



PROVINCIA DI TREVISO

**DIAGNOSTICO SITUACIONAL:
MUJERES EN EL INGRESO LABORAL**

Provincia de Treviso, Italia

**PROYECTO COMUN "AUTODETERMINACIÓN DE LAS MUJERES
A TRAVÉS DEL EMPLEO LOCAL**

PROGRAMA URB-AL

La provincia de Treviso ha efectuado la búsqueda de las mujeres en reingreso laboral basándose en el “Proyecto de experimentación de acciones con la finalidad de aumentar la participación de las mujeres en el trabajo” conducido a nivel regional. Mientras que en Veneto, la tasa media de ocupación de las mujeres de edad entre los 15 y 64 años en el 2002 es igual al 50,7%, el Consejo de la Comunidad Europea indica para el 2010 una tasa de ocupación femenina igual al 60%. En el ámbito del proyecto departamental han sido entrevistadas 453 mujeres, residentes en diferentes áreas territoriales y con características socio- anagráficas muy diferentes, que han recurrido a un centro para encontrar trabajo.

El análisis de la historia laboral de las mujeres entrevistadas hace notar una generalizada inestabilidad en las relaciones de trabajo, que de un lado ha favorecido la conciliación de la ocupación con el rol familiar, pero por otro lado se ha convertido en una marginalización que se ha manifestado cuando, una vez que los empeños familiares se han vuelto menos fatigosos ha aumentado la disponibilidad individual. La “disponibilidad” laboral de las mujeres están condicionadas por el contexto familiar: la necesidad de un trabajo part time, viene sobre todo de las mujeres casadas o separadas /divorciadas con hijos en edad de escolar, las mujeres solteras son mayormente disponibles al trabajo itinerario como también a los tipos de servicios.

Los obstáculos que las mujeres encontraron en buscar una ocupación son principalmente: la dificultad de conciliar el trabajo con la familia; el rechazo por motivos de edad, los contratos reducidos, dificultad en encontrar un trabajo part time; la falta de experiencia, de un título profesional, especialización o de un título de estudio adecuado, 200 intervenciones que, según las entrevistas, podrían facilitar la colocación laboral son: la facilitación del acceso a carreras de formación intra y extra empresarial; el incentivo/ facilidad del trabajo part time, del job sharing (trabajo compartido) o de otras formas de flexibilidad de horario.

INTRODUCCION

A principio de los 80, el complejo crecimiento de la ocupación registrada en Véneto es debido, casi por entero, al componente femenino. La notable expansión no sólo de la ocupación femenina, sino de la oferta de trabajo femenina en su contexto, es caracterizada en forma particular por el fuerte aumento de la presencia de mujeres adultas: en los últimos 20 años se han duplicado las tasas de actividad de las mujeres entre los 30 y los 49 años. Lo contrario, las mujeres más jóvenes (14-19 años) tienden a postergar el tiempo de la entrada en el mercado del trabajo debido a la prolongación del proceso escolar.

Como ya ha sido expuesto en muchos lugares, los cambios registrados en los comportamientos de las mujeres son de orden cultural, social: por eso las mujeres no sólo resultan más ocupadas con respecto al pasado, también pierden el trabajo y se demoran en encontrarlo, esto no se da entre las inactivas o la amas de casa, quedando de todas maneras en el mercado del trabajo en busca de una ocupación. Esto ha dado origen a aquella “paradoja” que ve en aumento el mercado del trabajo, a pesar de las oportunidades ocupacionales (Pristinger, 1995).

Los cambios encontrados en nuestra ciudad como en las otras regiones italianas, parecen confirmar la existencia de un modelo femenino dominante, como en otros países industrializados, que ve la “doble presencia” de las mujeres adulta: en el trabajo familiar y en el profesional, mientras tanto hasta los años 70 prevalecía el modelo de las madres “amas de casa a tiempo completo”, hoy las mujeres adultas con hijos pequeños, trabajan fuera de casa o están en busca de una actividad laboral.

Este “modelo de doble presencia llena en el mercado y en la familia”, en ausencia de las amortizaciones sociales que en otros países han encontrado en el part time temporáneo, hace recaer costos muy pesados de sobrecargo en la vida familiar de las mujeres. Ellas, para lograr el acceso a un trabajo tienen una decisión más preferencial entre puestos flexibles sin garantía en el sector privado y puestos de condiciones “masculinas” y rígidas, en el mercado oficial, sobretudo público: en el cual presentan su “resistencia” a condiciones difíciles y duras, reduciendo sobretudo la fecundidad a los niveles más bajos del mundo...” (Trifiletti, 1997, PP. 208-209).

En general, la presencia de las mujeres en el mercado laboral es influenciada de una multiplicidad de factores, entre los cuales las de situación familiar, la edad y el nivel de instrucción representan los más importantes.

En el 2001 en Véneto, las mujeres con una edad entre los 30 y 40 años, casadas con hijos tenían una tasa de ocupación de casi 20 puntos porcentuales inferiores con respecto al de las mujeres sin hijos, además la presencia de los hijos condiciona aun más la participación del trabajo de las mujeres con menos de 30 años: con respecto a las mujeres que no tienen hijos sube a 25 puntos porcentuales (de Angelini, Giraldo, 2002).

En cambio es muy diferente la participación masculina, porque no se encuentra influenciado de las diferentes fases del transcurso de la vida y de las cargas familiares.

