

Figli, carriera e salute: reinserimento nel mondo del lavoro

INTRODUZIONE



- La nascita di un figlio e la maternità comportano importanti cambiamenti professionali, che sovente comportano a loro volta una significativa **riduzione del tempo di lavoro della DONNA**.
- Con la crescita dei figli, si osserva un aumento del tempo di lavoro settimanale e **un numero crescente di rientri professionali di madri che avevano "lasciato" il mondo del lavoro**. Tuttavia, il tasso di occupazione è significativamente più basso rispetto a prima della maternità e anche le loro prospettive di carriera sono più scarse.
- Le donne dovrebbero allora ridurre il loro impiego? **Quali fattori influenzano o favoriscono il rientro?** Questo doppio onere (famiglia e lavoro) comporta problemi di salute? Quali sfide devono essere affrontate?
- Pro Familia Svizzera, l'Unione Svizzera degli Imprenditori e la Fédération des Entreprises Romandes Genève hanno **organizzato il 15 maggio 2018 una giornata nazionale** sul tema "Rientro nel mercato del lavoro" e hanno esaminato l'argomento sotto diversi punti di vista - dal punto di vista di un responsabile delle risorse umane e di una persona rientrata nel mondo del lavoro. Un punto di vista scientifico ha completato infine le presentazioni.

FATTI E CIFRE



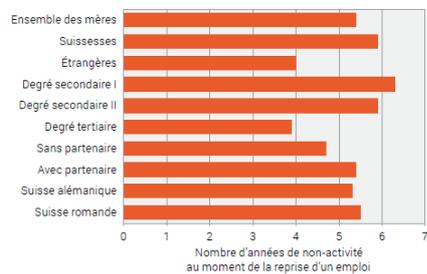
Yvon Csonka
Ufficio federale di statistica

- Il **tasso di occupazione delle madri** è aumentato di quasi 20 punti percentuali nel corso degli ultimi 25 anni (59,6 % nel 1991 e 78,8% nel 2015).
- Nel 2015, **quasi quattro quinti (4 su 5) delle madri svizzere** erano attive sul mercato del lavoro. Ma ciò significa anche che una madre su cinque non era attiva professionalmente.
- Le **madri che non hanno un'istruzione post-obbligatoria** hanno il tasso di occupazione più basso, ovvero sono inserite nel mondo del lavoro relativamente meno sovente rispetto alle madri che godono di un grado d'istruzione intermedio o superiore.
- La forte presenza sul mercato del lavoro delle madri è **in gran parte caratterizzata dal lavoro a tempo parziale**. Oggi, circa l'80% delle madri attive nel mondo professionale lavora a tempo parziale, mentre tale percentuale è inferiore al 40% per le donne senza figli. Oltre ai Paesi Bassi, la Svizzera ha il più alto tasso di occupazione femminile a tempo parziale d'Europa, indipendentemente dal fatto che le donne abbiano figli o meno.
- Le madri professionalmente attive **hanno generalmente meno figli**.

TERMINE DEL CONGEDO MATERNITA' E RIENTRO NEL MONDO DEL LAVORO

Durée de la pause familiale des mères¹, selon diverses caractéristiques, en années, moyenne 2010–2015

