



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

RITORNO DELLE MADRI NEL MERCATO DEL LAVORO

I RISCHI DI ASSENZA PROLUNGATA DAL MERCATO DEL LAVORO





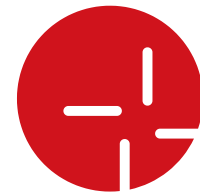
LE DONNE AL LAVORO

Molte donne lavorano, ma quando arrivano i figli, a volte risulta difficile conciliare lavoro e famiglia. Questo è il motivo per cui molte madri decidono di lasciare il loro lavoro e, se vi ritornano, è solo diversi anni dopo e spesso a tempo parziale.

- In Svizzera, il 19,8% delle donne tra i 15 e i 64 anni (popolazione attiva*) sono professionalmente inattive, contro l'11,7% degli uomini (UFS 2020).
- Le donne hanno più probabilità di lavorare a tempo parziale. Questa differenza è ancora più marcata tra le donne con figli di meno di 25 anni: il 78% di loro lavora a tempo parziale contro il 12% degli uomini nella stessa situazione (UFS 2021).
- Per le donne, sembra essere più difficile conciliare lavoro e famiglia che per gli uomini. Per questo motivo, alcune donne preferiscono lasciare il mercato del lavoro.
- Se ci fossero tutte le condizioni quadro per facilitare l'attività professionale delle madri, il 70% vorrebbe aumentare il suo tasso di attività e il 32% lavorerebbe al 70% o più, il 17% lavorerebbe al 60%.



* *La popolazione attiva rappresenta gli/le occupati/e e i/le disoccupati/e come definiti/e dall'Ufficio dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). La popolazione attiva costituisce quindi l'offerta di lavoro. Bisogna tenere presente che questa popolazione attiva rappresenta quindi persone che vogliono e cercano attivamente un lavoro. In questo modo, le casalinghe che non sono registrate in nessun ufficio di collocamento regionale e che non credono di avere la possibilità di reintegrarsi non sono prese in considerazione.



I VANTAGGI PER LE MADRI DI ESSERE NEL MERCATO DEL LAVORO

- Mantenere un lavoro ha conseguenze **sociali** positive per le donne, come lo sviluppo di una rete e la riduzione dell'isolamento sociale.
- A livello **professionale**, lo sviluppo di competenze e abilità o la possibilità di una carriera e di una posizione di responsabilità sono assicurati attraverso la continuazione di un'attività professionale.
- Da un punto di vista **economico**, la partecipazione al mercato del lavoro significa contributi continui al secondo e terzo pilastro, il che ha un'influenza positiva sulle rendite.
- **Tuttavia, molte donne decidono ancora di lasciare il mercato del lavoro quando nasce il loro bambino.** Nella media, le madri interrompono la loro carriera per un periodo di 9,2 anni. Questa assenza è più pronunciata tra le donne senza istruzione (12,1 anni) che tra le madri con istruzione terziaria (6,7 anni).



Comunque, più tempo una persona è fuori dal mercato del lavoro, più diventa difficile rientrarci.



PERCHÉ LE DONNE DOVREBBERO PARTECIPARE DI PIÙ AL MERCATO DEL LAVORO?

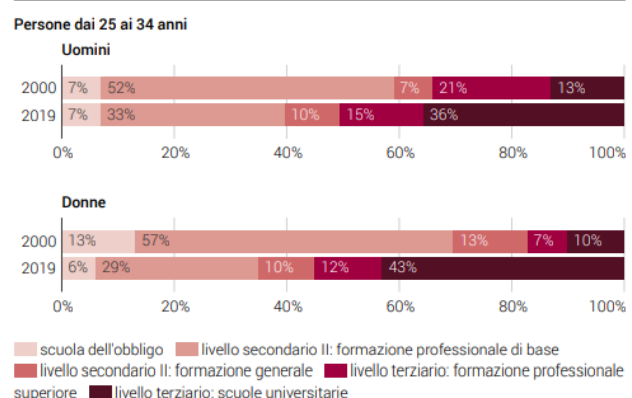
I cambiamenti demografici degli ultimi decenni possono avere notevoli conseguenze sul delicato equilibrio tra la popolazione attiva e quella non attiva. Ci si deve aspettare una diminuzione del numero di persone in età lavorativa e un aumento della popolazione inattiva. Mentre la carenza di manodopera si è già verificata, si prevede che i cambiamenti demografici intensificheranno questi fenomeni in futuro. In questo contesto, è importante permettere al maggior numero possibile di persone di partecipare alla vita lavorativa.



