la donna che, se lasciata libera di poter gestire il giusto tempo da dedicare alla famiglia, è più propensa a dare tutto sul lavoro, garantendo maggior efficienza e produttività”

“Perseguire, se possibile, le proprie passioni: qualunque difficoltà e sacrificio sarà superato”

- 4) Patto sociale: Agire sulla costruzione di un patto sociale che da un lato veda le donne capaci di lavorare insieme e capaci di costruire un networking al femminile capace di dialogare con gli uomini; favorire ambienti di lavoro che integrino il concetto di benessere e clima positivo e valorizzazione delle competenze a prescindere dal genere.**

“Maggiore senso di responsabilità da parte dei colleghi maschi, meno opportunismo da parte dei superiori che caricano il lavoro su chi ha più senso di responsabilità”



“Facendo ruotare il personale sulle questioni rilevanti e rendendoli partecipi e artefici delle decisioni.”

“Che ci sia collaborazione tra donne, cosa che spesso manca nei contesti lavorativi perché subentra la competizione.”

QUANTO SEI SODDISFATTA DELLA TUA SITUAZIONE PROFESSIONALE ATTUALE IN RELAZIONE ALLA POSSIBILITÀ DI CONCILIARE IL TUO LAVORO CON I CARICHI FAMILIARI (DELLA FAMIGLIA DI ORIGINE E DI QUELLA CHE HAI CREATO)?

17 donne danno punteggio insufficiente con voto da 1 a 5

39 sono abbastanza soddisfatte e danno punteggio 6 o 7

29 sono pienamente soddisfatte e danno punteggio tra 8 e 10

Media 6,7

Motivazioni alla soddisfazione

- Lavoro part-time
- Possibilità di prendere permessi
- Possibilità di smart-working
- Flessibilità sia da parte dell'azienda, di orari, che della persona
- Una sola persona cita la presenza dei nonni
- Autonomia di gestione di obiettivi e orari
- Collaborazione con i colleghi
- Si fa un lavoro che piace e questo permette di affrontare con più entusiasmo tutto

Motivazione all'insoddisfazione

- Stress causato dal lavoro di cura e l'impegno professionale
- Poco spazio per sé stesse
- Poche tutele economiche e contrattuali
- Non presenza di aiuti e nonni, costi baby sitter
- Incertezza economica dovuta alla diminuzione di ore per conciliare
- Non riconoscimento dei diritti che vengono dati come favori
- Non conciliabilità tra orario di lavoro e famiglia, troppe ore di lavoro
- Turni e poca flessibilità
- Desiderio di dedicare più tempo alla famiglia
- I carichi famigliari ostacolano i progetti professionali

HAI GIÀ USUFRUITO DI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE?

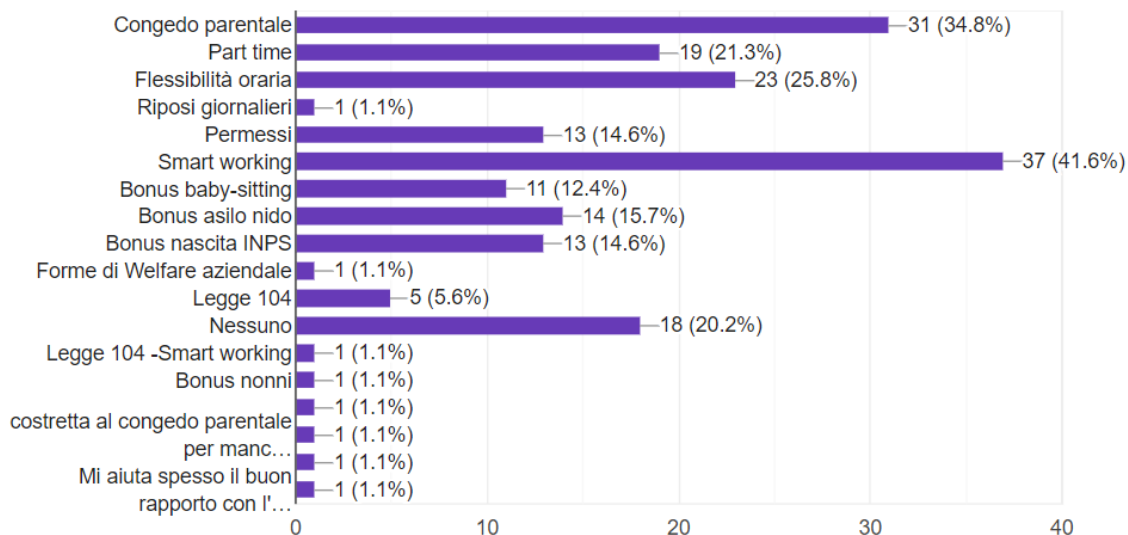
Abbiamo poi voluto dedicare una domanda al tema degli strumenti di conciliazione per approfondire quanto fossero conosciuti ed utilizzati. È interessante notare, a seguito della pandemia, quanto sia cresciuto l'utilizzo dello smart-working che nasconde luci ed ombre specie se in assenza della scuola.

Si noti come le misure riferite alla normativa siano abbastanza utilizzate dalle mamme, meno invece i bonus. Ma anche di quante non abbiano utilizzato nulla pur magari avendone diritto o non abbiano potuto utilizzarle in quanto alcune misure non sono universalistiche.

Sottolineiamo infine come le misure di welfare aziendale sembrano ancora poco diffuse e probabilmente conosciute sia dalle donne, che dalle imprese

Hai già usufruito di strumenti di conciliazione?

89 responses



QUALI CAMBIAMENTI L'ESPERIENZA DELLA PANDEMIA (COVID19) HA PORTATO NELLA TUA VITA E NEI CONTESTI CHE FREQUENTI, RISPETTO AL TEMA DELLA CONCILIAZIONE LAVORO/FAMIGLIA?

A) Cambiamenti nel lavoro:

- ➔ **Possibilità di lavorare in smart- working, cosa prima ritenuta non possibile e ora formula agevolata dalla maggior parte delle aziende, ma anche rischio di lavorare "troppo" perché apparentemente sempre disponibili.**

"Lo smart working rappresenta uno strumento a doppio taglio: efficace per una continuità professionale, ingombrante per chi ha la completa gestione dei figli nella propria abitazione"

"Scoperta in diversi settori dell'utilità di lavorare per progetti tramite lo smart working, riducendo i tempi degli spostamenti..potendoli così riversare sulla famiglia"



“Lo smart working durante la pandemia è risultato difficoltoso per la presenza di bambini piccoli di cui prendersi cura contemporaneamente, mentre il partner era fuori casa per lavoro. Senza la possibilità che i bambini andassero a scuola e senza l'aiuto dei nonni la conciliazione è stata molto difficile per le famiglie”.

