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 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 STATA 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, attraverso un percorso condiviso, abbiamo individuato **5 focus su cui ci sembra importante concentrarci se vogliamo portare un cambiamento positivo sulla tematica donne e lavoro anche per le future generazioni.**

# 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 nazionalita' Italiana

### CITTA' IN CUI VIVONO

| PROVENIENZA | DONNE |
|---|---|
| Torino | 45 sono di |
| Comuni diversi*<br>In particolare 11 dal distretto Nichelino-Moncalieri, 6 da Settimo-San Mauro | 23 |
| 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 famigliare 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. Quelle che hanno una accezione positiva rispetto al vissuto sono il 64,5%, quelle con accezione negativa sono il 31% , mentre il 4,5% hanno una accezione 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<br>Crescita<br>Flessibile<br>Versatile<br>Impegnativa<br>Sicura e retribuita<br>Speranza<br>Responsabilità<br>Relazioni | 129 parole | 64,5% |
| **Eccezioni Negative** | Faticosa<br>Stressante<br>Mal Retribuita<br>Demotivante<br>Discriminata<br>Pervasiva | 62 parole | 31% |
| **Altro** | Tempo pieno/full time<br>Part-time 3<br>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"*

# TIPOLOGIE DI STEREOTIPI INDIVIDUATI

**MATERNITÀ E LAVORO: La maternità e la cura dei figli viene vista ancora come 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.”*

**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 del 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 FAMIGLIARI (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

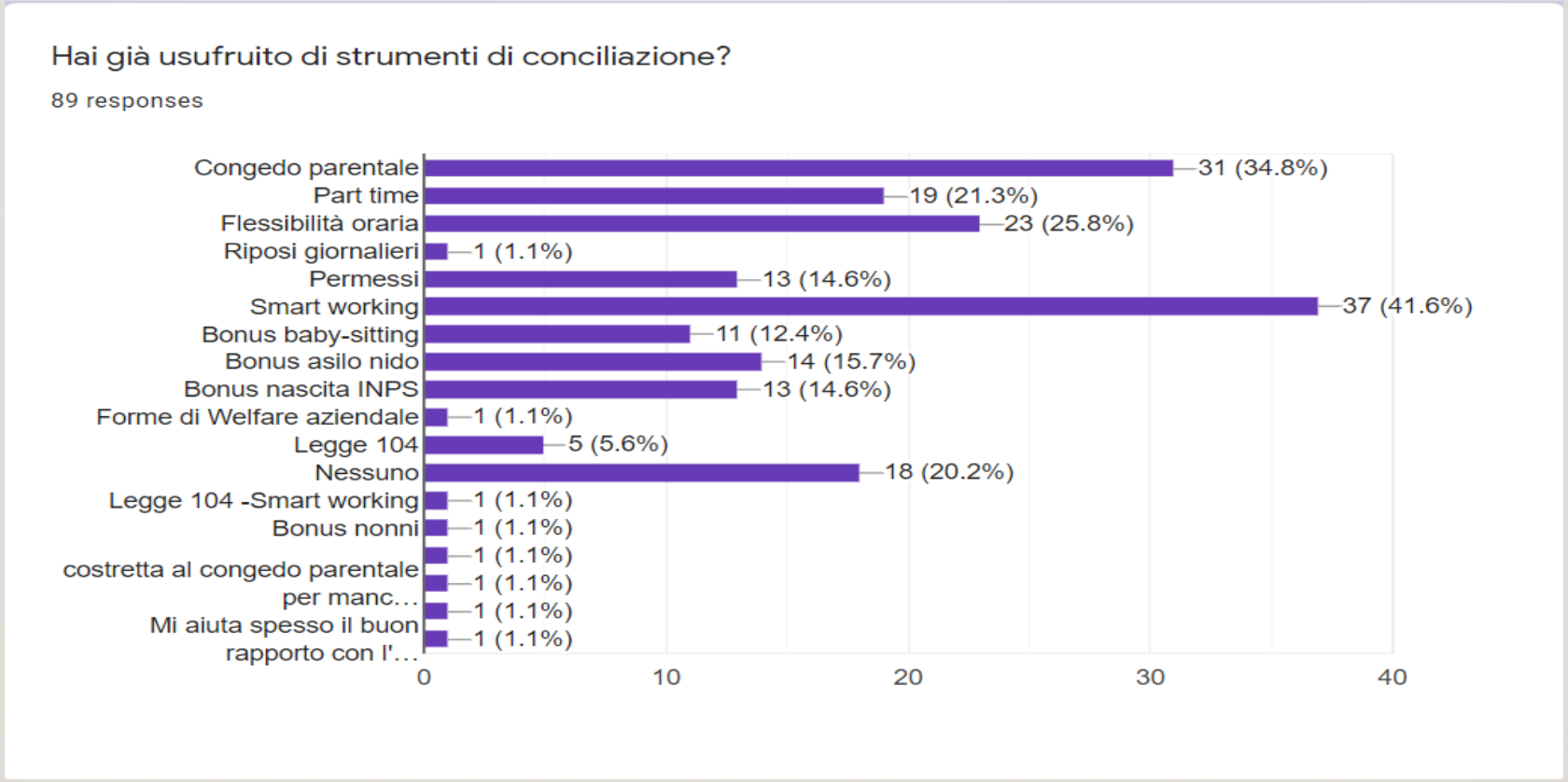
## MOTIVAZIONI ALLA SODDISFAZIONE

- 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 GIA' USUFRUITO DI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE?