Otro factor que condiciona a las mujeres en la participación al trabajo remunerado, como se ha dicho esta representado por el nivel de educación. El aumento de la educación femenina ha tenido un peso determinante en el aumento de la pensión y la continuidad laboral de las mujeres, tanto así que el comportamiento hacia el trabajo por el mercado de las mujeres con educación más elevada se demuestra menos condicionada del ciclo de vida familiar con respecto a las mujeres con un nivel bajo de educación.

De consecuencia, confrontando las tasas de actividad femenina con las masculinas según la edad y el nivel de educación es posible notar como el comportamiento laboral de las mujeres tituladas son similares al comportamiento masculino; por lo contrario, las mujeres con educación básica presentan tasas de actividad en caída después de los 25 años.

En el 2001, en Véneto casi el 60% de las mujeres entre los 35 y 49 años que tenían estudios básicos habían abandonado el trabajo, mientras que el 81% de las mujeres que tenían una carrera técnica y el 87% de las tituladas continuaban trabajando (de Angelini, Giraldo, 2002).

“El aumento excepcional del nivel de educación en las mujeres realizado en los últimos años es en grado de explicar, por la parte más significativa, el aumento de las tasas de la participación laboral de las mismas. En efecto, para una mujer tomar un camino de estudios anticipa una voluntad de participación al mercado laboral, que se manifestará solo después de algunos años” (de Angelini, Giraldo, 202, p. 111).

A pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, de todas maneras queda una gran distancia con respecto a la participación masculina:

- la tasa de actividad femenina se encuentra aun distante con respecto a la masculina.
- La tasa de ocupación femenina resulta netamente inferior a la ocupación masculina.
- La desocupación se centra en mayor cantidad en las mujeres, la tasa de desocupación femenina continua siendo casi el doble del masculino.
- Las mujeres todavía resultan concentradas en algunos sectores de actividad económica, en particular en el de terceros y en las profesiones de tipo empleado.
- Los caminos profesionales y de carrera resultan menos accesibles a las mujeres. por eso, analizando la presencia de las mujeres en las diferentes profesiones es posible notar como, a pesar de que las mujeres hayan llegado a niveles de educación igual o superior al de los hombres, hayan aumentado su presencia en el mercado laboral y estando presentes en posiciones tradicionalmente masculinas, todavía resultan netamente bajo representación en las profesiones más elevadas.

El objetivo indicado por la Unión Europea en el 2010 prevé que la tasa de desocupación femenina llegue , en los diferentes países, al 60%; en Veneto, a pesar de que la tasa de femenina de la ocupación (el porcentaje de las mujeres sobre los ocupados) haya continuado aumentando en los últimos 10 años , las tasa media de ocupación de las mujeres de edad entre los 15 y 65 años es igual o poco más del 50% (50,1%), todavía lejos con respecto a los objetivos trazados por el Consejo de la Comunidad Europea (de Angeline, Giraldo, 2002).

1. EL PROYECTO DE LA OCUPACIÓN FEMENINA

Siguiendo las consideraciones apenas hechas, el departamento de Veneto ha dado a “Trabajo Veneto” (Asociación) la realización de un proyecto (DGR 2.347 del 9.8.02), que prevé de encontrar y experimentar algunas medidas con la finalidad del aumento y la ocupación de las mujeres en el trabajo remunerado.

Los objetivos de tal proyecto son aquellos de encontrar e implementar un número de medidas que se demuestren eficaces para afrontar los obstáculos de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.

La regularización del mercado laboral, no parece haber soportado la cantidad de ingreso del componente femenino en el mercado laboral, teniendo en cuenta sus características, las exigencias de mayor flexibilidad, sobre todo en los horarios de trabajo. Solo con la ley 53 del 8 de marzo del 2000 (“disposición por el sostén de la maternidad y de la paternidad, por el derecho al cuidado del hogar y la formación y por el coordinamiento de los tiempos de la ciudad”) han sido aprobadas una serie de medidas para hacer más flexibles los horarios de trabajo, con la finalidad de conciliar la vida laboral y los cargas familiares. Todavía esta ley parece no encontrar una adecuada aplicación sea a nivel nacional y a nivel regional.

Hasta ahora, en Veneto el desarrollo de terceros ha sido un camino de salida para mujeres interesadas a entrar en el mercado laboral sobretodo porque hay una mayor flexibilidad en los horarios.

Por lo tanto el tiempo para llegar al lugar del trabajo, el horario del trabajo, su distribución en el curso del día, de la semana, del año, la disponibilidad y las características del servicio educativo por la infancia presente sobre el territorio y de otros servicios que contribuyan a aliviar el trabajo de cuidado familiar representan siempre factores decisivos en la condición de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado extra-familiar.

Desde el punto de vista operativo el proyecto departamental prevee una articulación en cuatro fases. En la primera apenas terminada, han sido realizadas dos líneas de investigación, una vez localizados las características sociales, culturales, profesionales, de disponibilidad de trabajo de una muestra de mujeres desocupadas, clientes de los centros de trabajo, la otra a profundizar en una muestra de empresas del territorio la dificultad que hay para dar trabajo a las mujeres y a utilizar las medidas de sostén a la ocupación femenina ya disponible y a reorganizar los procesos productivos en función de las particulares

disponibilidades de empleos para el componente femenino de las ofertas de trabajo.

