

Ricerca sul reinserimento delle donne espulse dal mercato del lavoro e azioni di gender mainstreaming



Sintesi dei contenuti dei seminari di mainstreaming

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO



AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL
Abteilung Europa
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE
Ripartizione Europa
Ufficio FSE

Le azioni finali di progetto hanno previsto la realizzazione di seminari aventi l'obiettivo di sensibilizzare rispetto al tema dell'equità di genere e diffondere i risultati della ricerca svolta sul campo. I seminari, aperti all'intera cittadinanza, si sono tenuti nelle città di Bolzano, Merano e Bressanone, e hanno visto la partecipazione di diversi *policy maker* locali e *stakeholder* del sistema socio-economico-lavorativo altoatesino (ad esempio, vari esponenti della pubblica amministrazione tra cui sindaci, vicesindaci e assessore, sindacaliste e rappresentanti di associazioni territoriali).

Per i tre seminari è stato proposto un simile format, che ha visto l'alternanza di interventi tenuti da relatori ed esperti esterni – invitati per l'occasione – e da figure attive sul territorio locale.

Gli interventi hanno spaziato fra diverse tematiche, contribuendo nel complesso alla grande ricchezza e varietà degli eventi proposti. Pur nella diversità, il filo conduttore è stato il tema della **conciliazione famiglia-lavoro** di uomini e donne (da cui il logo ConciliAction ed il titolo 50/50 Conciliamo insieme?), con l'obiettivo di tendere al superamento delle tradizionali distinzioni di genere all'interno della coppia. Di seguito si propongono le principali tematiche emerse trasversalmente nei diversi interventi:

- Sono ancora troppe le donne che ogni anno si licenziano dal lavoro dopo una maternità, con conseguenti difficoltà nel reinserimento lavorativo successivo. Per questo motivo, mettere a disposizione strumenti di conciliazione è fondamentale, non perché ogni donna debba necessariamente mantenere il proprio posto di lavoro ma affinché ogni donna abbia la possibilità di **compiere liberamente** e serenamente **la propria scelta**. Qualunque azione politica venga portata avanti, è necessario che si salvaguardi la piena possibilità di scegliere come dividere il proprio tempo tra lavoro e famiglia.
- Restando sul tema dell'importanza della possibilità di scegliere, ovvero di poter cambiare le proprie priorità a seconda delle contingenze, è stato constatato come oggi i concetti di **maternità** e **lavoro** siano purtroppo diventati una **coppia oppositiva**, quasi fosse necessario scegliere proprio tra i figli e il lavoro. In realtà, quando si sceglie il lavoro, oggi non significa più “fare carriera”, ma più spesso si tratta semplicemente del mantenere il proprio posto di lavoro. Quando si sceglie la maternità, invece, si va incontro al completo auto-addossamento. Occorre superare i luoghi comuni che le donne che lavorano non fanno figli e le donne che fanno figli non lavorano, credenze evidentemente false se si fa un confronto tra tasso di occupazione femminile e tasso di natalità in Italia ed in Francia (di cui la Francia detiene per entrambi un primato positivo, mentre l'Italia presenta sia bassa occupabilità che bassa natalità).
- L'importanza di insistere sulla conciliazione entro una logica di sistema si evince riflettendo sull'esperienza dei paesi scandinavi spesso citati tra le *best practice* per le politiche familiari. In questi paesi viene promossa la piena occupazione della popolazione, dando la stessa opportunità a uomo e donna di entrare e restare nel mondo del lavoro. Quindi le politiche di conciliazione che vengono sviluppate non sono altro che una conseguenza naturale di questo obiettivo politico a monte. La difesa del **diritto di prestare e ricevere cura** ed il **diritto al lavoro**, due facce della medaglia della conciliazione, devono essere difesi senza la pretesa di stabilire quale dei due diritti sia più importante.
- Si è riflettuto in generale anche sul tema del lavoro, oggi sensibile in Italia, sia per gli uomini che per le donne. Se è abbastanza scontato affermare che il lavoro è un diritto, bisogna chiedersi “di che tipo” di lavoro stiamo parlando, in quanto oggi esistono circa 46 diverse tipologie di forme contrattuali che richiedono un ripensamento **dell'organizzazione complessiva del lavoro**. Con le nuove forme contrattuali, ad esempio, sempre meno donne hanno la garanzia del congedo di maternità: sarebbe interessante chiedersi e capire se, tra 5 anni, la nuova generazione di 30enni (oggi 25enni) avranno un posto di lavoro sicuro e la possibilità di avere un figlio.
- A tal proposito, occorre anche stare attenti alla **trappola del part-time**: funziona nel breve periodo, ma ha ripercussioni negative nel lungo periodo. Anche la parola “flessibilità”, oggi abusata, nasconde una trappola: il rischio è di far coincidere il lavoro flessibile con una serie di **dispositivi precarizzanti**. Il non avere un numero fisso di ore lavorative settimanali non è una

flessibilità che consente la conciliazione: al contrario, il pericolo è che la prestazione lavorativa diventi fagocitante del tempo libero. È più pertinente promuovere l'elasticità degli orari di lavoro, all'interno di un rapporto di lavoro regolamentato e regolarizzato.

