PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 8 - numero 1502 di martedì 20 giugno 2006

"Maternita', lavoro, discriminazioni"

Nel 2005, in Italia, una donna su dieci esce dal mercato del lavoro a causa della maternità. È uno dei dati più critici che emergono da una recente ricerca. I dati riassuntivi.

Pubblicità

Nel 2005, in Italia, una donna su dieci esce dal mercato del lavoro a causa della maternità. È uno dei dati più critici che emergono da "Maternità, lavoro, discriminazioni" una ricerca realizzata dall'Area ricerche sui sistemi del lavoro dell'Isfol su incarico dell'Ufficio nazionale della Consigliera di parità. Il lavoro si avvale, tra le molte fonti utilizzate, di una inedita indagine Isfol Plus, condotta su un campione, rappresentativo per area geografica, di 25.000 donne di età compresa tra i 15 e i 64 anni per analizzare la partecipazione femminile e le transizioni nel mercato del lavoro rispetto al tema della maternità.

La maternità è dunque ancora la causa principale dell'abbandono del lavoro da parte delle donne. Ecco i dati: il 13,5 % delle lavoratrici esce dal mercato del lavoro, momentaneamente o definitivamente, dopo la nascita di un figlio. Un evento, quest'ultimo, che risulta ancora fonte di diverse pratiche discriminatorie, nonché evento difficile da gestire da parte di aziende e datori di lavoro. Il principale motivo dell'abbandono è il doversi occupare direttamente dei figli.

Tra gli strumenti di conciliazione tra vita privata e professionale, per le donne che continuano a lavorare dopo la maternità, la rete parentale - in particolare i nonni (50,5%) - occupa il primo posto, seguita dal nido pubblico (17,7%) e da quello privato (11,4%). Solo il 9% dichiara di avvalersi, anche solo sporadicamente, di una baby sitter.

L'aiuto del partner viene percepito dalle donne come aiuto occasionale (41%), il che vuol dire che la condivisione dei compiti all'interno della coppia ancora non è tale da favorire in misura rilevante la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Il part time rappresenta uno strumento di conciliazione tipicamente femminile; le motivazioni del ricorso a tale tipo di contratto sono infatti segnatamente diverse a seconda genere: per oltre la metà degli uomini tale scelta è stata imposta dal datore di lavoro, e in caso contrario costituisce una scelta momentanea, mentre per quasi il 70% delle donne è una scelta volontaria e pressoché definitiva. Illuminante inoltre il dato sul part time potenziale: gli uomini lo chiederebbero in futuro "per fare un altro lavoro", le donne per "prendersi cura dei figli". I nuovi padri, dunque, dove sono?

Nonostante la fruizione di congedi parentali da parte degli uomini sia in ascesa (nel 2004 il 24% degli uomini contro il 76% delle donne), come pure la richiesta di part time maschile, il tempo libero delle donne (2h34', se occupate 2h11'), a parità di condizione familiare ed età, è sempre inferiore a quello di cui dispongono gli uomini (3h15'), per i quali le attività di cura e di gestione domestica occupano una quota residuale. Solo l'11% dei padri si occupa in modo sostanziale dei propri figli in età prescolare e coloro i quali lo fanno appartengono a categorie professionali, quali impiegati ed insegnanti, i cui orari e modalità di lavoro favoriscono la tanto auspicata ridefinizione dei compiti paterni.

Un discorso a parte merita il Mezzogiorno, dove gli attori chiave denunciano come il sommerso rappresenti la principale forma di rientro dopo la maternità, per motivi economici e fiscali. Ma non si tratta più del "secondo lavoro in nero". Si tratta di una vera e propria occupazione full time non legale.

Diverse forme di mobbing di genere, l'esclusione, per esempio, delle donne da progetti importanti, la richiesta, più o meno velata, dei datori di lavoro che invitano a posticipare la scelta di maternità, comportamenti a vario titolo scorretti di questi ultimi, che arrivano a fare firmare dimissioni in bianco, sono denunciati e discussi da rappresentanti di associazioni sindacali, patronati, associazioni femminili, dal cui confronto emerge un articolato panorama di linee problematiche. Anche tali esperienze attestano che in Italia la maternità viene ancora percepita come un fatto privato a cui non viene riconosciuto, al di là delle enunciazioni di principio, un valore sociale.

Nella ricerca è presente una mappatura dei Comuni che hanno attivato il "Piano territoriale degli orari", uno degli strumenti volti a sostenere le esigenze di conciliazione tra vita, lavoro e genitorialità.

Vedere anche l'articolo "lavoro al femminile" nel sito www.labitalia.com

La ricerca, pubblicata da Rubettino editore, è disponibile presso il Centro Studi e Ricerche dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità: centrostudiconsigliera@welfare.gov.it.

Fonte: Isfol, donne & lavoro (provincia di Bolzano)

---

www.puntosicuro.it