

Attivazione delle politiche attive del lavoro le Misure di Conciliazione (LEP J)



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



Equal Time

Focus n. 1 – La nuova frontiera delle politiche di conciliazione lavoro famiglia. Le misure rivolte ai padri/uomini
Emanuela Mastropietro



Lavoro retribuito e lavoro di cura: una questione da affrontare per migliorare i servizi al lavoro

1. Donne e Lavoro: Qual è il problema?
2. Parità di genere: Il cambiamento dei modelli di vita e di lavoro di uomini e donne



Focus 1 – Equal Time: La nuova frontiera delle politiche di conciliazione lavoro famiglia. Le misure rivolte ai padri/uomini

Focus 2 - Natalità, maternità, paternità e lavoro

Equal Time

**Stesso tempo
Stesso valore**



La transizione verso l'equità di genere: movimenti sociali e nuove politiche

- Le associazioni dei «nuovi» padri e l'emancipazione maschile per il ruolo di *caregiver*
- La nuova frontiera delle politiche conciliazione lavoro-famiglia, le misure rivolte ai padri/uomini.

Si parla da tempo di “crisi dell’uomo” e dagli studi sociologici emerge una volontà da parte degli uomini/padri di emanciparsi dal machismo, virilismo, rivendicando esplicitamente un proprio spazio nelle cure.

Alcuni studiosi in proposito parlano di «mascolinità premurosa», «mascolinità inclusiva», «mascolinità positiva critica».

Sta emergendo lentamente una **nuova identità maschile che si costruisce anche nella capacità di contribuire alla crescita amorevole dei figli e non solo** in riferimento all’acquisizione di status professionali e sociali e al possesso di risorse economiche e materiali.

I padri che sono coinvolti e presenti nella cura familiare al pari delle partner **non vogliono essere considerati «mammi»** e nel descrivere il modo in cui si spendono nelle cure mostrano un modo proprio, maschile di esercitarle.



Per dare uno spaccato dei movimenti che si stanno affermando vi proponiamo una breve **rassegna di siti web** promossi da associazioni di padri localizzati in diverse parti del mondo. Tali aggregazioni sociali si caratterizzano per una serie di elementi:

- **non si fondano sulla rivendicazione di diritti**, come ad esempio le associazioni dei padri separati che lottano per avere un trattamento equo nella tutela dei figli e nelle condizioni economiche delle separazioni;
- **non si pongono “contro” le donne**, ma rivendicano una legittimazione ad essere considerati “pari-genitori” e «pari-caregiver» capaci di essere presenti e di prendersi cura dei figli, dei familiari e della casa;
- **la loro battaglia è di tipo culturale e sociale**, e agiscono per emanciparsi da un ruolo tradizionale di «male breadwinner» in cui non si riconoscono;
- **offrono servizi di consulenza e di supporto** ma realizzano soprattutto “dirompenti” campagne mediatiche;
- **hanno cavalcato l’onda della pandemia**, facendo sentire ancor di più la loro voce in una condizione che li ha visti in prima linea ad agire **il ruolo di «nuovi padri» e co-protagonisti del caregiving** in un momento così critico per le famiglie.

<https://www.fatherly.com/> di padri e per i padri, con suggerimenti sulla gestione del lavoro agile in pandemia, su come gestire lo smart working e trattare con i supervisor per la reperibilità in modo da conciliare gli impegni familiari, sostenere i figli nei compiti e nei giochi (Stati Uniti);

<https://www.athomedad.org/> è stata fondata da padri “co-caregivers” e fanno moltissime attività di comunicazione, sostegno alle comunità, alle famiglie di varia natura. Il sito usa immagini forti, provocatorie che sintetizzano il mutamento del ruolo dei padri che vogliono rappresentare. La mission to empower fathers and champion a culture that recognizes them capable and competent parents (Stati Uniti).

<https://www.dad.info/> istituito nel 2008 come “canale di lifestyle maschile di nuova generazione” aspirando a diventare “la voce per un nuovo modo di essere papà”. Presentano e valorizzano il “ruolo mutevole di papà” con servizi, risorse, suggerimenti, video, campagne, contenuti coinvolgenti, pratici, divertenti (Regno Unito).

<http://www.gwi-boell.de/de/forum-m%C3%A4nner> Forum degli uomini che si interroga da oltre dieci anni sul ruolo del cosiddetto “super papà” e su una nuova identità maschile. Partner delle iniziative promosse dal Ministero della Famiglia a beneficio delle aziende (flessibilità degli orari). (Germania).

<https://reform.no/> Fondazione politicamente indipendente che opera per garantire che gli uomini siano inclusi nelle iniziative sull’uguaglianza di genere e che nello stesso tempo le politiche di promozione dell’uguaglianza siano rivolte anche agli uomini. Realizzano attività di formazione e sensibilizzazione, interessanti sono quelle rivolte ai ragazzi e offrono servizi per la gestione della cura paterna (Norvegia).

<http://equallysharedparenting.com/> un sito promosso da una coppia che aiuta le famiglie a gestire una equa distribuzione dei compiti in famiglia, nel lavoro e nella vita personale (Regno Unito).

In Italia? Una delle esperienze mediatiche attiva da qualche anno e che ha l’intento di documentare questo cambiamento culturale è la trasmissione radiofonica «**I Padrieterni**» di Federico Taddia e Matteo Bussola, la domenica alle 11,00 su Radio 24.

