

## OCCUPAZIONE

Maternità  
e lavoro  
Il binomio  
è possibile

A PAGINA 20



## La maternità

È VISSUTA COME UN PROBLEMA DALLA SOCIETÀ...

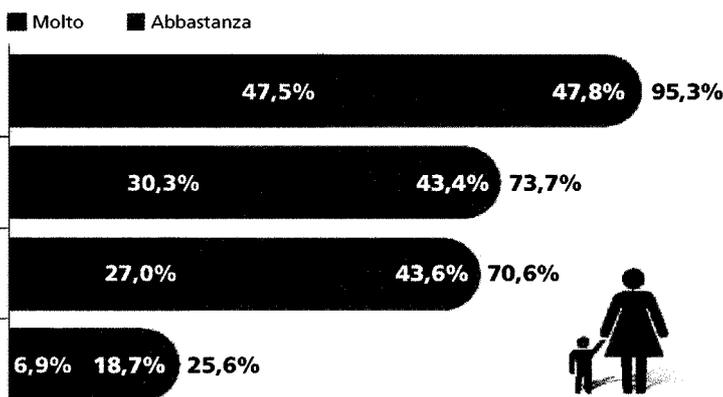
per la mancanza di sostegni a supporto della maternità, e di dispositivi di conciliazione famiglia lavoro

per un atteggiamento mentale individualistico, che guarda alla maternità come fatto personale e privato della donna, e non come un valore fondamentale della società

per lo sbilanciato rapporto tra uomini e donne, a livello familiare, lavorativo, economico e normativo rispetto al tema della maternità, della genitorialità e dei carichi di lavoro domestici non retribuiti

come effetto di una normativa eccessivamente protezionista nei confronti delle donne lavoratrici e poco tutelante nei confronti delle aziende

Fonte: Manageritalia



CEMMETI - LA STAMPA

# Maternità e lavoro, binomio possibile con servizi e buona gestione aziendale

## Settecento manager chiedono più occupazione per le donne e parità professionale

### Il rapporto

**P**iù servizi, soprattutto, utili al rientro al lavoro, oltre ai soldi; maggiore organizzazione, informazione e capacità di gestione: solo così la maternità da problema può diventare un'opportunità anche per le imprese e per la società. L'indagine di Manageritalia in collaborazione con AstraRicerche e Edwi Hr rivela che la maternità è percepita ancora come un ostacolo, che può essere rimosso con una buona organizzazione, ma è anche un problema di civiltà, che deve essere affrontato come tale.

Le risposte dei 700 manager interpellati ( di cui solo il 15% donne), che in tre aziende su quattro hanno gestito la maternità negli ultimi cinque anni, sono chiare. Non si richiedono solo soldi ma soprattutto servizi che aiutino le donne a rientrare (84,3%). Si richiede alla società un sentimento collettivo di maggiore sostegno della maternità oggi assente (76,1%) e, nelle aziende, una tutela che riguardi tutti i rapporti di lavoro, non solo quelli dipendenti e a tempo indeterminato (71,4%).

Sembrano calare anche gli stereotipi negativi sul trinomio donne, mamme e lavoro. Si riconosce che, seppur faticoso, è giusto che la donna-madre persegua la sua carriera professionale (89,1%). Solo il 46,8% afferma che sia indispensabile che le donne con figli lavorino perché c'è la crisi. Negati molti stereotipi di genere, sdoganata la parità tra maternità e professionalità.

A pensare alla maternità come un problema sono in azienda nell'ordine: i diretti responsabili della donna (82,7%), l'imprenditore, la direzione generale e/o del personale (76,3%), i colleghi e il suo gruppo di lavoro (50,4%) ma anche le donne stesse (43,6%). La maternità come problema decresce di intensità scendendo nella scala gerarchica e delle responsabilità. Ma resta la difficoltà di gestione nelle imprese. La colpa, affermano i manager, è dell'azienda, che non si organizza in vista dell'assenza della lavoratrice (62,5%). Negato lo stereotipo negativo: le donne in maternità hanno la testa altrove (lo nega il 74,9%). A risentire del problema

### Stereotipi in calo Ma per la parità nelle imprese restano ostacoli

dell'assenza della donna è l'organizzazione del lavoro (84,1%); più ridotto, anche se presente, l'aspetto economico e quindi il costo per l'azienda (lo afferma il 60,4%). Le aziende possono fare molto, ma è anche la società ad essere chiamata in causa. Mancano sostegni a supporto della maternità e strumenti di conciliazione famiglia e lavoro (95,3%). Il risultato è la battuta d'arresto nella carriera e la limitazione alla crescita professionale

delle donne madri (85,1%). Si guarda alla maternità come un fatto privato e individualistico e non come un valore fondante per la stessa società (73,7%). Anche a livello informativo si può e si deve fare mol-

to di più. Ci salverà un'organizzazione capace di unire benessere e produttività, affermano i manager.

Maternità e competitività sono il binomio perfetto. Bisogna organizzare meglio l'attività lavorativa per gestire l'assenza in maniera efficiente (94,3%), evitare che prevalga un clima di tensione e perfino di panico (88,8%), adottare una linea aziendale chiara e esplicita di gestione dell'assenza per congedo (85,8%). Serve mantenere un filo di contatto che faccia sentire la donna a bordo (70%) e programmare al meglio il rientro (56%). Un lavoro flessibile e più conciliante, flessibilità di orario (85,1%) e organizzativa (telelavoro 65,7%), un welfare a 360 gradi per una nuova organizzazione che esca da un anacronistico taylorismo. [W. P.]