

Gender mainstreaming

Retravailler – Empowering & Gender

Angela M. Carlucci

2

Argomenti

- Sociologia del lavoro: lavoro e diversità**
- Conciliare lavoro e famiglia**
- La Svizzera in fase di transizione**
- Prospettive sociali: no discriminazione**

Angela M. Carlucci

2

Sociologia del lavoro: Lavoro e diversità

Angela M. Carlucci

La società industriale e il lavoro delle donne

- Pre-fordismo:**
 - leggi di tipo paternalista e “protezionista”, incentrate sul ruolo riproduttivo delle donne (v. prime convenzioni OIL);
- Fordismo:**
 - lo stato sociale offre nuove opportunità di impiego alle donne: servizi pubblici, istruzione sanità (in posizioni subordinate), attività amministrative (professionalità di basso livello).

Angela M. Carlucci

4

Il lavoro delle donne dagli anni '70

- Più elevato livello di istruzione;
- sviluppo servizi pubblici riduce l'attività di cura;
- tecnologie lavoro domestico;
- movimenti femministi;
- espansione nel terziario, nella pubblica amministrazione;
- il fenomeno della “doppia presenza” tra tempi di lavoro e tempi di “non lavoro”;
- le “azioni positive”;
- i lavori “atipici”, flessibili, autonomi e semi-autonomi:
 - contratti a termine, a tempo parziale, stagionali, temporaneo, a domicilio, telelavoro.

Angela M. Carlucci

5

La flessibilità del lavoro femminile

- Nuove opportunità di impiego: capacità di adattamento ai nuovi lavori;
- il problema della “conciliazione” tra carriera professionale e responsabilità familiari;
- diritto del lavoro “fordista” di fronte ad un mercato del lavoro “post-fordista”:
 - meccanismi di esclusione delle donne;
 - tasso di attività femminile 45%, maschile 65%;
 - disoccupazione femminile molto più elevata rispetto a quella maschile.

Angela M. Carlucci

6

Instabilità del lavoro femminile

- Maggiore discontinuità dei percorsi professionali femminili:
 - discriminazioni nascoste, per gravidanza e maternità;
 - compatibilità tra lavoro e vita familiare;
 - fenomeni di "segregazione" sul lavoro;
 - discriminazioni salariali.

Angela M. Carlucci

7

Occupazione: settori professionali

- Svizzera – settore servizi (UST)
 - 2008: 72,7% totale dei dipendenti
38,5% dei dipendenti sono donne
- Come all'estero, anche in Svizzera...
 - Settori con alta presenza femminile sono:
 - Servizi alla persona e ristorazione
 - Professioni sanitarie e istruzione

Angela M. Carlucci

8

Conciliare lavoro e famiglia: la Svizzera in transizione

Angela M. Carlucci

9

Conciliare lavoro e famiglia

- CH: binomio lavoro e famiglia tradizionale
 - situazione statica
 - diminuzione delle nascite
- Quebec, Paesi Scandinavi e Francia
 - Vera politica familiare di progresso
- Necessaria fase di modernizzazione
 - Ricchezza materiale e personale

Angela M. Carlucci

10

Famiglie svizzere all'età della pietra

- Con bimbi sotto i 6 anni nelle famiglie ...
 - 3,4% entrambi lavorano a tempo parziale
 - 45% uomo lavora a tempo pieno / donna a tempo parziale
- Con figli sotto i 25 anni ...
 - 87% uomini a tempo pieno / 17% donne
 - 7,2% uomini a tempo parziale / 59% donne
- Problemi fondamentali, non di mentalità ...
 - Mancanze di asili nido o impagabili
 - Orari di lavoro e scolastici non adatti a famiglie
 - Riconoscimento ruolo di padre / congedo paternità

Angela M. Carlucci

11

Donne al lavoro e natalità in aumento

- EU: donne al lavoro = natalità decrescente?
 - NO! Tasso di attività non centra nulla
- Per favorire un alto tasso di fertilità
 - Stato interventorista (Quebec, Scandinavia)
 - Lavoro flessibile e aperto (Stati Uniti)
- Tasso di fecondità (bimbi per donna)
 - Quebec 1,735 (+16% dal 2001)
 - Stati Uniti 2,05 (stabile per un decennio)
 - Svizzera 1,48 nel 2008 (+7,25 dal 2001)

