

GenerAzioni al lavoro. Prospettive di benessere e conciliazione per la donna che è madre e figlia

Il progetto, che la Fondazione Franco Demarchi ha gestito con il contributo dell’Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili della Provincia Autonoma di Trento (competente in materia di politiche di pari opportunità), con il sostegno di due partner, la Consigliera di Parità provinciale e la Cisl Trentino Funzione Pubblica, ha previsto un’attività di ricerca per indagare quella che viene definita “generazione sandwich”, schiacciata tra responsabilità familiari e figli ancora a carico, cura e assistenza a genitori anziani e impegni e ritmi di lavoro via via più elevati e prolungati nel tempo.

Obiettivi del progetto

realizzabili attraverso analisi desk, interviste a figure esperte e questionari:

- Analizzare le caratteristiche della conciliazione vita lavoro delle donne nella fascia d'età 55-64 in Trentino
- Identificare linee guida o indicazioni di possibili interventi a sostegno delle donne sia in ottica di conciliazione vita-lavoro che di benessere e invecchiamento attivo
- Promuovere progetti/esperienze/sperimentazioni quali buone pratiche.

Interviste esplorative con figure esperte

- Consigliera di parità
- Sindacato
- Referente Alfid
- Esperto tematiche di genere
- Rappresentante donne imprenditrici e artigiane
- Responsabile cooperativa sociale in ambito servizi alla persona
- Responsabile cooperativa sociale servizi all'infanzia
- Referente del Family Audit Provincia Autonoma di Trento
- Associazione donne in cooperazione

Aree indagate tramite intervista

Analizzare le **caratteristiche della conciliazione vita lavoro delle donne** nella fascia 55-64

- Nella sua organizzazione (o servizio, o utenza) quali possibili fattori di pregiudizi o fattori di stress sono presenti per le donne target del progetto?
- Che tipo di organizzazione familiare e suddivisione dei compiti e dei carichi di cura sono presenti?
- Qual è la percezione di benessere nei vari ruoli ricoperti da queste donne?
- Quali aspettative e quali livelli di motivazione?

Are indagate tramite intervista

Identificare **interventi a sostegno** delle donne sia in ottica di conciliazione vita-lavoro che di benessere e invecchiamento attivo

- Quali sono gli interventi presenti nell'organizzazione o servizio a sostegno della conciliazione o del benessere di queste donne?
- E' a conoscenza di interventi presenti in altre organizzazioni?
- Conosce politiche nazionali o internazionali o buone pratiche che lavorano in questa direzione?

Aree indagate tramite intervista

Prospettive future

- Nei prossimi cinque anni quali linee di sviluppo si immagina?
- Quali cambiamenti o interventi auspica?

Caratteristiche donne nelle organizzazioni di appartenenza o con cui entrano in contatto

Quali possibili **fattori di stress** presenti

- Donna soggetto attivo di welfare familiare
- Problema di accudimento genitori anziani e cura figli non grandi o adolescenti
- Le donne continuano ad essere viste come le principali destinatarie del lavoro di cura e di tutto quello che concerne il privato e la famiglia.
- Distribuzione diseguale dei compiti tra uomini e donne
- Fase in cui energie tendono a calare e aumentano le richieste
- Carico e complessità del lavoro aumenta
- Differenza tra dipendente e libera professionista o imprenditrice (qui difficoltà maggiori)
- I problemi vengono gestiti in maniera individuale, è nella natura delle donne farsi carico degli altri e arrangiarsi

Caratteristiche donne nelle organizzazioni di appartenenza o con cui entrano in contatto
Quali possibili **fattori di pregiudizi** presenti

- Ruoli di potere più consoni all'uomo (stesse donne votano gli uomini)
- Lavoro donne sminuito e svalorizzato sia come considerazione sociale che economica
- Nelle organizzazioni le donne devono sempre e continuamente dimostrare quello che valgono, soprattutto se ricoprono ruoli elevati
- Fascia d'età completamente dimenticata nelle contrattazioni aziendali

Caratteristiche donne nelle organizzazioni di appartenenza o con cui entrano in contatto

Qual è la **percezione di benessere** presente

- Rischio fenomeni di stress, esaurimento, sovraccarico, scarso benessere, trascura se stessa
- L'invvecchiamento del personale non è uguale tra uomo e donna, così come la salute
- Benessere per donne è avere del tempo per sè

Identificare **interventi a sostegno** delle donne sia in ottica di conciliazione vita-lavoro che di benessere e invecchiamento attivo

- Non esistono interventi specifici per questa fascia d'età ma vengono citati interventi generali o relativi a interventi legati alla maternità o donne più giovani (part-time, registro Co-manager)
- Part-time: strumento principale, si chiede per la maternità e poi si mantiene, utilizzato per relegare le donne a casa e per far sì che la loro carriera sia più lenta rispetto a quella dei loro colleghi uomini, riduce reddito e pensione
- Gestire con flessibilità i propri tempi di lavoro (pausa pranzo ridotta, ingresso o uscita anticipata, banca ore)
- Lo strumento principale di conciliazione è un'altra donna (badante) con occasioni lavorative non auspicabili
- Family Audit strumento per la gestione ottimale del personale nelle organizzazioni
- Banca ore di solidarietà, smart work, legge 104
- Formazione continua
- In Trentino alta sensibilità cura figli fino a tredici anni (sostegno anche economico assunzioni part-time anche per padri). Inoltre Distretto famiglia per esigenze diverse nei contesti territoriali

Conosce **politiche nazionali o internazionali** o buone pratiche che lavorano in questa direzione?

- Luxottica : staffetta generazionale
- Thun Mantova: dopo le 18 non lavora più nessuno (tempo= denaro)

Nei prossimi cinque anni quali cambiamenti o interventi auspica?

1. Famiglia:

- parlare di condivisione all'interno della coppia e non conciliazione
- responsabilità genitoriale equamente divisa
- rimescolamento di funzioni e ruoli
- pensare a forme di copertura, sollievo esterno temporaneo nelle situazioni di emergenza

Nei prossimi cinque anni quali cambiamenti o interventi auspica?

2. Contesto lavorativo:

- gestione del personale adeguata alle esigenze e all'invecchiamento del lavoratore
- formazione della classe dirigente per gestire e valorizzare le differenze
- formazione continua del personale “manutenzione e valorizzazione delle competenze”
- occasioni di sviluppo professionale alternative con il progredire dell'età
- cura del corpo (convenzioni con palestre, attenzione all'alimentazione, spazi di lavoro più consoni per minor affaticamento a livello fisico)
- progetto sovra-aziendale per rispondere a bisogni più semplici (ritiro lavanderia, colf condivisa a prezzi vantaggiosi, ritiro medicine in farmacia, spesa on line)
- presenza dei servizi flessibili e costruiti sulla realtà locale(vedi valli)

Nei prossimi cinque anni quali cambiamenti o interventi auspica?

3. Cultura organizzativa:

- dalla conciliazione al benessere
- promuovere contratti e leggi specifiche per questo target
- aumentare il numero di donne in politica
- far crescere la dimensione personale di appartenenza all'organizzazione