- ➔ **Assenza di spazi personali soprattutto per le donne divise tra lavoro in smart e gestione familiare.**

“Smart working e 4 mesi assidui di figli 24h su 24 h con me. Con nessun aiuto ulteriore. Tanta tanta fatica fisica ma soprattutto emotiva”

Sensazione di abbandono da parte dello Stato

“Ho dovuto imparare a fare la mamma e la lavoratrice in contemporanea, non ho sentito il sostegno da parte delle istituzioni, anzi mi è sembrato che la scusa dello smart abbia portato tutti a pensare: "tanto sei a casa arrangiati".”

- ➔ **Rimodulazione e non riduzione dell'orario di lavoro**
- ➔ **Assenza o Perdita di buona parte del lavoro e cassa integrazione**
- ➔ **Abbandono del lavoro da parte di alcune donne**

“Spesso è la donna che ha rinunciato al lavoro per poter stare con i figli che non andavano a scuola o accudire i genitori malati”

- ➔ **Cambio di mansione a causa dell'emergenza che ha modificato completamente le dinamiche familiari**

“Io in seguito all'emergenza covid sono stata trasferita da un servizio diurno ad uno residenziale, quello che trovo più faticoso nella conciliazione lavoro/famiglia sono i turni di 12 ore che mi tengono fuori di casa 14 ore, e anche le variazioni dei turni settimanali. C'è poca regolarità e questo con dei bambini piccoli è problematico loro hanno bisogno di regolarità, abitudini, e lavorare una settimana per esempio lunedì, mercoledì e giovedì poi quella seguente mercoledì, sabato e domenica trovo che i bimbi siano disorientati.”

B) Cambiamenti familiari

- ➔ **Rivalorizzazione dei legami affettivi e familiari: effetto capanna**

Rallentamento dei ritmi di lavoro e quindi più tempo per stare a casa che ha permesso di conoscere meglio i propri figli e di intrecciare legami con le altre famiglie:

“La didattica a distanza con i bambini piccoli è stato un momento di confronto con le famiglie”

C) Fatiche

- ➔ **Obbligo di usufruire di servizi anche a pagamento per sopperire quelli pubblici (es. utilizzo assiduo baby-sitter o nonni), congedi non pagati sopra i 6 anni ecc...**
- ➔ **Allontanamento dagli affetti cari**

D) Paure

- ➔ **Paura di utilizzare il nido perché veicolo del virus**



- ➔ **Paura di ammalarsi andando in luoghi affollati o in presenza a lavoro e una maggiore attenzione alla cura e alla tutela della salute**
- ➔ **Molta ansia e stress**

“C'è tanta ansia in più rispetto al non sapere come gestire l'imprevisto, un bambino malato, una classe chiusa, l'ipotesi di DAD e il non sapere bene come muoversi e organizzarsi”

LANCIA UN MESSAGGIO O UNA PROPOSTA SUL TEMA DELLA CONCILIAZIONE LAVORO/FAMIGLIA E DEL WELFARE:

Abbiamo infine proposto alle donne che compilavano il questionario di diventare coprodottrici delle proposte che il gruppo formulerà al termine del percorso. Abbiamo così pensato di accorparle in quattro grandi gruppi per semplificarne la lettura.

Si noti l'esigenza in primis di estendere, ampliare le misure di Welfare aziendale ed integrato volte a formule concrete che facilitino la conciliazione. Viene richiesto di immaginare Politiche specifiche e misure concrete universalistiche che sostengano maternità e paternità, la cura dei figli ma anche degli anziani e persone con disabilità. Ed ancora si introducano politiche atte a promuovere il cambiamento socio-culturale e la partecipazione delle donne al lavoro come diritto, valore e non come favore.

1) Investimento maggiore in politiche di welfare aziendale e integrato

“Studiare soluzioni di flessibilità maggiori. Stimolare dipendenti e collaboratori ed incentivarli. Ottimizzando si riuscirebbe a fare le stesse cose in meno tempo”

“A livello aziendale sarebbe opportuno che tutte le realtà lavorative prevedessero un certo numero di "contratti pt per conciliazione lavoro/famiglia" da stipulare in caso di richiesta.”

“La flessibilità e i permessi a seconda delle situazioni della vita. La possibilità di potersi assestare, sapendo di non perdere il posto di lavoro o lo stipendio, rendono gli altri problemi più sopportabili, anche quelli più seri”

2) Politiche di Sostegno alla maternità e alla costruzione di strumenti e misure volte a conciliare vita e lavoro. Equiparazione della normativa per lavoratori dipendenti e autonomi

“Ridurre orario di lavoro integrando con strumenti di sostegno al reddito senza agevolare solo chi ha un ISEE bassissimo e poi lavora in nero”

“Pensioni anticipate in modo da avere l'appoggio dei nonni per i nipoti,”

“Occorre pensare a nuove politiche di welfare a sostegno delle famiglia per aiutare la donna che non volendo rinunciare al diritto di essere madre, deve poter godere di maggiore flessibilità nel mondo del lavoro. “

“Come libera professionista vorrei chiudere degli stessi diritti dei lavoratori dipendenti, avere l'accompagnamento per i miei genitori.”



3) Promuovere Cambiamenti culturali

“Sarebbe bello riuscire a vivere il mondo del lavoro in modo propositivo e non competitivo, perché dei buoni gruppi di lavoro permettono di portare un buon risultato, ma con supporto tra i componenti. È un'esperienza che ho vissuto per 5 anni ed è stato un periodo in cui ho lavorato, alla fine, molto perché stai bene.”

“I mariti, i compagni, dovrebbero avere più sensibilità e collaborare nella vita domestica, anche se hanno già un lavoro fuori casa”

“In realtà, non saprei, torno a dire che bisognerebbe lavorare ancora tanto a livello culturale, avere il tempo di gestire i propri figli è un diritto e la performance di una persona non può essere misurata in ore di lavoro, ma in obiettivi raggiunti”

4) Molte affermazioni sono come delle dichiarazioni di principio, slogan a favore della presenza e realizzazione della donna nel mondo del lavoro

“Una mamma sostenuta è una mamma più produttiva a lavoro e più felice a casa”

“Investite sulle donne, soprattutto madri, perché sviluppano doti di organizzazione, priorità e produttività che attuano già naturalmente in famiglia.”

