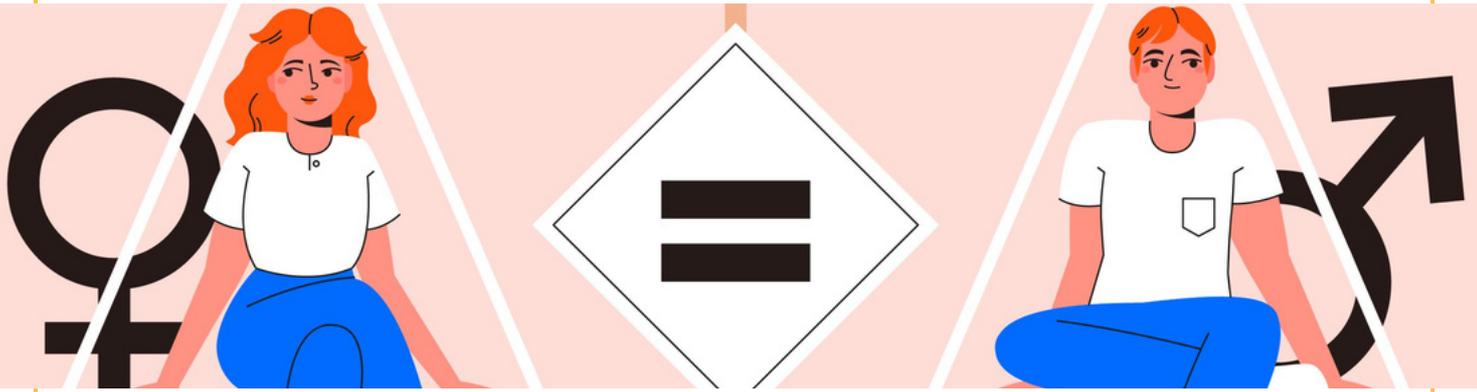


PARI OPPORTUNITA'



Donne, lavoro e maternità

La scelta quasi obbligata

23 settembre 2022

Le donne, nuove equilibriste

Lavoro e maternità: scegliere o accettare di vivere in bilico circondate da "compromessi" imposti

Il tasso di natalità in Italia decresce costantemente, è il più basso tra i membri dell'OCSE, un dato che dipende certamente dalla crisi economica, ma è innegabile quanto sia anche influenzato dalla discriminazione di genere verso le donne, che molto spesso sono obbligate a scegliere se avere una carriera o un figlio.

Il nostro Paese manca di infrastrutture sociali e tutele realmente efficaci, che permettano a una giovane donna di diventare madre senza rischiare di compromettere la carriera.

*Gli ultimi dati sull'occupazione femminile in Italia sono sconcertanti: da più indagini condotte negli ultimi due anni, è emerso che il tasso di disoccupazione delle madri lavoratrici vede l'Italia prima in Europa; solo il 57,3% di donne con figli ha anche un'occupazione, e ciò significa che **quasi la metà delle madri è disoccupata.***

IL GENDER GAP

Le condizioni lavorative delle madri in Italia, tra accesso e possibilità di crescita professionali, sono strettamente connesse alla **questione di genere**. Le madri, in quanto donne, subiscono una discriminazione in termini di diritti e pari opportunità e, allo svantaggio di genere, si sommano sovente ulteriori condizioni sfavorevoli come l'appartenenza socio economica, la provenienza geografica e il livello di istruzione.

Analizzando la partecipazione delle donne madri al mercato del lavoro retribuito, bisogna necessariamente prendere in considerazione il ruolo che hanno i carichi di lavoro domestico e di cura, che ancora oggi sono per la maggior parte svolti dalla componente femminile e ritenuti un dovere da svolgere totalmente da esse, altro aspetto decisamente rilevante nel tema del gender gap.

I dati riportano inoltre il gender gap sommarsi a quello tra Nord e Sud, creando un dato di disoccupazione ancora maggiore per le donne madri del Mezzogiorno.

Le donne non solo sono sovente obbligate a compiere una scelta tra famiglia e lavoro, ma sono anche limitate sulla decisione di quanti figli avere.

Prestando attenzione al tasso di occupazione femminile per fascia d'età e per numero di figli, si rileva anzitutto che, per ogni classe d'età, **un aumento del numero dei figli determina drammaticamente una diminuzione del tasso di occupazione.** È la classe d'età 25-34 anni che in presenza di 2 figli o 3 e più figli riporta i più bassi tassi di occupazione.



Le donne tra i 25 e i 34 anni in presenza di 1 figlio hanno un tasso di occupazione pari al 49,9%, con 2 figli del 35,8% e con 3 e più figli il tasso si riduce al 21,5%. La presenza di 3 e più figli fa comunque registrare un tasso di occupazione pari al 53,1% per le donne tra i 45-54 anni.

Se per le donne l'esistenza di uno o più figli ha un impatto diretto sulla riduzione del tasso di occupazione, la stessa dinamica non è rilevabile per i maschi.

Numerosi sono gli esempi negativi di discriminazione di genere, dovuta anche alla maternità o alla possibilità di intraprendere un percorso di genitorialità, e alcune volte questi episodi avvengono dalle donne stesse contro le donne.

Il triste esempio dell'imprenditrice italiana che ha asserito offrire le posizioni manageriali solo a uomini, o in alternativa a donne che "non sono madri e hanno un'età anagrafica tale da non poter più avere figli" è nella memoria di tutti.

Meno conosciuto, ma altrettanto grave, l'episodio del concorso per un posto nel corpo dei Vigili Urbani, dove alle donne è stato richiesto un test di gravidanza che attestasse la negatività.

Meno frequenti, invece, sono gli episodi positivi, come l'esempio della ragazza assunta a tempo indeterminato dopo aver informato, durante il colloquio conoscitivo, di essere incinta.

COSA POSSIAMO FARE

La realtà delle madri in Italia oggi è complessa e pone obiettivi sfidanti di cambiamento, in primis a livello culturale. Serve una crescita sociale del Paese, un superamento del gap di genere, un vero e proprio Piano nazionale a sostegno della maternità e correlato al lavoro. Bisogna investire in politiche attive a lungo raggio, per creare reali miglioramenti non solo in ottica di sostegno e sussidi, ma prima di tutto di diritto.

Le donne non devono continuare a lottare per ottenere quanto gli uomini, avendo oltretutto ancora carichi di oneri maggiori.

"Il problema della conciliazione maternità e lavoro è globalmente diffuso e ha radici profonde. E' tempo di uscire da vecchi retaggi culturali che vedono la maternità incentrata esclusivamente sulla figura femminile. La speranza è che nel futuro possa avvenire un'accettazione ed un adeguamento societario" **Ida Bianco, responsabile Pari Opportunità Fismic Confal**