Angela M. Carlucci

12

Più bimbi – meno donne lavorano

- Francia
 - Tasso d'attività diminuisce di 20 punti percentuali per ogni figlio
- Svizzera
 - Con 1 figlio: 17% delle donne non lavora
 - Con 2 figli: 23 %
 - Con 3 e più figli: 29%
 - Uomini: nessun cambiamento professionale paragonabile (UST, 2008)

Angela M. Carlucci

13

La Svizzera in fase di transizione

- Oltre la fase tradizionale
 - forte tasso di fecondità / debole tasso di attività femminile (Paesi nordafricani e del Medio Oriente)
- Svizzera è in fase **transitoria**
 - aumento dell'attività di donne / tasso di fertilità decrescente
- Entrare nella fase **moderna**
 - tasso di attività femminile elevato / tasso di natalità in continuo aumento → **2,1 tasso di sostituzione naturale**
 - Studio Goldman Sachs 2007: **più 13% di PIL Eurozone** con aumento dell'attività femminile (*Global Economics Paper*)

Angela M. Carlucci

14

La Svizzera in fase di transizione - 2

- Sforzi richiesti
 - Congedo paternità retribuito di almeno 20 giorni
 - Un congedo parentale senza ridurre il congedo maternità
 - Finanziamento a lungo termine e creazione di strutture per la cura dei bambini sin dal 1° anno di vita
 - Flessibilità degli orari di lavoro per entrambi i genitori
- E con un tocco di bacchetta magica ...
 - Equa suddivisione dei compiti
 - per lavoro retribuito
 - per compiti familiari e casalinghi



Angela M. Carlucci

15

Le politiche pubbliche - Europa

- Le Direttive europee
 - sui congedi parentali e le politiche per rimuovere le disuguaglianze strutturali e promuovere iniziative ad hoc;
- Trattato di Amsterdam (1° maggio 1999)
 - Il principio delle "pari opportunità" (art. 141.4); art. 6A riconosce il potere di adottare "le misure necessarie per combattere tutte le discriminazioni basate sul genere";
- Trattato di Lisbona (dicembre 2009):
 - il principio "della parità tra donne e uomini" (Art.2);
 - il divieto di "qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso";
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea:
 - il diritto alla parità di genere (Art. 21,1).

Angela M. Carlucci

16

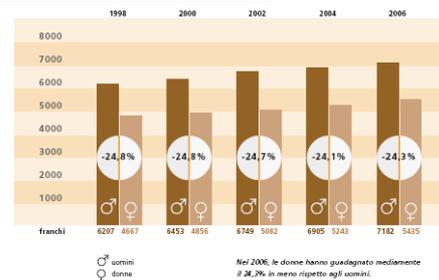
Le politiche pubbliche – Italia e Svizzera

- In Italia:
 - la legge 125 del 1991 sulle "azioni positive"
 - la legge 215 del 1992 sulla "imprenditorialità femminile".
- In Svizzera:
 - Il 7 Febbraio 1971 gli uomini svizzeri, con una maggioranza di due terzi, concessero alle donne il pieno diritto al voto
 - 29 anni di parità nella Costituzione federale (14.6.1981);
 - 14 anni della Legge sulla parità dei sessi (1996);
 - Dialogo sulla parità salariale a partire dal 9 marzo 2009.

Angela M. Carlucci

17

Evoluzione dei salari lordi e disparità salariale (1998-2006) - Svizzera

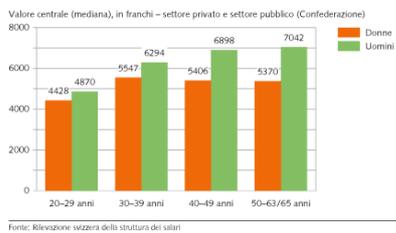


Angela M. Carlucci

18

Niente più discriminazione!

Salario mensile lordo per età e sesso, 2008



Angela M. Carlucci

19

Le donne e le imprese

- Basso numero di donne titolari di imprese;
- Maggiori difficoltà dei percorsi per diventare imprenditrici;
- Maggiori difficoltà di carriera e di raggiungere i livelli più alti nelle gerarchie aziendali;
- Le donne che collaborano con il marito imprenditore.