“C'è molto da fare ed ognuno, per la possibilità concreta che dispone x produrre un cambiamento deve assumerne la responsabilità”



APPENDICE

DESCRIVI CON TRE PAROLE LA TUA SITUAZIONE NEL MONDO DEL LAVORO

Versione integrale:

Eccezioni Positive 129 64,5%

- 1) Creatività/Crescita/formazione/florida/Fortunata/Buona per me/bella/Significativa/Appagante/soddisfazione/realizzante/gratificante/appagante/Stimolante/C involgente/ricco/piena/Passione/appassionante/mi piace/interessante/sfidante 48
- 2) Attiva/dinamica/In evoluzione/in divenire/nuova/mutevole/cambiamenti/di corsa/in trasformazione Multidisciplinare/infinita/varia/Flessibile/versatile/smart/ SW/ conciliabile/ Imprevedibile/movimentata 32
- 3) Impegnativa/complessa 20
- 4) Sicura/stabile/contratto a tempo ind 13
- 5) Ambiziosa/ Voglia di fare/motivata/Serena/ Speranza/coraggio 6
- 6) Responsabilità/Professionale/concentrazione 4
- 7) Empatia/pazienza/tolleranza/relazioni 4
- 8) Retribuita/Buona offerta 2

Spesso appagante, soddisfacente è associata a faticosa e stressante

Eccezioni negative: 62 31%

- 1) **Faticosa/stancante/Stressante/pressione/preoccupante/frammentata**
20
- 2) **Mal retribuita/sottopagata/Precaria/Incerta/instabile/assenza risorse** 13
- 3) Critica/Penosa/delusione/Piatta/stagnante/no carriera/Demotivante/senza soddisfazione/disorientata/insoddisfatta 11
- 4) Sottovalutata/scontata/poco apprezzata/Discriminata/Poco tutelata per le donne/ Non inclusiva per le mamme
9
- 5) Inflexibile/Inconciliabile/Totalizzante/pervasiva/molto occupata 5
- 6) Ambigua/Confusione/disorganizzazione 3
- 7) Competizione forzata
1

Altro 9 4,5%

- 1) Tempo pieno/full time 3
- 2) Part-time 3
- 3) Incastri/Organizzazione/in equilibrio 3

Ti è mai sentito di ascoltare degli stereotipi riguardo donne e lavoro? Se sì dove e pronunciati da chi?

Ti è mai capitato di sentire stereotipi riguardo la relazione tra donne e lavoro? Quali? In quali occasioni? Pronunciati da chi?
Si certo da datori di lavoro uomini e anche colleghe senza figli
Non ricordo, ma nel lavoro che esercitano (insegnante) eravamo soprattutto donne. I colleghi sono sempre stati molto corretti e intelligenti!
No sulle donne , ma si sulla professione in quanto chi fa Arte...non è considerato/a un lavoro tradizionale
Le donne dovrebbero lavorare ma in fondo il modello casalinga anni 50 ci è più comodo. Politica lo fa ben intendere e anche le imprese sia sociali che non. Se per caso vuoi un figlio e vuoi anche usare qualche tuo dono nel mondo del lavoro sei comunque un peso
Al pari livello di ruolo le donne devono essere piu' brave per ottenerlo o meglio devono fare piu' sacrifici per conciliare tutto.
Alcune discipline tipo quelle chirurgiche sono più di competenza maschile
Sì. Le donne ad un certo punto mettono su famiglia e diventano meno affidabili sul lavoro rispetto ai colleghi maschi. Dal mio responsabile
Sì quando ho scelto di studiare medicina veterinaria tutti lo ritenevano un lavoro non adatto ad una donna essendo ancora presente lo stereotipo del veterinario uomo. Da tutti a partire dai miei genitori per continuare dai miei professori.
Sinceramente non ricordo perché non faccio caso agli stereotipi; quando sento il tenore di certe conversazioni mi disattivo.
le donne lasciano buchi per la maternità e non sono affidabili. meglio assumere maschi. Dal mio capo.
no
Costantemente
Non nel mio Ambito
Problemi di reinserimento con cambio ruolo post maternità(da parte del lavoratore) ; problemi di flessibilità (da parte del datore di lavoro) legati alla famiglia
Non capisco cosa si intenda.
Ricorrente associare al lavoro segretariale il sesso femminile
Che non valgono come gli uomini. Da persone ignoranti.
Sì, diverse volte. Ad es. Donne che vengono licenziate o non rinnovate a causa della gravidanza. Difficoltà a gestire lavoro, casa e famiglia. Salari inferiori agli uomini. Persone che ho incontrato sul lavoro
Da uomini
"Devi scegliere se fare la mamma o l'imprenditrice" "non potrai mai essere socia al 50% perché tanto prima o poi lavorerai meno per seguire i figli" pronunciato dal socio/fratello in occasione dell'acquisizione di una nuova società.
No
È normale per una donna doversi occupare del lavoro e della casa
Dal capo

Talvolta si, è molto ricercata la figura maschile a fronte di un femminile spesso più competente ed efficace nel contenimento ed assertività riconosciuta come stereotipo agli uomini
Dalla mia vicina casalinga
Dover scegliere tra farsi una famiglia e fare carriera
Mi sta capitando di dovermi sentire in colpa perché usufruisco delle ore di allattamento, nonostante sia un mio diritto è visto come un ostacolo organizzativo
Le donne con figli dovrebbero stare a casa a guardare i figli!! Da un mio ex capo.
Si. Le donne rendono meno degli uomini, certi mestieri sono maschili e basta. Ovunque. Da chiunque..culturalmente accettato
Donna e lavoro possono conciliare?
Ovviamente si... Le donne sono meno valorizzate
No nessuno
In generali da colleghe/i, donne poco inclini a disponibilità' a coprire turni piu' disparati a discapito della famiglia.
Si, donne a cui viene chiesta la loro idea di avere figli in fase di selezione. Donne presenti in percentuali ridotte in incarichi manageriali. Donne che non potrebbero svolgere determinati lavori più tipicamente maschili
Non le prendo neanche in considerazione .
Colleghi, familiari
Le donne non possono avere posizioni apicali e una famiglia; detto da vari capi (uomini); in occasioni di dichiarazioni di stato di gravidanza.
Si. Pronunciati da chiunque. Bisogna lavorare come se non fossimo madri ed essere madri come se non lavorassimo.
Purtroppo si sentono di continuo stereotipi sulla donna nel mondo del lavoro, sia dai media sia da persone poco acculturate.
"Ne avete sempre una". Quando si chiede un permesso o si deve stare a casa x malattia figli, detto da responsabile titolare
Sì, i classici luoghi comuni
non nell'ambiente che frequento ma provenienti dall'ambiente lavorativo di mio marito
"ma i figli non li guarda tua moglie" dal capo del mio compagno
Certo. Da utenti che al colloquio si sono sentite chiedere se volevano figli, anche se è illegale chiederlo.
Sì, gli stereotipi principali riguardano le professioni che le donne possono o non possono fare o la necessità di farsi carico di famiglia e lavoro senza condividere le responsabilità con gli uomini. Sono stereotipi radicati che si sentono in contesti informali, ad esempio al mercato quando si va a fare la spesa, al parco, davanti a scuola quando si aspettano i bambini e le bambine. Sono soprattutto persone adulte e anziane.
Si...se una donna lavora tanto, toglie tempo alla famiglia, ai figli, alla casa, al marito...pronunciata da colleghi...
Si, dai capi donne riguardo la gestione figli e lavoro. Frasi del tipo "i tuoi figli non hanno un padre?" "Ancora la tetta?quando tagli il cordone?"
Ne ho sentiti diversi. Rivolti a me, ho una collega che (anche se per battuta) dice sempre "voi che avete figli non ci siete mai".
Si, una donna non potrà mai guadagnare quanto un uomo. Durante un incontro tra un gruppo di persone. Pronunciata da un uomo.
Donne disoccupate con figli