Gli effetti sulle politiche di conciliazione vita lavoro

Tre principali stagioni di misure di conciliazione vita- lavoro

- **«Per le donne»**. In una prima fase le politiche di conciliazione erano finalizzate a sostenere le donne nel mantenere la responsabilità delle attività di cura e conciliare in via temporanea/occasionale il lavoro. In Italia il caso tipico è rappresentato dalla legge sul part time degli anni '80. In questa ottica il lavoro delle donne veniva interpretato come strategia di integrazione al reddito familiare.
- **«Gender neutral»**. Negli anni '90 e '00 si sono diffuse le misure benessere organizzativo che hanno assunto un taglio «gender neutral». Non erano solo legate alla conciliazione degli impegni familiari e il lavoro, ma hanno avuto un taglio più ampio, con un'attenzione agli impegni della vita personale, alla copertura sanitaria, a facilitare il trasporto e a favorire l'accesso ad attività formative, ricreative e ludiche. Particolarmente rilevante in questo contesto è stato il cosiddetto «welfare aziendale».
- **«Per gli uomini/padri»**. *Una terza stagione di politiche e di misure di conciliazione lavoro-famiglia?* Nell'ultimo decennio e con maggiore intensità in questo periodo post-pandemia sta emergendo una attenzione particolare a prevedere misure dirette agli uomini per colmare l'esigenza di partecipare di più nelle attività di cura, riequilibrare l'uso del tempo tra uomini e donne e facilitare le donne nel partecipare di più e con maggiore qualità al mercato del lavoro.

Esempi di politiche e di misure

- **Congedi di paternità** equiparati a quelli delle donne, non trasferibili e ben pagati (copertura dall'80% al 100%).
- Integrazione del congedo di paternità con **servizi di cura flessibili** (ad esempio, se i padri prendono il congedo hanno bonus/voucher per servizi).
- **Incentivazione per entrambi i partner**, ma con uno specifico focus per i padri, ad adottare modelli flessibili di lavoro che comprendano schemi di part-time produttivo, il lavoro agile, schemi orari flessibili, senza avere perdite di produttività per l'azienda.
- **Incentivazione al padre e alla madre a ridurre l'orario di lavoro** nei primi tre anni di vita del bambino (con gestione da parte della coppia di periodi alternati di part time e full time).
- Interventi diffusi di **consulenza e di assistenza alle aziende** per favorire una maggiore flessibilità dell'organizzazione e dell'orario di lavoro.
- Misure di carattere **comunicativo e di sensibilizzazione**, compresi percorsi di **orientamento nelle istituzioni scolastiche e formative rivolte ai giovani** per sostenere e condividere il processo di trasformazione culturale in atto verso una maggiore equità di genere.

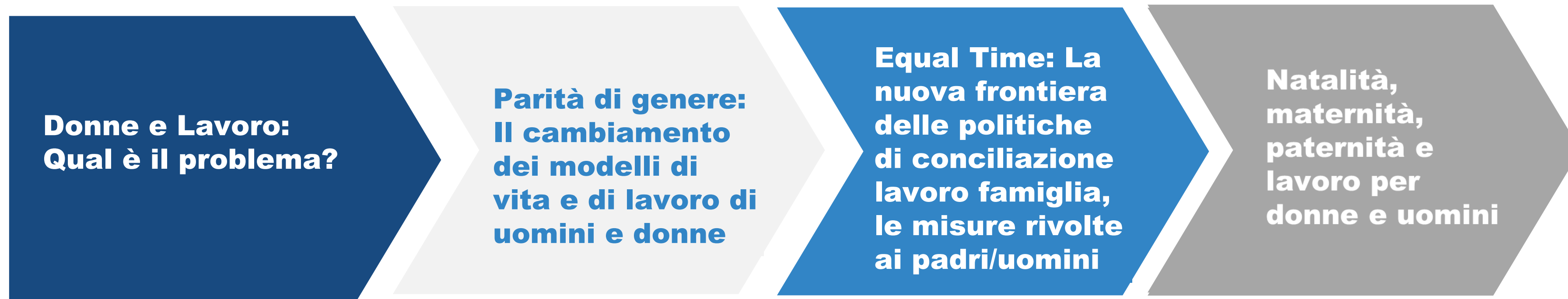
Fermiamoci qui

In questo approfondimento è stato mostrato come l'adozione di un approccio sulla «equa distribuzione del tempo» consenta di sviluppare nuove politiche e servizi.

In questo quadro è utile interrogarsi sulle modalità con cui il servizio per il lavoro si pone nei confronti dell'utenza. Vi invitiamo a porvi alcune domande:

Il servizio in cui opero riesce a rilevare quale modello vita-lavoro gli utenti sono portatori?

Riesce ad offrire un orientamento e una informazione adeguata rispetto all'esigenza di **condivisione equa degli impegni di lavoro e di cura da parte di uomini e donne?**



Credits

Realizzazione unità formativa a cura di Linea 3 –

Governance e attuazione di politiche attive del lavoro a livello nazionale, incluso il consolidamento dell'assegno di ricollocazione e l'adozione di indirizzi comuni sui servizi e le politiche del lavoro,» *in collaborazione* con Linea 11 - Servizi per la parità di genere Anpal Servizi S.p.A. e Linea 2 - Rafforzamento dei servizi per l'impiego per target svantaggiati.

Diritti: Anpal Servizi S.p.A.

Sviluppo contenuti a cura di: Emanuela Mastropietro – Anpal Servizi SpA

Progettazione a cura di: Emanuela Mastropietro, Giovanna Gorini, Sandra Zaramella, Federico Conti, Edith Di Nepi, Rita Serena Panetta, Luciana Galeffi.

Licenza Creative Commons: CC BY-NC-ND 4.0

Aggiornamento 15 ottobre 2020

Per informazioni – Anpal Servizi S.p.A

Music: <https://www.bensound.com>

Forplxs

