

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: LO STATO DELL'ARTE DELLA PROFESSIONE PSICOLOGICA

La professione psicologica è notoriamente una professione prevalentemente femminile e la popolazione degli iscritti all'ENPAP riflette questa peculiarità: di essi, infatti, oltre l'80% sono donne. L'impegno lavorativo pone alle donne molteplici sfide quotidiane, dalla "conciliazione" fra responsabilità lavorative e cure familiari, alla realizzazione effettiva delle pari opportunità. Le donne che lavorano lamentano spesso la mancanza, da parte delle Istituzioni pubbliche, di adeguati supporti e servizi, che permettano di alleviare il carico di incombenze che grava su di loro, nelle diverse fasi dell'arco di vita. Questa carenza comporta una significativa penalizzazione per lo sviluppo della attività lavorativa, particolarmente marcata per le donne che esercitano la libera professione

È ormai risaputo che in tutto il mondo, anche se con differenze più o meno accentuate fra un Paese e l'altro, la situazione delle donne è di svantaggio, rispetto agli uomini, in molti settori del vivere sociale. Purtroppo l'Italia, in questo, non si distingue in positivo, ponendosi negli ultimi posti della classifica dei Paesi europei in quanto a parità in tassi di occupazione, opportunità lavorative, salari e carico della vita familiare. Nel mondo, invece, si situa spesso solo al di sopra di Paesi che vengono normalmente considerati decisamente più arretrati rispetto alle politiche sociali. In merito al lavoro, dati recenti indicano un 46,5% di occupazione femminile in Italia contro un 65% del corrispettivo maschile, nonostante una tendenza media delle donne a laurearsi prima e con voti migliori. Non solo, i ruoli ricoperti sono per la maggior parte di livello inferiore con percentuali molto più basse di lavoratrici che si ritrovano nelle posizioni apicali rispetto agli uomini. Il gap reddituale, nel quale risultiamo un po' meglio posizionati all'interno della situazione europea, situandoci in zone più "centrali", rivela però un trend negativo

Negli ultimi anni in Enpap, fra gli iscritti con anzianità più bassa, la percentuale delle donne era intorno all'84% (contro il 71% nel 1996, anno di costituzione dell'Ente, salito già al 74% nel 2000). È presumibile perciò che, se tale tendenza continuerà, la predominanza femminile nella popolazione interna si possa attestare intorno a quella cifra. Questi dati ci indicano come sia cambiata la composizione degli iscritti nel tempo; inizialmente, la percentuale di colleghi maschi era più alta rispetto ad oggi (29% nel 1996, appunto), mentre con gli anni le psicologhe sono andate sempre più aumentando in proporzione agli uomini. I maschi, quindi, erano più rappresentati nei primi anni di costituzione dell'Ente, mentre nel tempo i giovani psicologi (che abbassano l'età media della categoria) sono stati rappresentati in misura sempre maggiore dalle donne.

Per ciò che concerne il gender pay gap dobbiamo sottolineare come in primo luogo, l'evento gravidanza comporta per le donne un'assenza dal lavoro, riducendone temporaneamente il reddito; allo stesso tempo, la necessità di conciliare impegni familiari e professionali può richiedere alle donne di ridurre il tempo dedicato all'attività professionale con conseguente minore introito. Ancora, la scarsità di servizi, nel nostro Paese, a sostegno delle incombenze genitoriali (asili, agevolazioni fiscali, ecc.) comporta dei costi che vanno ad erodere ulteriormente il reddito maturato. Infine, va tenuta presente la svalutazione sociale che colpisce il lavoro svolto da donne, comportandone una ridotta valorizzazione economica; in questo come in altri campi c'è ancora molto da fare per diminuire la discriminazione fra sessi.

La maternità è un evento particolarmente rilevante nel ciclo di vita personale e professionale di una donna, in quanto le responsabilità genitoriali e la priorità dei bisogni del figlio, almeno nella prima fase, richiedono una ridefinizione della organizzazione, dei ritmi quotidiani, del tempo e delle energie spendibili per la attività professionale. Soprattutto le libere professioniste, che non godono di tutele, a differenza delle lavoratrici dipendenti, in termini di copertura delle assenze lavorative per motivi familiari, si trovano a faticare non poco per conciliare la maternità con la professione. I dati acquisiti sono, quindi, utili per individuare le esigenze di assistenza e sostegno specifiche legate all'evento maternità, ulteriori rispetto alla indennità di maternità già prevista.

Per questa ragione è nato Il Contributo per la conciliazione vita-lavoro, una forma di assistenza pensata per agevolare e supportare le Iscritte e gli Iscritti e il loro nucleo familiare nella

conciliazione tra vita professionale e gestione dei figli. Il contributo economico viene erogato attraverso bandi annuali è di natura solidaristica e viene finanziato attraverso i contributi di tutta la comunità professionale e copre, come fascia di età, dal primo anno di vita fino ai 14 anni. La difficoltà di conciliare lavoro e responsabilità familiari - una delle barriere interne - costituisce un ostacolo sostanziale all'equità di genere (Suk, 2013) e incide negativamente sul benessere personale e professionale delle donne e sulla loro libertà di progettare e costruire la propria carriera e vita futura. Sebbene le differenze tra i partner nel carico di lavoro domestico siano diminuite negli ultimi anni, continua a esistere un significativo divario di genere. Si può infatti parlare di una "triplice presenza delle donne": impiegate in carriera (prima), occupate nella cura della casa (seconda), e nella cura dei figli e dei genitori anziani (terza). Tutte queste barriere mettono le donne nel e nella condizione di fare una scelta decisiva tra le loro aspirazioni familiari e quelle professionali. Come già detto, ad esempio la maternità spesso spinge le donne a cambiare lavoro, a ridurre l'orario di lavoro o ad abbandonare la vita lavorativa a causa dell'aumento dello stress e dell'esaurimento emotivo (Burke, Koyuncu, & Wolpin, 2012). Di fronte a questa situazione di barriere e di perduranti disuguaglianze, una parte importante della popolazione femminile adulta reagisce comprensibilmente con un atteggiamento di accettazione rassegnata e passiva della realtà così com'è. Inoltre, da un punto di vista psicologico, non è raro che coloro che vivono un maggiore svantaggio nel contesto sociale finiscano per credere giusta e accettabile la realtà che vivono. Pertanto sarebbe utile focalizzare l'attenzione sulla questione dell'equità di genere, che ancora influenza negativamente la soddisfazione delle donne e la loro pianificazione personale e professionale. Le azioni che possono essere implementate per promuovere l'uguaglianza di genere possono consistere nell'incoraggiare pratiche che sostengano la valorizzazione del potenziale e delle risorse delle donne. Noi, come rappresentanti delle Istituzioni, dobbiamo, quindi, essere in prima linea per pensare e ripensare a delle politiche sociali che possano abbattere, il più possibile, queste barriere e fornire, in prima istanza, dei supporti concreti per favorire il più possibile la conciliazione vita-lavoro.

Dott.ssa Valentina Mossa, Psicologa Psicoterapeuta
Consigliera dell'Ordine degli Psicologi del Piemonte
Consigliera del Consiglio di Indirizzo Generale dell'ENPAP