Ti riposi quando lavori più che quando sei a casa
Donne facili, ottengono impieghi in cambio di favore sessuali, a detta spesso di uomini poco gratificati lavorativamente parlando
No
Si, soprattutto legata alla professione infermieristica, pronunciati soprattutto dal mondo maschile.
Si. Da chiunque. Nel momento in cui la famiglia è in difficoltà di gestione, tipo i figli malati
Sei donna quando arrivi a casa tocca comunque a te pulire e sistemare
Le donne fanno meno carriera, si occupano di più di casa e figli, guadagnano meno... sono tutti luoghi comuni della società
L'inconciliazione lavoro figli, la non possibilità di carriera
Gravidanza e figli
Le donne con figli piccoli non sono produttive. Detto da colleghe senza figli
Poco nell'ambiente di lavoro siamo quasi tutte donne
Se sei lavoratrice part time è tutto una pacchia.
Qualche volta
Si, che non sono capaci di fare alcuni lavori. colleghi e responsabili
No, la maggioranza del personale di PI è costituita da donne
Le donne non possono fare qualsiasi mestiere esterni dalla mia organizzazione
Sì, certo, dagli uomini, ma anche dalle donne stesse, pensare che certi lavori possono essere svolti solo dalle donne o che le donne non possono ricoprire alcuni ruoli, oppure che se una donna chiede maggiore flessibilità per poter gestire meglio la sua vita personale e familiare in realtà lavora meno degli altri
Per fortuna ad oggi non mi è mai capitato in prima persona
Gli uomini sono più forti e reggono maggiori livelli di stress... sono più lucidi e distaccati nella presa di decisioni...
Non mi è mai capitato nella mia situazione di Coop
No
Un mio ex titolare: non rimanere incinta durante le scadenze. Le colleghe: si assenta per i figli
Si, in più occasioni, sia in ambiente lavorativo che tra amici
1- durante attività con persone di culture diverse o con profili culturali bassi spesso emerge il fatto che la donna è "più predisposta a accudire i figli, stare a casa e gestire la casa" mentre l'uomo è tenuto a trovare una occupazione
2 - libri di testo scolastici o di narrativa in genere utilizzati nelle scuole non sempre abitano i bambini e le bambine all'essere sempre "pari": la principessa è salvata dal principe, la femmina svolge certi tipi di lavori e non altri...
Non sul mio lavoro... IN GENERALE CHE LE DONNE STANNO MEGLIO A CASA E CHE CARRIERA SPETTA AGLI UOMINI... mia suocera
No
No
Che la donna deve occuparsi prioritariamente della casa, dei figli degli anziani
L'ultimo che mi viene in mente lo sto vivendo nel nuovo centro in cui lavoro: i miei colleghi, uomini, agiscono in mia "difesa" perché secondo loro, in quanto donna, non so farmi rispettare abbastanza dai ragazzi adolescenti che frequentano il centro
Sì
Racconti di amici che lavorano in grandi aziende rispetto alla difficoltà al rientro dopo la maternità

le donne sono troppo assorbite dalla famiglia quindi non sono affidabili
 devono occupare solo ruoli esecutivi e non dirigenziali
 vengono pagate molto meno

Al colloquio di lavoro se sei uomo hai degli incarichi importanti e stipendio più alto, mansioni tranquille e sempre quelle se sei donna e se sei figlia unica hai più lavoro, responsabilità e senza sostituzioni in nessun modo neanche se hai figli disabili, indagano sulla situazione familiare per sapere quanto posso "spremerterti"; cioè utilizzarti e di lì inizia il mobbing, bossing, le spie e con tutte le forme di umiliazione ti guardano strana, di riprendono davanti in pubblico con la presenza di pazienti, ti deridono, ti minacciano a casa al sabato e alla domenica, ecc. lavori in corridoio al freddo, al troppo caldo, vicino a centraline elettriche rumori, trasferimenti, ordini di servizio, cambio di mansione da impiegata a bibliotecaria e viceversa, durante il Covid non ti danno i DPI, gli addetti alla Sicurezza e Sindacati si accordano per non aiutarti, non ti informano delle procedure, non parlano con te, ti escludono da tutto docenti, studenti, lo stipendio e incarichi bassi anche nell'età avanzata, prendono laureati e le diplomate sono considerati degli scarti nonostante l'anzianità conseguita e la capacità di relazionarsi con tanti mondi, poi ci stereotipi di stile sociale : come ti vesti, se hai i brufoli, l'apparizione fisica e se ti vesti con un certo trend, se hai un lieve malanno ti escludono da tutto, le valutazioni sono basse e con motivazioni senza fondamento (fatte anche dalle stesse donne/primario/manager) se l'impresa si attende che le donne siano meno disponibili a "impegnarsi", le collocheranno negli impieghi meno remunerativi o richiederanno standard/abilità individuali più elevate di quelle dei colleghi maschi per farle accedere alla carriera le aspettative delle "imprese" anche "aziende sanitarie" attuali si realizzano e tutto si orienta a svantaggio delle donne niente assunzioni, niente pensionamento, niente passaggi di livello o riconoscimento delle attività svolta, persone che pesano 50 kg che spingono barelle di 200 kg solo donne; taroccano anche i regolamenti se una persona chiede il riconoscimento degli studi, webinar, non ti rispondono o ti fanno aumentare la burocrazia per paura che li possa insidiare, ti invitano ad andare dallo psicologo quando dovrebbero andarci loro con relazione pubblica, inoltre, molte costrette al part time per i motivi di cui sopra, spezzando ferie, senza sostituzioni ecc.