- È stata esplorata la **rappresentazione delle donne** in diverse aree: dall'opera lirica (attraverso i ruoli ricoperti dalle donne, che andavano dall'immagine di donna manipolatrice fino a quella di donna destinata a morire per mano o per colpa di un uomo) per arrivare alle immagini più recenti veicolate attraverso le pubblicità e Internet. Anche i libri per bambini propongono in maniera precoce un'immagine stereotipata della donna, rendendo poi difficile la demolizione di una rappresentazione consolidata a livello di immaginario collettivo. Basti pensare a come queste rappresentazioni si riflettano anche nella nostra lingua: esiste la terminologia sia al maschile che al femminile per tutta una serie di cariche e professioni medio-basse, mentre per ruoli di rilievo e posizioni dirigenziali si usano solo le forme al maschile, che di per sé hanno una connotazione di maggiore autorevolezza: le donne, tuttavia, per essere autorevoli non dovrebbero assimilarsi agli uomini.
- Si è inoltre osservato come spesso **siano le donne stesse a rafforzare la mentalità esistente** che le relega al loro ruolo familiare: esse a volte privilegiano essere apprezzate per il ruolo sociale che agiscono (in quanto madri e in quanto figlie), piuttosto che come soggetti in grado di apportare un significativo contributo all'economia del paese (basti vedere tutto il lavoro che prestano gratuitamente). Ancora, sono tante le donne cercano di tenere tutto sotto controllo e non lasciano partecipare i mariti alla vita familiare (o per lo meno, non a modo loro: sono le donne che dicono come e cosa il marito deve fare). Questo pericolo arriva anche dalle donne lavoratrici, che talvolta mostrano un certo compiacimento nell'enucleare quanto sono multitasking. Il rischio è che si cristallizzi questa immagine, per cui le donne devono essere multitasking e devono saper fare le equilibriste tra vita familiare e vita lavorativa. Piuttosto che voler essere elogiate solo perché si riesce a gestire tante cose, è importante imparare a lasciarsi aiutare dagli uomini.
- È stato infine presentato il tema dell'**assertività**, una caratteristica del comportamento umano che consiste nella capacità di esprimere in modo chiaro ed efficace le proprie emozioni e opinioni senza offendere né aggredire l'interlocutore. Il comportamento assertivo è un'espressione diretta, onesta e appropriata dei propri pensieri, sentimenti, necessità o diritti, rispettando l'identità altrui. Tra le varie caratteristiche che contraddistinguono il comportamento assertivo, ne sono state esplorate tre, ovvero "saper dire di no", "saper ascoltare" e "saper affermare se stessi, comunicare autenticamente e chiedere secondo le proprie aspettative, intenzioni e necessità". Il tema dell'assertività si lega quindi alla difficoltà che incontrano oggi le donne nello scindere il tempo da dedicare alla cura ed il tempo da dedicare al lavoro, in quanto c'è desiderio di dare amore ai propri cari ma può emergere anche il rimpianto per aver rinunciato ai propri sogni o aver perso occasioni lavorative. È importante quindi imparare a saper dire di sì a se stesse, in maniera autentica, per essere poi in grado di saper dire no in maniera assertiva (e quindi, né aggressiva né accondiscendente) alle richieste che vengono dall'esterno, sia in ambito domestico che in ambito lavorativo, che non consentono la piena espressione della propria individualità e del proprio diritto di scelta.
- È importante non commettere l'errore di pensare che la conciliazione sia un tema solo familiare: si tratta in primo luogo di un tema sociale, ovvero una sfida che occorre portare avanti rispetto agli stili di vita ed ai ruoli tradizionali della nostra società. Esistono infatti ostacoli invisibili di carattere politico e culturale, che possono essere superati solo occupandosi di conciliazione secondo una **logica di sistema**. L'altro rischio che si compie quando si parla di conciliazione è associare il tema solo alla donna. Occorre invece mettere in campo delle politiche che riguardino sia gli uomini che le donne.
- Non occorre quindi perdere di vista il ruolo degli uomini e dei mariti: come le donne si sono emancipate attraverso il lavoro, oggi gli **uomini dovrebbero emanciparsi attraverso la famiglia**. In questo modo si potrà arrivare ad una conciliazione che sia davvero 50/50.