En lo que se refiere a la primera fase, la investigación ha sido realizada a través de una específica integración de la información escogida en el ambiente de reuniones de orientaciones previstas en el D.lgs. 181-00. a tal propósito se ha desarrollado algunas entrevistas con la finalidad de encontrar los aspectos que condicionan y limitan la posibilidad de trabajo y encontrar soluciones apropiadas en grado de cambiarlos.

En la segunda fase se prevé formular, en base del análisis conducida en la primera fase, algunos esquemas de intervención que contienen medidas específicas, aplicables en el contexto analizado.

En la tercera fase se procederá a experimentar las medidas encontradas y en la cuarta fase se prevén el monitoreo y la validez de los proyectos realizados.

2. INVESTIGACIÓN DE LAS MUJERES DESOCUPADAS

2.1 Características sociales y anagráficas

En seguida se analizaran los resultados de las entrevistas efectuadas en las mujeres desocupadas en la primera fase del proyecto de la ocupación femenil.

Se trata de 453 entrevistas efectuadas en los primeros dos meses del 2003 de las operaciones de los centros de trabajo que colaboran con "Veneto Lavoro" para la realización de este proyecto.

"La ciudad de: Adria (67 entrevistas), Feltre (92) Pádova (135) Thiene /Shio (50). En lo que se refiere a las características socio ana-gráficas, estas vienen indicadas en la tabla 1 como se puede ver la cifra más elevada de mujeres que han recurrido a un centro de trabajo para encontrar un trabajo en los primeros dos meses del año y que han sido entrevistadas, pertenece a la clase de la edad central (30-39) y esto se verifica en todos los CPI tomados en consideración, con un punto máximo en Verona, donde las mujeres que pertenecen a esta edad representan casi la mitad de las entrevistada.

Al lado de las mujeres que tienen treinta años y más encontramos también un núcleo consistente de mujeres jóvenes (18-29 años 28.3%), presentes en medidas mayores entre las entrevistadas de la ciudades de Adria (37.3%) y de Pádova (31.1%) y de mujeres más "ancianas" (40-49 años 23.9%).

La gran mayoría de las entrevistadas son de nacionalidad italiana (87.3%) pero el 12.8% del total pertenece a otro país, en particular de un país africano (27 de 58), de otro país europeo (15) de América del sur (11) y del Asia (5). Respecto a

los estados civiles se trata de la mitad de mujeres casadas, 39 de 100 son solteras y las que quedan son separadas divorciadas y viudas.

Diferencias significativas se registran entre las diferentes realidades territoriales; mientras entre las entrevistadas de la zona de Adria prevalecen las solteras (52.2%) y entre aquellas de la zona de Pádova las solteras y las casadas tienen un peso igual (45.1%) en las otras realidades las mujeres casadas tienen un peso decisivamente superior respecto a las mujeres solteras. Esto podría ser debido al hecho que, en los dos meses considerados, un porcentaje más elevado de mujeres más jóvenes (18-29 años) han recurrido al centro para el trabajo de Adria y Pádova respecto a los otros CIP (Centro para el empleo). Un 39.5% (con puntas 47% en la ciudad de Treviso y del 50% en la ciudad de Thiene- Shio) tiene hijos con una edad inferior a los 14 años (el 28% tiene sólo uno, el 9.7% dos y el 1.8 % tres o más) por lo tanto para estas mujeres el trabajo del cuidado familiar, relacionado a la presencia de hijos en edad escolar obligada resulta presumiblemente todavía fatigoso. A este propósito se puede evidenciar que la notable presencia de las mujeres jóvenes, de un lado y, de mujeres “ancianas” del otro, hace que otras 6 mujeres de 10 no tengan hijos en edad escolar.

Tabla N° 1
Características Socio- anagráficas de las mujeres por
CPI (Centro para el empleo) (valor de % en la columna)

Ciudad/ Edad	Adria	Feltre	Padova	Thiene- Shio	Treviso	Verona	Total
18-29	37.3	25.0	31.1	25.0	19.4	26.0	28.3
30-39	38.8	38.0	38.5	36.1	36.1	46.0	38.7
40-49	14.9	25.0	21.5	33.3	33.3	20.0	23.9
>49	9.0	12.0	8.9	5.6	11.1	8.0	9.1
N ° de casos	67	92	135	72	36	50	452
Estado Civil							
Soltera	52.2	39.1	45.1	24.7	22.2	38.0	39.0
Casada/convivient	40.3	56.5	45.1	58.9	55.6	46.0	49.9
Separ/divorc/viud	7.5	4.3	9.8	16.4	22.2	16.0	11.1
N ° de casos	67	92	133	73	36	56	451
Hijos menores de 14 años							
Si	32.8	43.5	32.6	50.0	47.2	40.0	39.5
No	37.4	56.5	67.4	50.0	52.8	60.0	60.5
N ° de casos	67	92	133	73	36	50	451
Grado de estudio							
Elemental*/ninguno	7.5	4.4	16.4	10.0	13.9	16.0	11.4
Media**	44.8	57.1	21.6	40.0	22.2	4.0	10.0
Diploma***	40.3	33.0	47.0	42.9	41.7	36.0	40.8
Laurea****	7.5	5.5	14.9	7.1	22.2	4.0	10.0
N ° de casos	67	91	134	70	36	50	448
Nacionalidad							
Italiana	100.0	97.7	77.8	84.9	77.8	88.0	87.2
Otra	-	3.3	22.2	15.1	22.2	22.0	12.8
N ° de casos	67	92	135	73	36	50	453

* aplicado al español educación primaria

** aplicado al español educación secundaria que dura 3 años

***título obtenido que se obtiene en "EL LICEO" que dura 3 años después de la secundaria

****título obtenido al terminar la universidad

Otro elemento que surge del análisis de los datos expuestos en la tabla 1, se refiere al título de estudio: como se puede ver las entrevistas son divididas en los grupos de igual consistencia : al primer grupo pertenecen las mujeres de una baja educación (ningún título de estudio o licencia de escuela media inferior)con una cuota igual al 49.1% del total ; al segundo grupo pertenecen las mujeres con un título de estudio mas elevado (diploma de escuela superior o laurea), con un 51.9% del total.