No per fortuna

sì

LEGENDA

stereotipi di sistema/culturali:

Stereotipi legati a lavori "maschili" e "femminili"

Maternità e lavoro:

Tema meritocrazia,soffitto di cristallo

Divisione dei compiti casalinghi e del ruolo padre e madre

TABELLA DA METTERE IN APPENDICE:

Come possono essere superati questi stereotipi? Lasciaci una tua idea:
Imponendo alla aziende facilitazioni per chi ha figli, più elasticità
Educando i ragazzi in famiglia e a scuola, non solo a parole, ma con l'esempio nella vita quotidiana
Per me bisogna integrare nella vita quotidiana tutto ciò che fa bene alla mente e al fisico, bisogna dare più opportunità di danzare a tutta la popolazione, e ci sarebbe meno rabbia e risentimento.

Giornate lavorative più brevi per tutti e maggiori servizi per l'infanzia e oltre
Con un sistema di aiuto alla famiglia o smart working
.
Garantendo maggiori opportunità(nidi gratuiti, Smart working. Lavorare sul welfare) per le donne che vogliono una famiglia senza dover rinunciare alla propria carriera.
Perseguire, se possibile, le proprie passioni qualunque difficoltà e sacrificio sarà superato
che ogni donna sia serena e determinata e vada avanti per la sua strada; purtroppo le cose si cambiano non con le parole ma con i fatti.
creando situazioni favorevoli per la donna che, se lasciata libera di poter gestire il giusto tempo da dedicare alla famiglia, è più propensa a dare tutto sul lavoro, garantendo maggior efficienza e produttività
non saprei
Insegnamento ed educazione fin da piccoli
Nel Mio Settore non ne ho incontrati
Tavoli di dialogo
Non capisco cosa si intenda.
Dare a maschi e femmine l'occasione di provare a eseguire i lavori oggetto di stereotipi. Far intervistare ai ragazzi chi svolge questo tipo di lavori
Continuando a fare bene il nostro lavoro
Creare una buona rete sociale e dare strutture e strumenti adeguati alle persone.
Metterci a capo di una squadra
Educazione alla parità, non solo salariale ma anche di impegno a casa.
Bisogna adeguarsi ai tempi, non ci sono più ruoli di secondo livello
Gli stereotipi si superano facendo cultura Creando esperienze che dimostrano l'infondatezza degli stessi
Con l'informazione.
con la formazione esperienziale accanto e integrata alla teoria
Con l'impegno
Aver più aiuti da parte dello stato per l'assistenza ai figli
Facendo in modo che le donne abbiamo un sostegno adeguato per poter essere sia lavoratrici che madri e soprattutto che ci sia collaborazione tra donne, cosa che spesso manca nei contesti lavorativi perché subentra la competizione.
Sta nell'intelligenza delle persone che è un concetto superato.
Attraverso la formazione, la cultura e l'educazione
È importante che la donna lavori per un tempo sufficiente e che possa dedicarsi alla famiglia
Cercando di conoscere meglio il proprio personale
.
Facendo ruotare il personale sulle questioni rilevanti e rendendoli partecipi e artefici delle decisioni.
Con l'informazione, l'educazione fin da piccoli e l'esempio
Ignorandoli -le persone valgono per quello che sono . Più se ne parla più continueranno ad esistere questi stereotipi
Maggiore senso di responsabilità da parte dei colleghi maschi, meno opportunismo da parte dei superiori che caricano il lavoro su chi ha più senso di responsabilità

le donne non abusino dei loro diritti e i datori lascino fiducia nell'organizzazione oraria
Educazione alla parità di genere. Politiche di welfare
Non ho un'idea precisa ma la valorizzazione del ruolo della donna sul lavoro e in società dovrebbe essere il primo passo!
Spesso chi lo dice o non ha famiglia o è un uomo, io sottolineo la scelta di vita fatta, ossia familiare.
Ignorare i commenti e andare avanti per la propria strada
interventi educativi a partire dalla scuola
Con la formazione culturale
Maggiore informazione sulle pari opportunità.
Educazione di bambini e bambine nelle scuole e atelier che coinvolgano anche genitori e nonni
Fare cultura, informazione
Le aziende dovrebbero essere incentivate economicamente nell'assumere donne part time, e i lavoratori dipendenti con figli dovrebbero avere servizi più compatibili con i ritmi di lavoro.
Riconoscendo modalità di lavoro, di tempi di lavoro e di presenza sul lavoro diversi. Credo che la frase di sopra parta dal fatto del "non vedermi presente in ufficio". Ma questo non toglie il fatto che io lavori, da tempo oltretutto - extra emergenza covid - da casa, in giro per eventi/incontri ecc. Questo ha sempre dato la percezione di una poca attenzione al lavoro, ma non è così.
Dando anche alle donne le stesse opportunità
Fare i modo che l'attività lavorativa non separi fisicamente e per tempi prolungati le madri dai figli piccoli. Lo smart working può essere per alcune categorie di lavoratrici una soluzione.
Con politiche che aiutino la gestione casa lavoro da parte delle donne
Retaggi culturali e cambiamento di cultura
No
Dimostrando di valere per il lavoro che si fa.
Non ascoltarli
Corsi nei plessi infanzia e primaria che spieghino ai bimbi la realtà ed il fatto che ogni ruolo può essere svolto da mamma e papà sia a casa che fuori
Non essere condizionati dai luoghi comuni, il giudizio di una persona deve prescindere dal sesso o dalla situazione familiare...
Migliorare le politiche di supporto alla genitorialità, valorizzare le qualità e le diversità
Cercare di rendere più flessibile l'attività lavorativa delle madri per conciliare meglio famiglia e lavoro
Promuovendo il valore della maternità
Le donne riescono a conciliare tutte le esigenze sia lavorative che familiari anche se con molta fatica
Provare a far cambio fra uomo e donna anche solo per qualche giorno.
Permettere alle donne di essere veramente uguali agli uomini
Considerando la persona e non il genere
Educando fin da piccoli
X
Bisogna lavorare a livello culturale e offrire strumenti a disposizione di tutti, è la mentalità che deve cambiare!
Bisognerebbe creare una società in cui la donna viene valorizzata e abbia la possibilità di accedere a qualunque tipo di scelta lavorativa o familiare
Parlandone...usando canali comunicativi moderni..
Maggiori aiuti, non solo economici, da chi ci governa
Dando una considerazione obiettiva delle capacità delle persone a prescindere dal genere

