

WELFARE: FACILE A DIRSI, DIFFICILE A FARSI

Marketing BergamoNews

09 Apr 2024 – 09:35

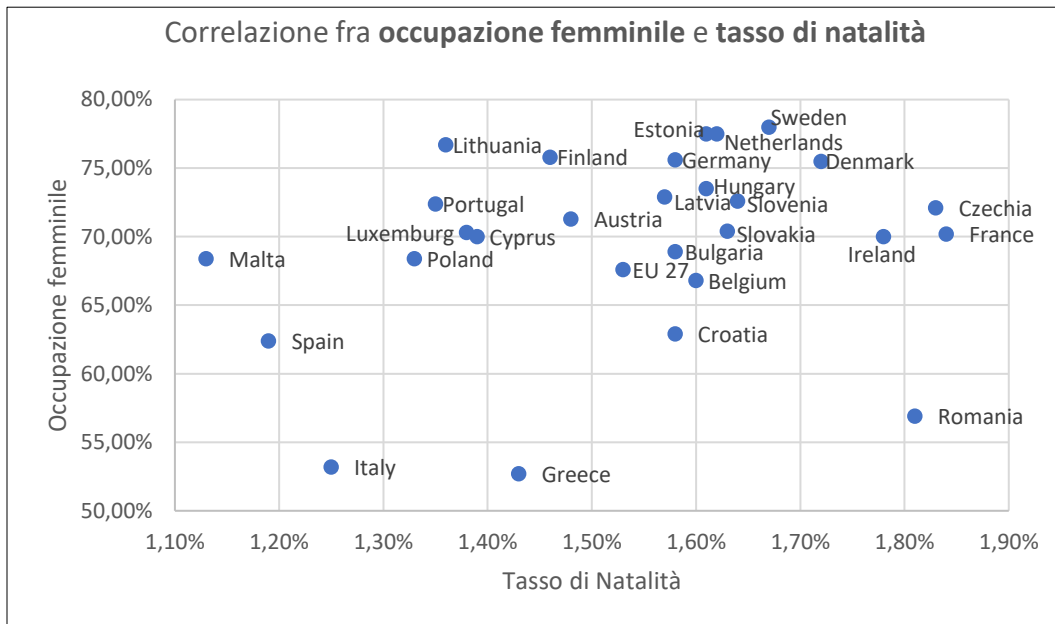
C'è davvero bisogno che una donna debba scegliere tra la sua carriera e diventare madre?



La maternità può comportare il rischio di mettere in pericolo la propria carriera, poiché le pressioni sociali e lavorative possono rendere difficile tornare al lavoro o progredire nella carriera una volta diventata madre. Questa condizione porta la donna a rimandare il momento della scelta, privilegiando l'occupazione a scapito del tasso di natalità.

In Italia, rispetto ad altri paesi, le donne decidono sempre meno di intraprendere una maternità e sempre più di ritardare questa scelta fino a un'età avanzata. Tra i 27 Stati dell'Unione Europea, l'Italia si posiziona al 1° posto per essere il paese in cui le donne al momento della nascita del primo figlio hanno mediamente l'età più alta, pari a 31,7 anni. Inoltre, sono ben 22 su 27 i paesi EU in cui le donne con 3 figli hanno tassi di occupazione superiori rispetto alle donne italiane con 1 solo figlio.

Come possiamo notare dal grafico, l'Italia si colloca tra i paesi europei con i tassi di natalità (1,2%) e livello di occupazione femminile (54%) più bassi. Questo rispecchia l'ormai passata logica economica secondo la quale i paesi che si arricchivano maggiormente erano quelli in cui vi erano meno nascite. Allo stesso modo, la Romania conferma l'antica teoria che legava la povertà a un tasso di natalità più elevato (1,8%). Tuttavia, oggi questa relazione economica non è più valida per molti paesi. Un esempio lampante è la Francia, un paese sviluppato che presenta uno dei tassi di natalità (1,8%) e di occupazione femminile (70%) più elevati in Europa.



Allora ci domandiamo, qual' è il problema nel nostro paese?

In Italia la precarietà e l'assenza di un adeguato sostegno economico sono aspetti che scoraggiano le donne dal decidere di avere figli.

Per i paesi ricchi avere un tasso di natalità elevato è possibile solo con importanti politiche di welfare. Sono quindi necessarie politiche pubbliche più favorevoli alla famiglia, iniziative per promuovere una cultura organizzativa più inclusiva e un impegno da parte delle aziende per sostenere attivamente le donne nel mondo del lavoro aiutandole a conciliare lavoro e famiglia: aspetti a cui Gemels è sensibile.

Per questi motivi Gemels S.p.a. da diversi anni ha introdotto un Welfare aziendale volto a supportare le famiglie dei propri collaboratori, senza distinzione di sesso, riconoscendo le spese relative all'asilo nido e alla scuola materna. Una chiara dimostrazione del successo di questo progetto è rappresentata dalle 12 nascite festeggiate da Gemels S.p.A. dopo l'introduzione dell'incentivo, un numero importante per un'azienda di circa 50 collaboratori.

Questo aiuto non è solo un'immediata assistenza economica, ma riflette anche l'impegno dell'azienda nel supportare la genitorialità e promuovere la parità di genere creando un ambiente di lavoro inclusivo

nel lungo termine. Vuoi saperne di più? → Clicca qui ["Piccolo sarai tu!": anche nel 2021 Gemels rimborsano nido e materna ai dipendenti - BergamoNews](#)

A questo punto Gemels S.p.a. si chiede, è davvero necessario che oggi le donne debbano fare una scelta tra le proprie ambizioni professionali e la maternità?

FONTI, dati ISTAT →

- [TASSO](#) NATALITA' E OCCUPAZIONE FEMMINILE
- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?lang=en