Las cifra más elevadas de mujeres sin título de estudio están presentes en las zonas de Adria (52.2%), Feltre (62.5%), y Verona (60.0%) y por lo contrario la cifras más altas de diplomadas y laureadas se encuentran en el territorio de Padova (61.9%) y en Treviso (63.9%).

Entre las entrevistadas sin embargo hay algunas mujeres que al momento de la entrevista estaban inscritas en algún curso universitario o de escuela media o superior.

Los datos de los títulos de estudio de las mujeres entrevistadas son a la par con los datos Istat (institución) de las fuerzas de trabajo: en Veneto, entre las mujeres en busca de ocupación, poco más de 10 de 100 son diplomadas, cerca de 42 de 100 tienen licencia de escuela media inferior y las restantes 7 de 100 tienen la licencia elemental o no tienen algún título de estudio. Como se decía en las páginas iniciales de este escrito, la ocupación femenina resulta relacionada positivamente al título de estudio, entonces se puede suponer que, al menos por una parte de las entrevistas, muchas dificultades encontradas en la búsqueda de un trabajo están relacionadas al bajo nivel de instrucción adquirido.

A pesar de esto, cerca de 2 entrevistadas de 10 han frecuentado un curso de formación profesional (se trata del 39.5% de los casos, de varios cursos en el sector de informática y el 10.5% de los casos de cursos para poder desarrollar trabajos de secretaria y/o contabilidad) muchas entrevistas resultan poseer algunos conocimientos y habilidad que normalmente vienen valoradas positivamente de las empresas en la selección del personal. Mas del 56% declara tener conocimiento de por lo menos un idioma extranjero (entre las mujeres extranjeras más del 53% declara conocer el italiano); en particular los idiomas mayormente conocidos son: el inglés (43.9%) el francés (26.7%), el alemán (10.1%), el español (6.8%).

Poco menos de la mitad de las entrevistas (46%) tiene conocimiento de tipo informático, en particular conocen un poco de video escritura (30.2%) tienen la capacidad de usar la hoja electrónica (19.9%) u otros programas de informática (contabilidad diseño técnico, gráfica, etc., (21.2%).

2.2 La Actividad Laboral

Tabla. 2
Situación ocupacional de las mujeres por
el CPI (val. % de las columnas)

	Adria	Feltre	Padova	Thiene/ Shio	Treviso	Verona	Total
Desocupada	71,6	63,0	60,5	76,7	91,7	64,0	62,8
Desocupada por largo tiempo	9,0	22,8	12,4	-	-	16,0	11,4
En acción	1,5	-	1,6	9,6	2,8	4,0	2,9
Sin ocupación	16,4	10,9	9,3	11,0	2,8	14,0	11,0
Ocupada en busca de otra ocupación	1,5	3,3	14,7	2,7	2,8	2,0	6,0
Estudiante	-	-	1,6	-	-	-	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de casos	67	92	129	73	36	50	447

Las condiciones que caracterizan las mujeres entrevistadas es aquella de quien está en la búsqueda de una actividad laboral. No todas las entrevistadas son desocupadas: el 11% está desempleado: porque no ha desarrollado un trabajo remunerado, el 6% resulta ocupada en la búsqueda de otro trabajo (se trata de mujeres que tienen un trabajo con contrato a punto de terminar o trabajan pocas horas a la semana) algunas están “en movimiento” (2.9%) y finalmente la gran mayoría se encuentran desocupadas (79,6%). Sabemos además que una cifra del 15,1 % de las mujeres entrevistadas por el CPI (a exclusión de las mujeres entrevistadas de los CPI de Tiene-Ohio y Treviso, en los cuales las cifras no han sido reveladas), resultan desocupadas a largo plazo, es decir con una antigüedad de desocupación mayor a dos años.

La historia laboral del las mujeres entrevistadas no puede ser analizada en estas paginas, porque se trataría de analizar las historias de cada una de ellas, pero es posible dar algunos elementos de carácter general. Sobretudo, con respecto a las experiencias de trabajo dependiente, el 84% de las entrevistadas indica al menos una experiencia de este tipo.

Tomando en consideración solo el ultimo trabajo realizado, las calificaciones mayormente difundida entre las entrevistadas son: empleadas ejecutiva de oficina(16,3%), trabajadoras del sector alimentario, madera, textil, vestidos (11%), en el sector de hotelero, bares y restaurantes (9,1%), personal no clasificado en los servicios recreativos, limpieza, lavandería, ama de casa (7,9%), técnico de oficina (7,1%), en el sector comercial (vendedora , 6%), en recreación, limpieza y asistencia (5,5%).