Permettendo una gestione più "libera" del tempo. Potremmo dire un vero lavoro start e non un tele lavoro. Obiettivi chiari che possano essere raggiunti e riscontrati, ma senza ansie da prestazioni e competizioni.
Cambiando dai vertici
Educazione e cultura che diffondano un'immagine reale della donna e dell'uomo, anche grazie all'orientamento a scegliere per interessi personali e predisposizioni proprie e non in base a stereotipi culturali
valorizzando il lavoro femminile
Aumentando il dialogo e la comunicazione e curando l'ascolto e il rispetto verso gli altri
No
Un lavoro culturale ed educativo partire dalla scuola
Dimostrando giorno dopo giorno che so farmi rispettare da sola
Con la cultura
Testimonianze di donne e di grandi aziende
va creata una nuova cultura
Eliminare il mobbing con e tutte violenze psicologiche e fisiche (perseguire le spie) sia sul lavoro che a casa, aiutare chi ha problemi di famiglia o bambini con disabilità; invece, di toglierli, welfare benessere familiare sociale gratuito (sanità, scuola, contatti con il mondo del lavoro) che non aggrava le pensioni, ma prende da fondi europei inutilizzati in Italia e non il wellness con assicurazione a pagamento come stanno tentando di fare, la pensione completa per chi ha avuto gravi problemi ed è andata a part time perdendo molto stipendio, riconoscimento della figura di figlia unica come categoria protetta e soggetto sensibile rivalutando la sua figura professionale, permettere di fare un percorso di studi on line facilitato per le donne e non oneroso riconoscendo il lavoro svolto e possibilità di cambiare il corso di studi ecc , orari di lavoro rispettati e non costretti a spezzare le ore di lavoro durante la giornata, sostituzioni con giovani per poter effettuare le visite mediche o altro, ferie, recuperi, assunzioni di giovani e collaborazione con gli anziani per dare continuità ecc.
Non dando troppa importanza e dimostrando sul campo il contrario
riaffermando la propria professione, costantemente, esserci sul campo, farsi spazio

LEGENDA

Nuove politiche del lavoro e di organizzazione aziendale

Nuovi modelli educativi e di comunicazione delle pari opportunità

Agire sull'empowerment e sulla consapevolezza di sé

Agire sulla costruzione di un patto sociale

Quali cambiamenti l'esperienza della pandemia (Covid19) ha portato nella tua vita e nei contesti che frequenti, rispetto al tema della conciliazione lavoro/famiglia?
Troppi sia al lavoro che in famiglia una GUERRA senza armi, violenze raddoppiate, annullamento delle persone, allontanamento delle persone, episodi di violenza verbale, mancanza di cibo, allontanamento dalla fede religiosa, dagli affetti più cari, dal lavoro in presenza, ecc
Perso più della metà del lavoro, ad ora rischio ancora di perdere il pochissimo che ho

Nessuno. Lo s.w. ha solo creato una scusa per lavorare di più
Nessuno
Maggiore paura nell'utilizzo del nido anche se poi lo abbiamo adottato ugualmente
.
Lo smart working rappresenta uno strumento a doppio taglio: efficace per una continuità professionale, ingombrante per chi ha la completa gestione dei figli nella propria abitazione
Assenza di lavoro
Timore a frequentare luoghi affollati ed anche in ufficio ora che sono rientrata fisicamente
ha messo maggiormente in evidenza la priorità del mantenimento dei legami familiari
La situazione e' peggiorata. Mai fermata sempre lavorato.
Zero spazio personale
Hanno concesso alcuni giorni di smartworking alla settimana cosa che prima dichiaravano totalmente incompatibile con il lavoro
Aumento dell'impegno lavorativo
Ha fatto rallentare il lavoro che è anche un po' diminuito, quindi mi ha dato più tempo a casa.
Sono riuscita a comprendere che potrei lavorare un giorno alla settimana in Smart working
Per il momento nessuno
Modifica orario di lavoro senza riduzione delle ore
Per me non è cambiato nulla se non il fatto di avere la bimba sempre a casa x gli asili chiusi e quindi dover sfruttare molto le nonne
smart work e 4 mesi assidui di figli 24h su 24 h con me. Con nessun aiuto ulteriore. Tanta tanta fatica fisica ma soprattutto emotiva
Io in seguito all'emergenza covid sono stata trasferita da un servizio diurno ad uno residenziale, quello che trovo più faticoso nella conciliazione lavoro/famiglia sono i turni di 12 ore che mi tengono fuori di casa 14 ore, e anche le variazioni dei turni settimanali. C'è poca regolarità e questo con dei bambini piccoli è problematico loro hanno bisogno di regolarità, abitudini, e lavorare una settimana per esempio lunedì, mercoledì e giovedì poi quella seguente mercoledì, sabato e domenica trovo che i bimbi siano disorientati.
Molta ansia e stress
C'è tanta ansia in più rispetto al non sapere come gestire l'imprevisto, un bambino malato, una classe chiusa, l'ipotesi di DAD e il non sapere bene come muoversi e organizzarsi
Necessità di lavorare in smartw per poter conciliare la vita con bambini o anziani. Congedi parentali anche oltre i 6 anni
Mi ha allontanato dai miei a lungo.
leggera apertura verso lo smart working
Maggiori carichi di lavoro in famiglia
Inconciliabile il lavoro agile con la didattica a distanza
A me nessuno, il mio compagno è tuttora in smartworking
Per fortuna non lavoro, e riesco a gestirmi. Se avessi orari da rispettare sarei in seria difficoltà
Nessuno
Sono soggetto fragile e sono rientrata da pochissimo. Complicato lavoro e assenze scolastiche preventive
L'impossibilità di fruire dei servizi proposti prima dalle scuole a titolo (quasi gratuito), l'assunzione necessaria di una babysitter in alternativa a dover rinunciare a certi lavori

ho dovuto imparare a fare la mamma e la lavoratrice in contemporanea, non ho sentito il sostegno da parte delle istituzioni, anzi mi è sembrato che la scusa dello smart abbia portato tutti a pensare: "tanto sei a casa arrangiati".
Un miglioramento conciliazione vita privata e lavorativa
A me nessun cambiamento essendo autonoma.
Obbligo della maternità anticipata
lato mio, nessuno in particolare, la mia azienda non adotta smart working; lato mio marito un giorno di smart alla settimana (ottimo per bimbi)
Ho avuto un bimbo a gennaio e ho ripreso a lavorare da un paio di settimane quindi devo ancora imparare a gestire bene il tutto ma sono fiduciosa
Stare tanto con i figli
Smartphone e cassa integrazione
Cambiamento verso rispetto della natura
Sono finalmente riuscita ad ottenere lo smartworking
Possibilità di lavorare in smart working ha certamente eliminato i tempi degli spostamenti (per me abbastanza lunghi prima) dandomi più tempo per organizzare le altre cose
Migliorati
Smart working
A me ha dato l'opportunità di vivere meglio la famiglia
Nessuno
Nessuno
Lo smart working durante la pandemia è risultato difficoltoso per la presenza di bambini piccoli di cui prendersi cura contemporaneamente, mentre il partner era fuori casa per lavoro. Senza la possibilità che i bambini andassero a scuola e senza l'aiuto dei nonni la conciliazione è stata molto difficile per le famiglie.
Scoperta in diversi settori dell'utilità di lavorare per progetti tramite lo smart working , riducendo i tempi degli spostamenti..potendoli così riversare sulla famiglia
Necessita' di riorganizzare il tempo e le azioni dedicate ai figli in base al tempo scolastico ed extra scolastico rivisto e modificato causa emergenza sanitaria.
Sicuramente aver scoperto che lo smartworking può essere uno strumento utile per poter stare più vicino ai propri figli, anche se è difficile lavorare in casa con i bambini ma non impossibile
Non saprei: super impegnata prima, super impegnata durante la pandemia...
La possibilità di lavorare da casa, cosa che quando ho avuto problemi di salute non mi era stato concesso
È stato un periodo faticoso, la didattica a distanza con i bambini piccoli è stato un momento di confronto con le famiglie
Ho lavorato molto di più io, ma per fortuna mio marito ha ottenuto lo smart working, molto utile per la gestione dei figli.
Per molti lo Smart working
La preoccupazione di conciliare scuola(di mio figlio) e lavoro
Più commistione tra le varie dimensioni
Più apertura e comprensione del tema della flessibilità oraria e dello smartworking (che ora usa anche la collega di cui sopra :-P)
Smart working poi vuol dire che su lavora sempre