# 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 sembrino ancora poco diffuse e probabilmente conosciute sia dalle donne, che dalle imprese**

# 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” sempre disponibili.
- **Assenza di spazi personali** 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

**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 alcuni servizi 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 coproduttrici di proposte di cambiamento.

- 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 godere 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"*

# FILONI DI AZIONE E CAMBIAMENTO PROPOSTI DAL LABORATORIO DONNE E LAVORO – PERCORSO TEMPO DELLE E

UFFICIO PASTORALE SOCIALE E DEL LAVORO

# CAMBIAMENTO DI MENTALITÀ VERSO UN WELFARE DI COMUNITÀ

- Promozione di una nuova cultura frutto di un “cambiamento di mentalità” che integri la dimensione di genere a partire da azioni informative sulle pari opportunità specifiche verso scuola, donne, uomini, imprese. Una cultura che parta nella sua diffusione sin da quando si è piccoli (bambini e bambine) per l’abbattimento di pregiudizi e stereotipi legati al genere

- Importanza di lavorare perché si pensi alle questioni di conciliazioni e di genere come questione che riguardano tutta la comunità. Una Comunità che riconosca nei figli una ricchezza e la promozione di politiche di conciliazione un dovere verso le famiglie. Una cultura frutto del dialogo che riconosca nella condivisione delle responsabilità la chiave di volta nella relazione tra Donna e Uomo. (mamme e papà, nonni).

- 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).

- Una nuova mentalità che coinvolga la Chiesa in primis.

# EMPOWERMENT

- 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.
- Necessità di percorsi ed iniziative che supportino le donne, che scalfiscano il senso di colpa delle giovani, che rinforzino il senso di autostima, di scoperta dei propri punti forza, dei propri talenti.
- Interventi di empowerment che sostengano le donne in particolare situazioni di fragilità e/o in periodi di transizione nei percorsi di carriera.
- Iniziative o percorsi che insegnino alle donne a valorizzare le proprie competenze ed il proprio valore, che le renda capaci di richiedere:
  - la condivisione delle responsabilità familiari, lavorative e sociali agli uomini
  - i propri spazi e diritti nei luoghi di lavori
  - il rispetto delle pari opportunità
- Realizzazione di Reti di donne che si confrontano e si sostengano vicendevolmente.
- 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

# POLITICHE DI WELFARE PER UNA NUOVA CULTURA MANAGERIALE E D'IMPRESA

- Importante dare spazio e valore alla responsabilità delle imprese.
- 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.
- Nuove politiche del lavoro e di organizzazione aziendale: 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, maggiore diffusione del part-time e promuovendo lo Smart Working come nuova modalità lavorativa che valorizza l'approccio per obiettivi).
- Promozione di formule e misure di conciliazione che favoriscano l'accesso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro.
- Immaginare misure concrete universalistiche per lavoratori dipendenti e autonomi che sostengano maternità e paternità, la cura dei figli ma anche degli anziani e persone con disabilità.
- Networking di aziende che promuovano politiche di conciliazione: impegno di diffusione di buone pratiche aziendali e di politiche di welfare con particolare riferimento alla conciliazione.
- Politiche aziendali atte a favorire la partecipazione delle donne al lavoro come diritto, valore e non come favore e a promuovere ambienti di lavoro che integrino il concetto di benessere e clima positivo e valorizzazione delle competenze a prescindere dal genere.

# NUOVI MODELLI EDUCATIVI E ORIENTAMENTO PRECOCE

- Proporre a partire dalla scuola dell'infanzia e della primaria modelli differenti di relazione tra i generi. Introdurre l'orientamento precoce con approcci rivolti all'educazione alla scelta, all'interesse verso i possibili sé professionali, e alla parità di genere, superando vecchi stereotipi circa lavori femminili e lavori maschili al fine di permettere ad ogni bambino e bambina di poter scegliere la propria strada, di sviluppare il talento senza porsi vincoli di genere.

- Educare alla scelta attraverso percorsi di orientamento permanente per le giovani generazioni.

- Sviluppare una modalità di "pensiero positivo" dove ognuno ed ognuna si possa sentire una ricchezza per l'altro, dove il tema pari opportunità risulti un valore e non un problema.

# DIALOGO CON GLI UOMINI E CONDIVISIONE CON I PAPÀ

- Misure che estendano la discussione anche agli uomini. Spesso i temi della conciliazione, natalità, maternità, paternità, pari opportunità sono temi affrancati esclusivamente alle donne.
- È necessario che questi temi vengano affrontati in modo diverso e corale con gli uomini.
- Necessità di coinvolgere in modo differente i padri ed i nonni quali attori centrali per la condivisione delle responsabilità, ma soprattutto nel loro importante ruolo vissuto con figli e nipoti.
- È importante che il lavoro di promozione, educazione, orientamento metta in luce soprattutto le positività: quanto il contributo delle donne nel lavoro e degli uomini nella cura abbia risvolti positivi in termini anche di benessere di tutta la comunità, economici, ecc.