G 3.2



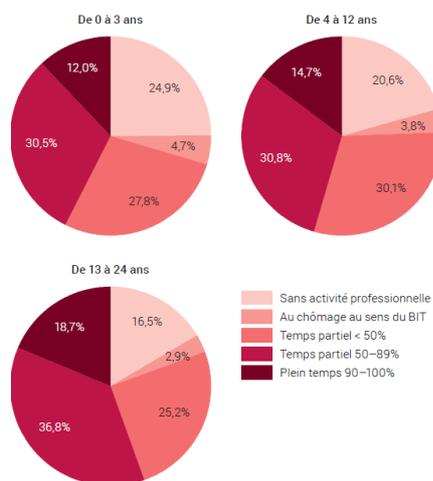
risorsa: UST / SAKE

- Una donna su sette attive professionalmente **lascia il mondo del lavoro** dopo la maternità.
- Il 75,7% di tutte le donne rientra nel mondo del lavoro dopo la nascita del primo figlio e dopo il congedo di maternità, mentre il 24,3% **rimane inattiva sul piano professionale**.
- La partecipazione al mercato del lavoro delle donne che **danno alla luce un secondo figlio** diminuisce di 11 punti percentuali (da 72,4% a 61,4%), cifra che corrisponde ad una madre su sette.
- Per contro, **negli uomini** non vi è una tendenza significativa alla diminuzione del tasso di attività dopo la nascita di un figlio.

LIVELLO MEDIO DI OCCUPAZIONE DELLE DONNE

Situation professionnelle des mères avec partenaire et enfant(s) dans le ménage, en 2017

Selon l'âge de l'enfant le plus jeune



risorsa: UST / SAKE

- Sebbene il numero di madri lavoratrici **aumenti costantemente con l'età dei figli**, il loro livello di occupazione rimane basso.
- **Più del 50 % delle donne che hanno figli di età inferiore a 12 anni non lavora o lavora meno del 50 %**. Questa percentuale è nettamente inferiore al livello di occupazione delle donne senza figli della stessa età (84 %).
- Le **madri che non hanno un partner nella stessa economia domestica** e che svolgono un'attività lucrativa hanno un tasso d'occupazione settimanale più alto (di 10 punti) rispetto alle madri che vivono in un regime di coppia.
- **In media, le mamme tornano al lavoro dopo un periodo di cinque anni abbondanti**. Il loro livello di occupazione è notevolmente inferiore a quello delle madri che riprendono a svolgere un'attività professionale dopo la maternità.

COME AGEVOLARE IL RIENTRO DELLE DONNE?



- Oggi le **donne che studiano all'università sono più numerose degli uomini**. In un approccio più promettente rispetto a quello del rientro, dovremmo chiederci perché le donne dovrebbero rimanere professionalmente occupate.
- **In caso di divorzio** (che concerne attualmente oltre il 40% di tutte le coppie sposate), le donne sono svantaggiate per i seguenti motivi:
 - è difficile rientrare nel mercato del lavoro dopo alcuni anni trascorsi con un tasso di occupazione notevolmente ridotto, **soprattutto perché la società cambia rapidamente**;
 - a 64 anni, le **donne avranno una pensione nettamente inferiore rispetto a quella degli uomini**;
 - **raggiungere e mantenere una posizione quadro** è molto più difficile se il livello di occupazione è inferiore al 70 %.
- se possibile, le donne dovrebbero mantenere il posto di lavoro. Ma la nostra società non deve tenere un doppio discorso: se c'è una carenza di lavoratori qualificati nella nostra società – come è il caso attualmente - e se vogliamo che le donne siano maggiormente coinvolte nel mercato del lavoro, **dobbiamo creare condizioni quadro migliori** (ad esempio, ampliare le strutture di accoglienza e/o rendere possibili i posti di lavoro a tempo parziale anche per gli uomini, in modo che anch'essi possano occuparsi della famiglia e dei figli). Ma ciò presuppone un cambiamento di mentalità.