L'esperienza covid ha fatto ripiombare me e molte altre donne a 70 anni fa...siamo state chiuse in casa a lavare, cucinare, badare ai figli e contemporaneamente lavorare e lo abbiamo fatto soprattutto noi donne
Abbiamo deciso di non avere più il supporto dei nonni nella gestione delle uscite da scuola, concordando come famiglia il modo più funzionale perché le gestissimo io e mio marito. Ho richiesto una modifica di impostazione delle ore contrattuali per poter uscire prima. Cerchiamo di limitare le attività nelle sedi di lavoro, svolgendo il più possibile entrambi attività in smart working.
Maggiore difficoltà di conciliazione perché i tempi di impegno per la famiglia si sono dilatati lavorato a casa in telelavoro ma sostanzialmente nessuno
È stato molto difficile conciliare lavoro e famiglia in ambiente domestico, la gestione familiare si è dovuta adattare a spazi ristretti e orari definiti dalle pause lavorative.
Spesso è la donna che ha rinunciato al lavoro per poter stare con i figli che non andavano a scuola o accudire i genitori malati
Nessuno
Molte colleghe stanno vivendo lo Smart working con una complicazione nella gestione dei figli
Smart working
Rapporto lavoro - famiglia nessun cambiamento eccetto precauzioni per il mio lavoro svolto
Dare priorità alla famiglia, soprattutto ai figli.
Migliore gestione impegni familiari, minor stress, migliore conciliazione tra lavoro e carichi familiari
Ho fatto Smart working per un breve periodo
maggiore possibilità di essere presente in famiglia.
Migliorato il tempo libero
Il maggior tempo che ci siamo dedicati è stato un tempo prezioso e da non sprecare, in tutti i settori
Il tempo in smart working va regolamentato
Maggiore responsabilità
Una maggiore attenzione alla cura e alla tutela della salute
Mi ha fatto scoprire lo smart working, che mi ha permesso di conciliare lavoro e famiglia nel migliore dei modi
Maggiore conoscenza dei miei figli, smart working prima sconosciuto
Gestire da sola i bambini, di età ed esigenze diverse, mentre si lavora è stato un delirio
Didattica online

Lancia un messaggio o una proposta sul tema della conciliazione lavoro/famiglia e del welfare:
Avere asili comunali con orari più lunghi
maggior conciliazione significa più efficienza
Secondo me se i bambini non sono sistemati le aziende dovrebbero aiutare i lavoratori diminuendo l'orario senza ripercussioni.
Le donne non sanno "difendersi" da questa situazione
Studiare soluzioni di flessibilità maggiori. Stimolare dipendenti e collaboratori ed incentivarli. Ottimizzando si riuscirebbe a fare le stesse cose in meno tempo

Più assistenza alle mamme, maternità più lunga, part time più facili da ottenere...
Più informazione e più collaborazione tra le donne
La conciliazione è frutto del buon senso -onesta tra lavoratore e datore di lavoro ... cosa assurda
Più smart working per le mamme di minorenni
Permettere alle donne di poter usufruire del part time anche nel settore privato e non solo nel pubblico.
Responsabilità condivise = più lavoro per tutt*
Più flessibilità da parte dei servizi educativi
Part-time alle mamme lavoratrici
Ridurre orario di lavoro integrando con strumenti di sostegno al reddito senza agevolare solo chi ha un ISEE bassissimo e poi lavora in nero
??
Prevedere un supporto concreto
Una madre di famiglia deve poter scegliere se lavorare part time
più possibilità e maggiore organizzazione
non ho purtroppo proposte; occorrerebbe che tutti rispettassero il lavoro altrui e il tempo altrui. ci vuole tempo per la famiglia e ci vuole tempo per il lavoro. l'informatizzazione anziché venirci in aiuto sta aumentando i problemi. ad esempio: le email... ottimo strumento ma sta diventando solo più un modo di scaricare problemi sugli altri, in poco tempo, con un solo clic e pensando che un software basti a fare tutto. ricentralizziamo il ruolo umano e anche la conciliazione troverà un suo spazio!
.
Una mamma sostenuta è una mamma più produttiva a lavoro e più felice a casa
Maggiore attenzione alla persona...non solo a parole, ma con i fatti!
A livello governativo sarebbe interessante poter prevedere una forma di integrazione salariale (ponendo ovviamente delle soglie isee o altro indicatore) per madri lavoratrici che fanno questa scelta di orario per dedicare il tempo restante ai figli(scuola, istruzione,sport) e ad eventuali genitori anziani. A livello aziendale sarebbe opportuno che tutte le realtà lavorative prevedessero un certo numero di "contratti pt per conciliazione lavoro/famiglia" da stipulare in caso di richiesta.
Sarebbe bello riuscire a vivere il mondo del lavoro in modo propositivo e non competitivo, perché dei buoni gruppi di lavoro permettono di portare un buon risultato, ma con supporto tra i componenti. È un'esperienza che ho vissuto per 5 anni ed è stato un periodo in cui ho lavorato, alla fine, molto perché stai bene.
Tutelare le donne con figli minorenni consentendo fasce orarie lavorative adeguate.
Le mamme lavoratrici dovrebbero poter avere anche momenti per sé stesse, oltre al lavoro e la famiglia per sentirsi anche utili al di fuori degli altri due contesti.
Pensioni anticipate in modo da avere l'appoggio dei nonni per i nipoti, educazione maschile ai lavori casalinghi ed rispetto da parte dei datori di lavoro per la maternità
Rispetto reciproco
Maggiore possibilità di smart working anche per chi non è dipendente pubblico, se le mansioni lo permettono.
Più smart working e maggiore fiducia nei lavoratori e lavoratrici
Parità vera, con i fatti e non le parole
I mariti, i compagni, dovrebbero avere più sensibilità e collaborare nella vita domestica, anche se hanno già un lavoro fuori casa
Ogni persona è unica al di là del genere e va valorizzata per ciò che è