Angela M. Carlucci

20

Le donne e il sindacato

- Il problema della rappresentanza:
 - tassi di sindacalizzazione inferiori a quelli maschili;
- Il problema della rappresentatività e legittimazione degli attori collettivi:
 - Elevata partecipazione al mercato del lavoro
scarsa presenza nella contrattazione collettiva e nei ruoli direzionali e decisioni delle organizzazioni sindacali;
- **Nuovi spazi di partecipazione dei movimenti femminili?**

Angela M. Carlucci

21

GRAZIE per l'attenzione

adispo

associazione donne italiane
in svizzera per le pari opportunità



Angela M. Carlucci

22

Empowerment femminile

Il secolo scorso vide la donna intraprendere un percorso di emancipazione, il quale l'ha allontanata da quella che era l'immagine della donna come "regina del focolare" dedita esclusivamente alla cura della famiglia e della casa. La donna d'oggi è altamente istruita, occupa posti di lavoro di rilievo ed ha raggiunto i vertici in tutti gli ambiti, per poter ottenere ciò ha dovuto posticipare alcune tappe fondamentali della propria vita. La vita della donna del XXI secolo è una vita frenetica, fatta di mille impegni, aspirazioni ed ambizioni. Proprio all'interno di quest'ambito, si sta cercando di ritrovare quella sensibilità e consapevolezza di sé, in quanto donna, che è venuta meno e si parla sempre più di *Empowerment femminile*.

La parola inglese Empowerment deriva dal verbo to empower, non esiste in italiano un'unica parola che possa tradurre questo termine inglese anche per la complessità semantica che il concetto stesso intende esprimere, è generalmente tradotta in italiano con i seguenti significati: "Conferire o attribuire poteri", "mettere in grado di", "dare autorità a", "accrescere in potere", ma nel nostro ambito assume il significato di "potenziamento".

L'Empowerment ha un duplice aspetto: da un lato si riferisce al percorso compiuto dalla donna per raggiungere un determinato risultato e per essere messa in grado di svolgere determinati compiti e di superare determinate condizioni di impotenza e di passività. Dall'altro lato, ha attinenze con lo stato empowered raggiunto dalla donna la quale è più fiduciosa in sé stessa e delle proprie capacità, in grado di godere di una dignità personale così come di spazi d'autonomia e di libertà. Due sono le caratteristiche essenziali legate ad un approccio fondato sull'Empowerment:

- Consentire una crescita costante, progressiva e consapevole delle potenzialità della donna, accompagnata da una corrispondente crescita d'autonomia ed assunzione di responsabilità;
- Tendere ad aumentare la stima della donna in sé stessa e la sua capacità di leggere la realtà che la circonda e che cresce dentro di lei, cogliendone gli aspetti positivi.

La donna può essere guidata verso un percorso che ha come obiettivo ultimo quello di farle acquisire degli strumenti che l'aiuteranno a raggiungere il suo *status di Empowerment*, che sono i seguenti:

- crede nella parità, si adopera a ispirare altre donne e di essere un modello positivo;
- apprezza il valore del lavoro domestico, e non eccede nel lavoro;
- apprezza se stessa, è di mentalità aperta e sa apprezzare gli altri;
- è consapevole e fiera del proprio contributo alla sua casa, la sua famiglia e il suo paese;
- controlla la propria vita e mette in questione atteggiamenti negativi, costumi e superstizioni che la influenzano negativamente;
- trova il tempo per attività di gruppo e riconosce il proprio potenziale di leadership e di organizzazione;
- mira a migliorare le proprie conoscenze e competenze;
- si gode la vita e attende con interesse ogni nuovo giorno;
- trova lo spazio per il tempo libero e gli hobby;
- conosce i suoi diritti come cittadina e riconosce le leggi che sono ingiuste verso le donne e nella società;
- cura la propria salute, rispetta la dignità delle donne e apprezza le sue figlie tanto quanto i suoi figli.

Il Profilo della Donna *Empowered*

La donna apprezza il tempo che dedica al lavoro domestico. Sa che l'eccesso di lavoro è dannoso per la sua salute e la sua stabilità mentale. Lei è in grado di mettere in discussione la doppia responsabilità ed è in grado di farsi aiutare da altri per procurarsi abbastanza tempo libero per fare le cose per se stessa, come imparare qualcosa di nuovo o partecipare a delle attività sociali.