Agrupando las diferentes calificaciones en ocho grupos profesionales podemos notar como la última actividad laboral desempeñada por las mujeres entrevistadas haga referencia a profesiones ejecutivas relativas a la administración y gestiones (22,5%), y profesiones relacionadas a las ventas en el sector del comercio o ejecutivas del sector hotelero (17,8%) a profesiones manuales de obreros (17%) a profesiones manuales “no calificadas” (14,4%), a profesiones técnicas (13,1%).

Algunas referencias relevantes se encuentran en las diferente áreas territoriales: En la ciudad de Adria prevalecen las profesiones del comercio o aquellas ligadas al sector hotelero, en Verona las figuras profesionales “no calificadas”, en Feltre y en Tiene-Shio las figuras obreras y empleadas, en Treviso y Padova las empleadas ejecutivas de oficinas.

Solo conocemos en la mitad de los casos el tipo de relación instaurado en los trabajos que desarrollan, se trata que menos de la mitad de relaciones laborales son a tiempo determinado (47%), con una presencia de contrato de formación laboral igual al 8,3%, y en los casos restantes (44,7%) de trabajo a tiempo indeterminado.

El 82% de las entrevistadas indica el motivo por el cual tal relación de ha concluido: en la mayor parte de los casos se trata de una relación laboral con contrato renovado (59,6%); el segundo caso hace referencia a impedimentos familiares (14,3%); y el tercer caso al termine de actividad laboral (9,6%); el

cuarto a problemas de tipo laboral (8,9%); el quinto a la liquidación (6,7%), y finalmente ha habido un pasaje directo a otra actividad (0,9%).

Tabla 3
Ultimo trabajo dependiente desarrollado de las mujeres por el
Cpi (val, % en la columna)

	Adria	Feltre	Padova	Tiene	Treviso	Verona	Total
Dirigentes, privados, especialistas, docentes	-	-	6,2	1,6	3,1	2,4	2,6
Técnicos	14,8	6,2	18,6	8,2	9,4	19,0	13,1
Empleados ejecutivos de oficina	9,3	24,7	28,3	21,3	34,4	11,9	22,5
Profesiones relacionadas al comercio, hotelera, bares y restaurantes.	29,6	16,0	16,8	8,2	18,8	21,4	17,8
Servicios a la s personas	9,3	4,9	6,2	4,9	9,4	7,1	6,5
Obreros	9,3	32,1	7,1	36,1	9,4	2,4	17,0
Conductores de implantes industriales, obreros de maquinarias fijas por trabajo en serie y relacionados al montaje	13,0	6,2	2,7	11,5	3,1	2,4	6,3
Personal no calificado	14,8	9,9	14,2	8,2	12,5	33,3	14,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de casos	54	81	113	61	32	42	383

Aunque verificando las motivaciones que han causado el fin de las precedentes relaciones de trabajo, el orden no cambia: en primer lugar encontramos la renovación del contrato de trabajo (el 56,4% de los casos de abandono del penúltimo trabajo es 61% del tercer último), seguido por los de motivos familiares. Otro aspecto fundamental es que una entrevistada de diez ha desarrollado una actividad de tipo autónomo y 15 de 100 han tenido experiencias laborales remuneradas sin un regular contrato de trabajo (se trata mayormente de actividades de servicio desarrolladas en casas privadas en las propias casas, como baby sitter, ama de casa vendedora promotor, etc.).

Los datos apenas vistos hacen suponer que la relación de trabajo establecidos por las mujeres sea, en la mayor parte de los casos, una condición permanente, condición que, se consiente de alternar el propio rol del cuidado familiar con el laboral, siempre se traduce en una marginación de las mujeres en el mercado laboral y en una mayor dificultad de encontrar un trabajo remunerado, una vez que los empeños familiares se hayan convertido menos trabajosos.

2.3 Las disponibilidades laborales

Ahora trataremos de analizar cuales son la “disponibilidades”de las mujeres con referencia al trabajo, esta en relación al horario, al tipo de contrato, al tipo de trabajo buscado.

Con respecto a los horarios hay que revelar que casi la totalidad de las mujeres tiene una preferencia por el trabajo diario (90,4%), solo menos de una mujer de diez declara la propia disponibilidad de trabajar a turnos; el pedido de part time (horizontal) es mas consistente, una mujer de tres (36,1%), pero un horario a tiempo lleno es el mas requerido (47,3%), por ultimo una cifra reducida pero

significativa de mujeres que no declaran preferencias por una ni por la otra modalidad (16,6%). Solo entra las entrevistadas de Treviso y de Feltre la disponibilidad por un trabajo a tiempo parcial es mas requerido que un trabajo a tiempo completo (tab. 4).

Tabla 4
Disponibilidad de trabajo part time o full time por el Cpi (val., % de las columnas)

	Adria Shio	Feltre	Padova	Thiene	Treviso	Verona	Total
Indiferentes	26,9	3,3	27,9	8,2	19,4	8,0	16,6
Part time	22,4	50,5	30,2	35,6	50,0	34,0	36,1
full time	50,7	46,2	41,9	56,2	30,6	58,0	47,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Numero de casos	67	91	129	73	36	50	453

Como se puede observar, a pesar del crecimiento continuo del trabajo part time en los últimos años, sus efectos sobre los ocupados queda todavía por debajo de la media registradas en los países europeos, con un descarte notable entre los hombres y las mujeres. La mayoría a ocupar este tipo de trabajo son las mujeres (el 80% de los trabajos part time es cubierto por las mujeres).