RELAZIONE SUL CAMPO DAL PUNTO DI VISTA DELLE RISORSE UMANE



- **La stagnazione della proporzione di donne nei quadri superiori di Coop è dovuta a tre motivi principali:**
 1. norme e valori sociali in Svizzera: i modelli familiari tradizionali e di genere sono ancora molto diffusi;
 2. l'immagine di sé e la mancanza di orientamento professionale della donna;
 3. l'offerta limitata di lavoro a tempo parziale per i quadri superiori.
- Le donne che in Svizzera si sentono professionalmente limitate sono **quattro volte più numerose rispetto agli uomini a causa delle loro responsabilità di assistenza** e, per lo stesso motivo, riducono il loro tempo di lavoro quattro volte di più rispetto agli uomini.
- Tuttavia, la maggior parte delle donne (e degli uomini) non desidera un cambiamento, vale a dire che **il modello sociale che vuole che sia principalmente la donna a ridurre il suo tempo di lavoro** (per una parte significativamente più numerosa) piuttosto che l'uomo, è ancora preferito dalle giovani famiglie come in passato.
- Le donne di Coop rifiutano più spesso di essere incluse nel gruppo dei talenti. Un problema importante è la **limitata offerta di lavoro a tempo parziale per i quadri superiori e intermedi**.

RELAZIONE SUL CAMPO DAL PUNTO DI VISTA DELLE RISORSE UMANE



Nadine Gemblér
Responsabile RU Coop

Le misure intraprese da Coop:

- dal 1° gennaio 2018 è stato ampliato il **programma Coop per l'infanzia** (Coop Child Care Program);
- le **giovani promesse femminili** devono essere riconosciute e favorite più presto. La formazione interna per rafforzare le giovani donne inizierà nel 2018.
- le **donne che ricoprono posizioni dirigenziali** presso Coop devono potersi vedere attribuito un ruolo più importante come modello (ad es. giornale dei colleghi, films, conferenze, ecc.);
- **se due candidati (uomo e donna) hanno le stesse qualifiche**, Coop sceglie già in linea di principio la donna;
- l'obiettivo di coinvolgere un maggior numero di donne nel top management è **ancorato nella strategia delle risorse umane**, così come l'obiettivo di offrire nuovi modelli di lavoro;
- la proporzione di donne tra i quadri intermedi e superiori dovrebbe essere indicata e discussa negli organi direttivi con la stessa frequenza di **altre cifre chiave** (tasso di assenze, fluttuazioni, ecc.).
- **l'offerta di posti a tempo parziale tra i quadri intermedi** deve essere ampliata.
- i datori di lavoro non possono più permettersi di rinunciare né alle donne, né tantomeno a coloro tra di esse che desiderano rientrare nel mondo del lavoro.

RELAZIONE ESPERIENZIALE DAL PUNTO DI VISTA DEL REINSERIMENTO



Patricia Widmer
Reintegrata nel mondo del lavoro e Program Head di „Women Back to Business“

Patricia Widmer ha studiato Economia Aziendale all'Università di Zurigo, con indirizzo bancario e finanziario. Parallelamente agli studi, ha iniziato la sua carriera presso una delle maggiori banche svizzere. Dopo aver trascorso diversi anni all'estero con la sua famiglia negli Stati Uniti e in Germania, ha completato un'ulteriore formazione presso il ES-HSG (Women Back to Business) in Svizzera. Poco tempo dopo, ha potuto rientrare nel mondo del lavoro come responsabile delle Relazioni e delle Risorse Umane (Relationship Manager e Head Human Resources) in una piccola banca privata. Dall'autunno 2016 è direttrice del programma "Women Back to Business".

Questi punti vi saranno utili per il vostro reinserimento:

- rimanere connessi ed espandere i vostri contatti
- aggiornare e rinfrescare le vostre capacità e competenze (formazione continua, coaching, letteratura specifica, ecc.). Una delle diverse possibilità è anche quella di partecipare al programma "Women Back to Business"
- auto-riflessione e interrogarsi: chi sono, cosa voglio, cosa posso offrire?

Il programma "Women Back to Business":

tre quarti dei diplomati sono riusciti a reinserirsi o a cambiare lavoro: hanno trovato posti di lavoro fissi, a tempo parziale, a tempo pieno o come indipendenti, con un tasso di attività tra il 50 e l'80% (circa i due terzi), talvolta anche a tempo pieno. Dopo il corso, i diplomati hanno più fiducia in se stessi, una prospettiva più chiara e sono più soddisfatti della loro situazione professionale rispetto a prima del corso.