La donna apprezza il valore del suo contributo, sia che il suo lavoro è pagato o meno. È cosciente di avere un enorme potenziale e di contribuire al progresso della sua famiglia, dalla comunità e del paese. È sicura del suo valore come persona ed è quindi aperta ed in grado di apprezzare gli altri.

La donna è consapevole della sua produttività e dunque cerca di migliorare continuamente le proprie competenze. Conosce le fonti di informazione (come servizi di divulgazione e tecnologia) e fa in modo di beneficiare di queste prestazioni. Apprezza anche il fatto che ci sia molto da guadagnare dalla lettura di ciò che succede nel mondo e legge regolarmente.

La donna sa di essere un individuo e di essere avere il controllo della propria vita. Come tale, essa può e vuole mettere in questione abitudini familiari e sociali che hanno un effetto negativo su di essa. Si impegna a cercare spiegazioni scientifiche dietro a pratiche superstiziose. Sfida e mette in questione tutte quelle pratiche che sono ingiuste per le donne.

La donna ha la libertà di movimento e la libertà di espressione allo stesso modo degli uomini. Conosce i suoi punti di forza e le sue debolezze e cerca modi per migliorare se stessa. Può guidare altre donne ed essere un modello positivo.

La donna conosce i propri diritti come cittadina e si adopera per proteggerli. È convinta dell'uguaglianza tra uomini e donne. Riconosce leggi e procedimenti legali che sono ingiusti per le donne.

La donna rispetta se stessa e ha il coraggio di prendersi il merito e la responsabilità per il proprio contributo e per le proprie azioni. Essa discute e forma una propria opinione, prendendo decisioni fondate su fatti. Non ha paura di essere diversa e di essere creativa.

La donna apprezza e sostiene le altre donne. È consapevole del fatto che organizzazione significa forza e cerca di rendere forte la sua organizzazione, gestione e capacità di leadership.

La donna sa che la buona salute è correlata ad avere un minor numero di i bambini. Rispetta la dignità della donna e apprezza quindi le proprie figlie allo stesso modo dei propri figli.

La donna si prende cura di se stessa. È consapevole che, in quanto individuo, essa ha diritto alla felicità nello stesso modo degli altri.

La donna empowered è piena di gioia di vivere.

Retravailler Empowerment:

Descrizione delle tipologie di donne in emigrazione

L'interesse della donna risiede nella conservazione della vita ed è contro la sua natura accettare ogni tipo di violenza. Purtroppo a causa di una valutazione dovuta ad una erronea ambivalenza, abbiamo preferito subire la violenza e pertanto siamo fortemente attrezzate ad accettare in silenzio manipolazioni di ogni genere. Il che può essere anche considerato un merito o un vantaggio nel senso che non tutti i mali vengono per nuocere!

In emigrazione le caratteristiche delle soluzioni vitali "di sopravvivenza" messe in atto dalle donne confrontate con l'emigrazione possono essere suddivise in 3 tipi principali, che si possono manifestare con molte sfaccettature ma nelle quali si riconoscono 3 tendenze definite nel tempo e nelle soluzioni.

Le prime erano le donne custodi, dalla vanga ai ferri da calza, dall'ago al martello, dalla ramazza alle stoviglie ... quelle che anche rimaste a casa in Italia assumevano il ruolo di capo maschile e femminile della famiglia.

Sapevano di compra-vendita, di piccoli investimenti e sapevano come trattare con avvocati notai ecc. sono quelle donne che hanno dato vita spessissimo alle piccole imprese locali e le madri vere e concrete dell'emancipazione femminile, donne sicuramente forti e anche se pagando duramente il fatto di essere oggetto di rispetto e non di disprezzo!

Altre che sono le così dette "strumentaliste": hanno mantenuto il programma antico che veniva da lontano, non hanno insegnato nulla di nuovo, impedendo in modo silenzioso l'apertura della loro prole alla cultura del paese d'accoglienza: tutta la loro vita era legata alla temporaneità ed al pensare che prima o poi il ritorno a casa è assicurato.

Infine esistono le donne "promozionali": per loro la migrazione è un'opportunità da sfruttare per raggiungere una libertà economica, maggiore indipendenza culturale e più ampie soddisfazioni professionali.

Sono queste le donne che accettano il modello culturale e valoriale occidentale, e di conseguenza sono disposte a non rinunciare di affrontare un cambiamento radicale che le coinvolge in tutta la loro persona.

Dr. med. Anna Rådeberg - Pompei