La forza lavoro femminile potrebbe quindi controbilanciare gli effetti dell'invecchiamento della popolazione e l'aumento della popolazione inattiva.

Inoltre, molte donne intraprendono studi superiori e il loro ritiro dal mercato del lavoro, quando nasce un bambino, risulta una perdita considerevole per la società in generale.

Popolazione residente permanente, secondo la formazione di livello più alto conclusa e la fascia di età, 2000 e 2019 G5a



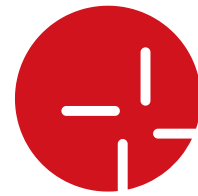
Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

© UST 2021



QUALI SONO LE SFIDE CHE LE MADRI DEVONO SUPERARE PER RIENTRARE NEL MERCATO DEL LAVORO?

- ➔ Posti e costi per l'accoglienza dell'infanzia: la Svizzera ha pochi posti per l'accoglienza dell'infanzia rispetto al numero di bambini e i costi possono risultare elevati. Inoltre, le rette e i posti di accoglienza variano molto a seconda del luogo di residenza e dei regolamenti locali. In Svizzera, l'accesso all'accoglienza dell'infanzia non è quindi uniforme, il che comporta anche un accesso impari al mercato del lavoro.
- ➔ Il numero di figli: man mano che il numero di figli aumenta, l'organizzazione della famiglia diventa più complicata, il che può essere in definitiva un fattore che favorisce l'interruzione del lavoro.
- ➔ Lavoro a tempo parziale: in Svizzera, le donne lavorano a tempo parziale più degli uomini. Attualmente, 6 donne lavoratrici su 10 lavorano a tempo parziale, rispetto a solo 1,8 uomini su 10.
- ➔ Orari e luoghi di lavoro flessibili: alcuni datori di lavoro sono ancora riluttanti ad accettare tale flessibilità. Siccome la gestione della famiglia è ancora a carico delle donne, il tempo limitato delle madri e i loro spostamenti per destreggiarsi tra i vari obblighi rendono molto più difficile il loro accesso al lavoro.
- ➔ Stereotipi: le madri devono anche affrontare molti pregiudizi legati al loro genere, alla loro situazione familiare o al loro potenziale d'impiego. Questo rende ancora più difficile per loro trovare un lavoro dopo la nascita dei loro figli.



COSA FARE PER FACILITARE IL RITORNO AL MERCATO DEL LAVORO?

- Le autorità pubbliche e le imprese possono facilitare la conciliazione tra lavoro e vita familiare rendendo più flessibili gli orari di lavoro, i luoghi di lavoro e offrendo migliori strutture di accoglienza per l'infanzia (asili nido, mense, centri extra-scolastici, ecc.)



Attenzione, la conciliabilità vita-lavoro non è una questione solo femminile, ma si rivolge anche agli uomini.

- C'è bisogno di una migliore ripartizione dei compiti all'interno delle famiglie. Attualmente, i compiti domestici nelle famiglie con uno o più bambini sotto i 25 anni sono svolti principalmente dalle donne (68,8%), mentre gli uomini ne svolgono solo il 4,8%. Il restante (25,9%) è svolto da entrambi. (UFS 2021).
- Le misure di flessibilità devono essere rivolte sia alle donne che agli uomini. Una persona che riduce la sua percentuale di lavoro a un tasso negoziato con il/la datore/trice di lavoro non dovrebbe essere pregiudicata nella sua opportunità di fare carriera in una società.