Por otra parte para las mujeres (sobretudo aquellas que tiene hijos menores), la elección de un trabajo part time representa casi siempre una elección obligatoria para lograr conciliar el trabajo del cuidado familiar con el profesional.

Entre las mujeres que declaran su preferencia por una relación de trabajo part time, poco mas del 68% indican también los motivos: como se podía esperar, la gran mayoría de las mujeres se refieren al propio rol interno de la familia, a la cura de los hijos todavía pequeños o a la cuidado de otros familiares, solo una mujer de diez hace referencia a otros tipos de problemas como por ejemplo: el terminar los estudios, particulares problemas de salud u otros tipo de problemas personales.

Con respecto a la relación del trabajo donde las mujeres declaran su disponibilidad, en la tabla 5 están indicados algunos tipos relevantes del Cpi con las relativas preferencias.

Tabla 5
Relaciones de trabajo en donde las mujeres declaran la disponibilidad por el Cpi (Val, %en la columna)

	Adria Shio	Feltre	Padova	Thiene	Treviso	Verona	Total
Colaboración	56,7	-	25,2	20,5	36,1	-	22,1
Socios de cooperativas	22,4	-	17,0	11,0	8,3	-	10,8
Por estaciones	1,5	20,7	25,9	12,3	-	8,0	15,0
Itinerario	55,2	18,5	40,7	19,2	-	2,0	27,4
Job sharring	70,1	25,0	38,5	34,2	44,4	-	36,0
Número de casos	67	92	135	73	36	50	453

Como se puede observar las diferentes disponibilidades de las mujeres son expresadas en los diferentes contextos territoriales, de repente porque no todos los CPI han revelado la disponibilidad de las mujeres en todos los reportes indicados en la tabla.

El análisis de las diferentes realidades territoriales da los siguientes resultados: en Adria , la mayor disponibilidad vienen expresadas en formas de trabajo como: el trabajo de parejas, el trabajo itinerario (tiempo completo) y las colaboraciones; en Feltre por el trabajo de parejas (2 personas, socios), trabajos temporales y el itinerario, pero en esta realidad no tenemos el dato de las colaboraciones y el trabajo en cooperativas, pero de toda maneras un número muy bajo de mujeres declara la propia disponibilidad en este aspecto; en Padova la cifra de mayor disponibilidad va desde el trabajo itinerario y el Job sharring(trabajo compartido); en Thiene Shio el trabajo de pareja, en Treviso también el trabajo de pareja, pero también las relaciones de trabajo que son menos vinculadas como las colaboraciones y por ultimo en Verona no es posible indicar algún tipo de disponibilidad, debido a que en la mayoría de los casos la cifra no ha sido revelada. Pero cuales son las actividades laborales que las mujeres entrevistadas están buscando? En las declaraciones obtenidas era posible indicar mas de una profesión: la mayoría de las mujeres (89,6%) indican la propia disponibilidad con respecto de al menos una profesión, el 56,3% indica dos profesiones, el 33,1% tres profesiones, el 14,8% cuatro profesiones y el 6% cinco profesiones.

Como por ultima actividad laboral desarrollada por las preferencias profesionales, las profesiones ha sido dividida en ocho grupos profesionales, reportados en la tabla 6.

Tabla 6
Preferencias laborales por el Cpi (val, % en las columnas)

	Adria	Feltre	Padova	Thiene	Treviso	Verona	Total
				Shio			
Dirigentes, privados, especialistas, docentes	4,6	5,8	18,2	1,9	10,2	9,4	9,6
Técnicos	40,0	12,8	19,8	22,6	59,2	28,1	27,3
Empleados ejecutivos de oficina	36,9	43,0	62,8	37,7	100,0	65,6	55,9
Profesiones relacionadas al comercio, hotelera, bares y restaurantes.	76,9	54,7	54,5	39,6	106,1	28,1	60,3
Servicios a la s personas	27,7	5,8	10,7	7,5	8,2	3,1	11,1
Obreros	23,1	23,3	28,1	22,6	4,1	25,0	22,4
Conductores de implantes industriales, obreros de maquinarias fijas por trabajo en serie y relacionados al monitor	-	-	6,6	26,6	8,2	3,1	6,7
Personal no calificado	9,2	29,1	38,0	7,5	59,2	28,1	29,3
Número de casos	65	86	121	53	49	32	406

Entre todas las disponibilidades indicadas resaltan las profesiones del sector comercial, (vendedoras simples, vendedoras capacitadas,.....) y hoteleras, cafés, restaurantes (mozo, barman, cocineras, lavaplatos.....) con el 60,3% según las respuestas obtenidas; seguidas por los empleados (empleada ejecutiva de

oficina, centralista telefónica,) seguidas en orden por las figuras técnicas (técnicas intermedio de oficina, secretaria de empresas,...); el personal no calificado (auxiliar de limpieza de locales, obreros generales de producción,...) y por ultimo las figuras obreras (del sector alimentario y textil en particular).

Al interno de las áreas territoriales las distribuciones de las preferencias profesionales es la siguiente: en todas las zonas excepto Padova y Verona, el mayor numero de preferencias va a la sección del comercio, hotelero y de restaurantes; en Padova y Verona prevalecen las profesiones de empleo; en segundo lugar encontramos las profesiones ejecutivas empleadas en el territorio de Feltre, Shio/Tiene y Treviso; mientras que en Adria hay una mayor oferta de profesiones intermedias (técnicos) y en Verona se encuentran a un mismo nivel las ofertas de técnicos , personal no calificado y profesiones de comercio, hotelero. Por ultimo en Padova y en Treviso hay una considerable disponibilidad en las profesiones manuales no calificadas.