Nessuno
il lavoro deve girare sulla persona, sulla donna e sulle condizioni di vita e di salute delle singole persone che possono essere normali, figlie uniche, con famiglia o senza, senza possibilità economiche, non avendo la possibilità di studiare, vissute in quartieri di operai e non nel centro della città, rimaste sole senza amicizie, parenti o per motivi di lavoro che le hanno spostate creando un vuoto psicologico e religioso, che hanno dei sogni da realizzare o idee da progettare, ma non possono, che la vita è troppo veloce per saperla vivere meglio per aiutare le donne occorre sanità pubblica e scuole ben organizzata e non aziende ospedaliere con personale soprattutto negli ospedali nazionali e di vacanza non accetto l'intervista perchè ritengo che l'anonimato aiuta di più le donne grazie molto bello
Occorre pensare a nuove politiche di welfare a sostegno delle famiglia per aiutare la donna che non volendo rinunciare al diritto di essere madre, deve poter godere di maggiore flessibilità nel mondo del lavoro.
Donne, fatevi aiutare, non cercate di fare tutto da sole!
Investite sulle donne, soprattutto madri, perchè sviluppino doti di organizzazione, priorità e produttività che attuano già naturalmente in famiglia.
Giornate lavorative più brevi per tutti!! Più tempo per la famiglia e per il tempo libero sia per mamma che per papà!
"Non di solo pane vive l'uomo, ma anche di affetti"
Nidi gratuiti e maggior sostegno alle donne lavoratrici
.....
Diritto a smartworking (almeno due o tre gg a settimana)
Importanza degli obiettivi raggiunti
È un tema sempre più importante, vista la situazione attuale, che non dovrebbe solo toccare le donne, ma l'intera famiglia e più in generale l'intera società
poter avere alcuni pomeriggi liberi (es. uscita alle 16) , recuperando le ore non fatte da casa dopo cena o al mattino presto
È necessario mettere al centro i bambini, tutelando il diritto dei genitori a lavorare per costruire una famiglia.
Guardiamo ai paesi nordici come modello di vita familiare capace di valorizzare la crescita professionale delle donne e l'educazione dei figli.
Investiamo nei servizi per le famiglie.
Più servizi x le famiglie e più donne nel mondo del lavoro
Servono servizi in cui poter lasciare i bambini nella fascia diurna, ma anche le aziende devono essere più flessibili. Qualora si possono attivare soluzioni di smartworking o turnazioni idonee a ritmi familiari.
Dare alle donne maggiori possibilità
Migliorare le politiche di sostegno alla genitorialità, asilo aziendale, meno ore lavorative
Lasciare la possibilità di scegliere le modalità di lavoro più adatta a conciliare le necessità familiari a parità di orario
X
In realtà, non saprei, torno a dire che bisognerebbe lavorare ancora tanto a livello culturale, avere il tempo di gestire i propri figli è un diritto e la performance di una persona non può essere misurata in ore di lavoro, ma in obiettivi raggiunti e bisogna mettere a disposizione delle persone strumenti di flessibilità (permessi, part time, banca ore, smart working) per poter lavorare serenamente

Aumentare il congedo parentale per i neo papà, aumentare i mesi della maternità obbligatoria pagandola al 100% dello stipendio che una donna prende normalmente
Maggiori possibilità di cambiamenti in caso di necessità
Garantire lo smart working come modalità acquisita e come best practice in alternanza alla presenza fisica in ufficio, anche da parte di aziende medio-piccole
Migliorare il welfare per migliorare il lavoro delle famiglie (fuori e dentro casa)!
preziosa opportunità
Sarebbe utile una figura che si occupi di seguire le prenotazioni in campo medico per gli anziani.
Non saprei
Più congedo di paternità per tutti!!
politiche di genere che facciamo aumentare la flessibilità delle donne e soprattutto degli uomini nei confronti degli impegni famigliari!
" è fondamentale lavorare per una donna , non solo per il salario ma proprio per una valorizzazione della propria persona!"
Rendere obbligatorio e disciplinato l'uso dello smartw. E incentivi a cooperative che possano aiutare le famiglie di genitori che lavorano nei giorni di feste e chiusure che per la maggior parte non corrispondono alle chiusure nel mondo del lavoro privato
-
Riconoscere maggiori aiuti alle donne che lavorano
Sperimentare modalita' di lavoro flessibili e modulabili e condividere i risultati per definire strategie e "micro azioni" innovative e concrete in grado di favorire la genitorialità
Per alcune categorie lo smart working è uno strumento molto positivo
La flessibilità e i permessi a seconda delle situazioni della vita. La possibilità di potersi assestare, sapendo di non perdere il posto di lavoro o lo stipendio, rendono gli altri problemi più sopportabili, anche quelli più seri
Riprogettare la propria vita
Come libera professionista vorrei chiudere degli stessi diritti dei lavoratori dipendenti, avere l'accompagnamento per i miei genitori.
Vivere un tempo di lavoro più umano meno stressante per vivere più serenamente e allegramente il tempo di non lavoro
riconoscere alle donne un orario ridotto in presenza di figli piccoli
Più valore alla famiglia e alla persona
Orari flessibili strumenti di welfare aziendale
Ho detto tutto già sopra
Regolamentare bene lo smart working, far lavorare le persone per obiettivi, in modo poi abbiano davvero tempo per dedicarsi alla famiglia. Aumentare il bonus baby sitting per permettere alle madri di lavorare e anche a chi svolge la mansione di baby sitter di essere tutelata e pagata adeguatamente.
La flessibilità oraria mi sembra fondamentale per conciliare il lavoro con la famiglia
Sarebbe utile e interessante avere testimonianze dall'estero
Nn
C'è molto da fare ed ognuno, per la possibilità concreta che dispone x produrre un cambiamento deve assumerne la responsabilità
Maggior collaborazione e flessibilità tra i coniugi



- 1) Investimento maggiore in politiche di welfare aziendale e integrato
- 2) Politiche di Sostegno alla maternità e alla costruzione di strumenti e misure volte a conciliare vita e lavoro. Equiparazione della normativa per lavoratori dipendenti e autonomi
- 3) Promuovere Cambiamenti culturali
- 4) Molte affermazioni sono come delle dichiarazioni di principio, slogan a favore della presenza e realizzazione della donna nel mondo del lavoro