

LABORATORIO DONNE E LAVORO, TRA FATICHE E OPPORTUNITA'

PERCORSO LABORATORI TEMPO DELLE E
UFFICIO PASTORALE SOCIALE E DEL LAVORO DIOCESI DI TORINO

LAVORO DI ANALISI DEI CAMBIAMENTI SOCIALI ED ECONOMICI DEL NOSTRO TEMPO INDOSSANDO LE LENTI DI CHI LO VIVE IN PRIMA PERSONA.

UNO DEI FOCUS SPECIFICI 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 PARI OPPORTUNITÀ, COADIUVATA DA SUSANNA BUSTINO, COLLABORATRICE DELL'UFFICIO DI PASTORALE SOCIALE E DEL LAVORO DI TORINO.



RACCOLTA DELLE ESPERIENZE DI DONNE POST LOCKDOWN 2020

- 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**
- Abbiamo stilato un documento che 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.



UNO SGUARDO ALLE PARTECIPANTI

01

85 DONNE
HANNO
RISPOSTO AL
QUESTIONARIO

02

ETÀ: DAI 29 AI
63 ANNI

03

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

ALCUNI DATI

Tutte le partecipanti sono di nazionalità Italiana

CITTA' IN CUI VIVONO

PROVENIENZA	DONNE
Torino	45 sono di
Comuni diversi*	23
In particolare 11 dal distretto Nichelino-Moncalieri, 6 da Settimo-San Mauro	
Altro	17

CON CHI VIVONO

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

ALCUNI DATI

ATTIVITÀ PRINCIPALE

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

TIPOLOGIA CARICHI FAMILIARI

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

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

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 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.



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

	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?

- **13 (15%) hanno risposto no: non hanno vissuto esperienza di stereotipi. 72 (85%) dicono sì, alcune addirittura hanno vissuto discriminazione.**
- In questa domanda alcune persone ci hanno raccontato alcune discriminazioni che hanno subito e sono stati racconti di taglio emozionale.
- Ogni donna ha riportato gli stereotipi facendo riferimento alla propria esperienza personale. Possiamo dire che sono 85 vissuti personali.

TIPOLOGIE DI STEREOTIPI INDIVIDUATI

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

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 alcuni mestieri vengono visti come prettamente femminili o maschili.

- *“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”*

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.

- *“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.”*



TIPOLOGIE DI STEREOTIPI INDIVIDUATI

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.”*

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*



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

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.”

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.

“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”



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

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

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.

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

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.

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



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

POSSIBILITA' DI CONCILIAZIONE

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?

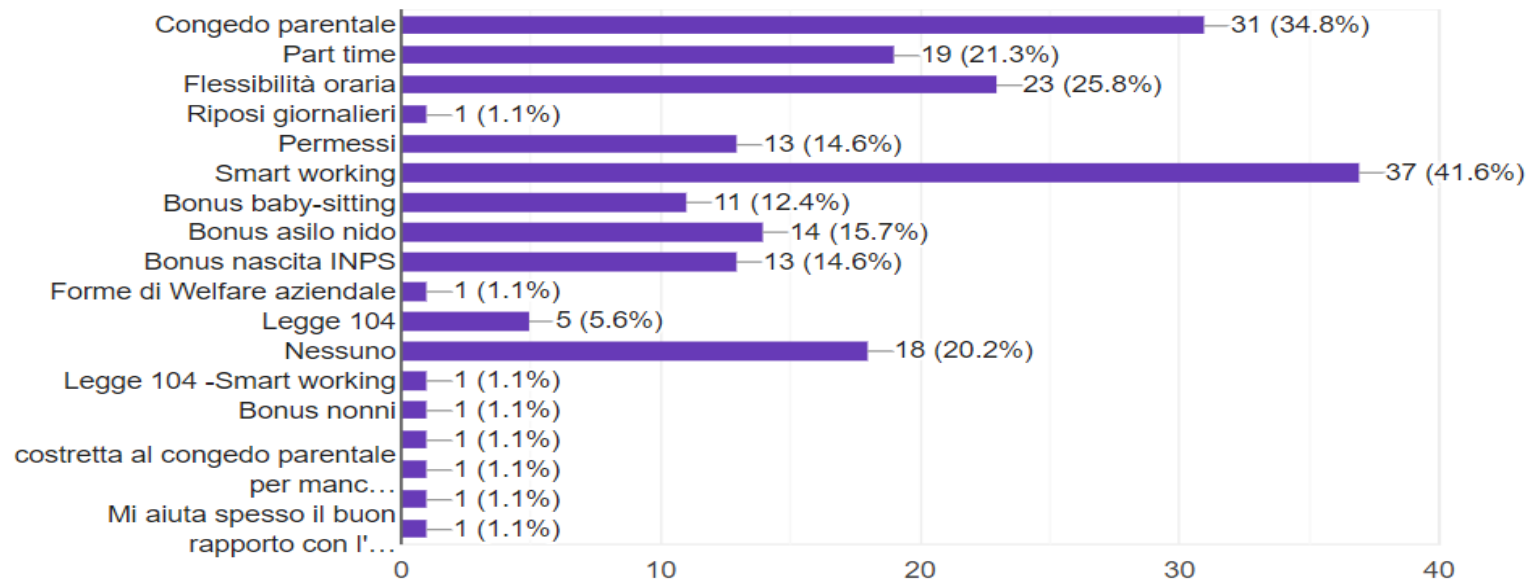
- Abbiamo poi voluto dedicare una domanda al tema degli strumenti di conciliazione per approfondire quanto fossero conosciuti ed utilizzati. È interessante notare, a seguito della pandemia, quanto sia **cresciuto l'utilizzo dello smart-working che nasconde luci ed ombre specie se in assenza della scuola.**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

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.
- Assenza di spazi personali soprattutto per le donne divise tra lavoro in smart e gestione familiare.
- 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
- Cambio di mansione a causa dell’emergenza che ha modificato completamente le dinamiche familiari

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

B) Cambiamenti familiari

→ Rivalorizzazione dei legami affettivi e familiari: effetto capanna

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



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**.
- Si introducano **politiche atte a promuovere il cambiamento socio-culturale e la partecipazione delle donne al lavoro come diritto, valore e non come favore**.



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

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”

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

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

Promuovere Cambiamenti culturali

“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”

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

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





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.**