La disponibilidad de las mujeres entrevistadas se refiere sobretudo a la profesiones tradicionales “femeninas” , referente a las ventas, meseras, ayudante del cocinero, barman, secretarias, centralistas, limpieza, colaboración domestica, profesiones por las cuales no es necesario poseer un elevado titulo de estudio, pero que sobretudo siendo profesionales desarrollados en el sector terciario (comercio, servicios), permiten una mayor flexibilidad en la gestión de los horarios de trabajo, que, como hemos visto representa uno de los mayores problemas para la ocupación femenina.

2.4 las disponibilidades formativas

Se ha dicho como la participación de las mujeres al trabajo esta relacionada positivamente al nivel de instrucción; lo contrario entre las dificultades de las mujeres de insertarse en el mundo del trabajo después de un periodo de inactividad, el bajo nivel de instrucción juega un rol de primer lugar.

A las mujeres entrevistadas del CPI se les ha pedido también una eventual disponibilidad a la formación y orientación en situaciones de trabajo.

Excluyendo del cálculo a Verona porque no ha sido revelada la cifra, mas de la mitad (57,1%) de las entrevistadas se declara disponible a seguir una carrera de formación, y de calificación profesional, de especialización o de actualización.

El 45% de ellas que expresan tal disponibilidad piden al mismo tiempo de obtener una bolsa de estudios, que les permita frecuentar una carrera de formación “costo cero”.

En algunos casos esta considerado el tipo de carrera en que las mujeres están disponibles: se trata sobre todo de cursos de informática, idiomas (ingles en particular), contabilidad. Un último aspecto nos habla de la disponibilidad, que han expresado las mujeres y esta es 36,4% de las entrevistadas, al efectuar una capacitación de formación en un contexto laboral, que permita su reingreso laboral “guiado”, acompañado de una actividad necesaria para su formación.

2.3. Los problemas y las prevenciones

Pero cuales son los problemas que actualmente impiden a las mujeres de realizar una actividad laboral? Y cuales podrían ser, según las entrevistas, las soluciones o los servicios que podrán favorecer una eventual ocupación?.

Las entrevistadas tenían la posibilidad de dar dos respuestas, indicando los dos problemas mas grandes que según ellas, obstaculizaban la ocupación. Sumando las respuestas se nota que los problemas expuestos por las mujeres son muchos y de diversos aspectos: tratar de conciliar el trabajo con la familia (17,6%), la edad muy avanzada (17,6%), la dificultad de encontrar un trabajo part time o con horarios flexibles (15,5%), problemas personales (10,9%), para las mujeres extranjeras el desconocimiento del idioma italiano, falta de licencia de manejo, problemas de salud, etc.; la escasez de trabajo o la dificultad para encontrarlo entre la demanda y la oferta (10,2%), la falta de experiencia (9,9%), la falta de profesionalidad, especialización, o de un titulo de estudio adecuado (7,4%), la dificultad de encontrar un trabajo adecuado a las propias expectativas o al propio titulo de estudio (4,9%), la distancia de los lugares de hábitat (3,5%), la dificultad de encontrar un trabajo a tiempo indeterminado o regular (3,2%).

Tabla 7
Obstáculos a la ocupación por el titulo de estudio, edad y estado civil
(val, % en las columnas)

TITULOS											
Ninguno / obligo	20,5	22,5	17,8	14,0	11,6	10,1	7,0	2,3	6,2	3,1	129
Diploma / laurea	43,4	16,2	16,2	9,4	12,0	12,8	10,3	9,4	1,7	4,3	117
EDAD											
19-29 años	46,1	9,1	7,6	15,2	16,7	21,2	15,2	10,6	3,0	4,5	66
30-39 años	32,0	28,3	19,6	8,7	10,9	9,8	4,3	4,3	3,4	4,3	92
40-49 años	18,5	19,0	28,6	7,9	9,5	6,3	7,9	4,8	3,2	1,6	63
> de 49 años	22,0	20,7	10,3	20,7	6,9	3,4	6,9	-	3,4	3,4	29
ESTADO CIVIL											
Soltero	10,7	9,5	7,1	15,5	16,7	21,4	13,1	9,5	2,4	2,4	84
Casada/ /conviv.	22,7	27,3	22,0	7,6	7,6	4,5	6,1	4,5	3,3	4,5	132
Sep./divorc./viuda	32,4	17,6	26,3	17,6	14,7	11,8	5,9	-	2,9	2,9	32
Hijos menores de 14											
Si	17,1	37,8	30,6	3,6	4,5	4,5	3,6	3,6	4,5	2,7	111
No	22,3	5,8	7,2	18,0	17,3	16,3	12,2	7,2	3,6	4,3	139

Como se puede notar de los datos en la tabla 7 , los principales obstáculos al trabajo percibidos de las mujeres se diferencian en base al titulo de estudio, a la edad, al estado civil de las mujeres entrevistadas y a la presencia de hijos menores de 14 años en la familia : las mujeres con un titulo de estudio mas elevado se lamentan de no encontrar un trabajo adecuado a sus expectativas y al titulo de estudio; las mujeres casadas y separadas o viudas lamentan mas las otras dificultades ligadas a la conciliación entre el trabajo y el cuidado familiar, el trabajo remunerado y dificultad a encontrar un trabajo part time o con horarios flexibles; para las mujeres mas ancianas el obstáculo es la edad, mientras que para las mas jóvenes la falta de experiencia. Pero la mayor diferencia se

encuentra entre las mujeres que tienen uno o más hijos en edad escolar y de obligación y mujeres que no tienen hijos en esta fase de edad.