COME POSSO CONTINUARE AD ESSERE PROFESSIONALMENTE ATTIVO/A?

Comunicazione

- La comunicazione con il/la suo/a compagno/a, con la sua famiglia e con il/la suo/a datore/trice di lavoro è primordiale. In questo modo, si possono trovare soluzioni adatte a lei e alla sua famiglia.

Cura dei bambini

- La cura dei bambini rimane un grande ostacolo al lavoro, dovrebbe quindi essere affrontato il più presto possibile.
- Ogni cantone ha una lista di strutture d'accoglienza adatte alle sue esigenze. Le trova elencate sul nostro sito web: --- (mettere il link alle liste cantonali)

Conciliabilità lavoro-famiglia

- La questione chiave rimane la conciliazione tra lavoro e vita familiare. La vita familiare e le incombenze domestiche sono compiti di tutta la famiglia e vanno coordinati tra tutti e tutte affinché ognuno possano lavorare in modo sostenibile.

Trovare il tempo per sé stessi

- Essere genitore e lavorare a volte può essere difficile da conciliare, non esiti quindi a prendere un po' di tempo per sé stesso/a per ricaricare le batterie!



CONCLUSIONE

- ➔ Le donne sono più colpite dai problemi legati alla conciliazione tra lavoro e vita familiare. Questo è dovuto alla nostra società, che è ancora molto patriarcale, stereotipata e organizzata intorno all'idea che gli uomini lavorano al 100% mentre le donne no.
- ➔ Orari e posti di lavoro più flessibili, migliori condizioni quadro per la cura dei bambini e l'introduzione del congedo parentale permetterebbero a uomini e donne di conciliare lavoro, con le attività domestiche, la cura dei bambini e dei familiari. Questo nuovo approccio alla conciliabilità sarebbe vantaggioso per l'economia in generale, ma anche per il ritorno delle donne nel mercato del lavoro.
- ➔ Infine, le donne non dovrebbero sentirsi obbligate a lasciare il mercato del lavoro per mancanza di risorse per conciliare lavoro e famiglia, ma è responsabilità di tutti noi andare verso una maggiore uguaglianza tra uomini e donne sia nel mercato del lavoro e sia in famiglia, e verso una migliore conciliazione tra lavoro e vita familiare.



BIBLIOGRAPHIE

- Commissione federale per le questioni familiari (2021). Il luogo di domicilio determina la disponibilità di servizi di custodia di buona qualità e a prezzi abbordabili. [Online] pubblicato il 10.08.2021, stato consultato il 20.09.2021.
- Giudici, F. et Schumacher, R. (2017). Le travail des mères en Suisse: évolution et déterminants individuels. Social Change in Switzerland, 10, 1-13.
- Jeanrenaud, C. et Kis, A. (2018). Coût du placement des jeunes enfants et participation des femmes au marché du travail. Sous le mandat de Pro Familia Suisse (pp. 1-48).
- Pro Familia Suisse (2020). Étude sur "la satisfaction professionnelle des mères". [Online] pubblicato il 24.05.2020, stato consultato il 20.09.2021.
- Thévenon, O. (2004). Les enjeux pour l'emploi féminin de la Stratégie européenne pour l'emploi. Revue de l'OFCE, 90, 379-417.
- Ufficio federale di statistica (2021). Demos 1/2021 Le donne. [Online] pubblicato il 10.06.2021, stato consultato il 20.09.2021.
- Ufficio federale di statistica (n.d.). Lavoro a tempo parziale. [Online] stato consultato il 20.09.2021.
- Ufficio federale di statistica (2021). Le famiglie in Svizzera: Rapporto statistico 2021. [Online] pubblicato il 11.05.2021, stato consultato il 13.09.2021.
- Ufficio federale di statistica (2020). Taux d'activité et taux d'activité en équivalence plein temps des 15-64 ans, selon le statut migratoire, le sexe et diverses caractéristiques socio-démographiques. [Online] pubblicato il 13.10.2020, stato consultato le 31.08.2021.