Por lo mismo son las mujeres que tienen hijos menores de 14 años a revelar dificultad para conciliar la vida laboral, el trabajo de cuidado familiar y problemas en el encontrar una actividad laboral con horario reducido.

Tabla 8
Intervenciones que facilitarán la ocupación por título de estudio, edad, estado civil e hijos menores de 14 años (valores en %)

	Bolsa de Estudio por TIROCIN	voucher por for- macion	ocupac. En pareja (job sharring)	otro	voucher por adquisición de servicios	número de casos
TITULOS						
Ninguno / obligo	20,5	21,8	19,5	20,5	5,9	220
Diploma / laurea	43,4	33,8	25,9	16,7	9,6	228
EDAD¹²⁸						
19-29 años	46,1	35,2	14,8	11,7	4,7	128
30-39 años	32,0	29,7	26,3	18,9	10,9	175
40-49 años	18,5	15,7	26,9	27,8	7,4	108
> de 49 años	22,0	26,8	24,4	12,2	4,9	41
ESTADO CIVIL						
Soltero	42,6	34,7	15,3	13,6	3,4	176
Casada/ conviv.	24,0	22,2	30,2	21,3	10,7	225
Sep./divorc./viuda	30,0	28,0	18,0	30,0	10,0	50
Hijos menores de 14						
Si	21,2	21,2	36,9	14,0	17,3	179
No	38,7	31,8	13,9	15,7	1,5	274
Total	31,9	27,7	23,0	18,5	7,7	453

Entre las intervenciones o los servicios que según las entrevistadas podrían facilitar sus ocupaciones encontramos en los primeros lugares el pedido de bolsa de estudio para efectuar una especialización al interno de cualquier empresa (31,9%) y de *voucher* para frecuentar cursos de formación (27,7%), pedidos que expresan por un lado la necesidad de muchas mujeres de especialización, ingresar en una nueva actividad laboral con una adecuada preparación profesional, por otra parte de poder encontrar una ayuda económica para que todo esto sea posible.

Sean las bolsas de estudio para especialización o los **VOUCHER** para las actividades de formación son pedidos en una gran mayoría por las mujeres entrevistadas por el Cpi de Verona, Treviso, Padova, Adria, mientras que las mujeres entrevistadas del Cpi de Feltre y Tiene-Shio la medida que obtiene el mayor número de consentimientos se refiere al Job sharring, o también a la posibilidad de compartir un mismo puesto de trabajo con otra persona, flexibilidad de los horarios de trabajo en base a las propias exigencias.

El hecho de que algunas mujeres, como se ha visto, lamentan la dificultad de encontrar un trabajo part time o con horarios flexibles, podría facilitar la ocupación de las mujeres con particulares exigencias horarias.

En la columna de “otro”, han sido insertadas una serie de pedidos, que van de las facilidades a las empresas que asumen mujeres part time o con horarios flexibles o mujeres no jóvenes, a los incentivos por la ocupación femenina, a las ayudas por el desenvolvimiento del trabajo doméstico de cuidado familiar, a la mayor difusión de escuelas a tiempo completo, a caminos de orientación /formación /recalificación.

Respecto a los instrumentos para facilitar la ocupación femenina se encuentran diferencias debido al título de estudio, a la edad, al estadio civil y a la presencia o no de hijos menores de 14 años: las mujeres mas jóvenes, sin hijos menores de 14 años y con título de estudio elevado son mayormente favorables, sea para una bolsa de estudios de especialización formativas en las empresas, sea para un voucher por actividad de formación. El trabajo de pareja encuentra mayor consenso entre las mujeres a partir de los 30 años, casadas, con hijos por debajo de los 14 años y entre las que han adquirido al menos una educación básica por ultimo los voucher para la adquisición de servicios (presumiblemente para aliviar el trabajo de cuidado de la familia) los encuentran favorables sobretodo las mujeres con hijos en edad de obligación escolar.

Concluyendo, del análisis apenas efectuado parecen surgir sustancialmente dos tipos de pedidos de parte de las mujeres entrevistadas:

-la primera se refiere a la posibilidad de poder disfrutar de alguna contribución (bolsa de estudio, voucher) para poder efectuar un camino de formación /recalificación, sea interno o externo a la realidad laboral, con la finalidad de un adecuado ingreso al mundo laboral, este pedido es requerido en particular modo de por mujeres mas jóvenes y las mas educadas.

- la segunda se refiere a la disponibilidad, expresada por muchas mujeres, con respecto al trabajo part time o con horarios flexibles, disponibilidad que no va de acuerdo con los requisitos de las empresas; por esto se trata de encontrar formas adecuadas para incentivar y facilitar el trabajo part time , el job sharring u otras formas de flexibilidad en los horarios de trabajo, este pedido proviene en particular modo de las mujeres con cargas familiares, de consecuencia con una edad mas alta, y con un cierto nivel de educación.