

**PROGETTO – Essere uomini e padri in famiglia e al lavoro -
Sfida pratica, politica e sociale**

Rapporto

Commissione esperti (incluso il gruppo direzione progetto)

Dall' 8 al 9 febbraio 2006

A Milano / Italia

Partner del gruppo di progetto:

AZK – Deutschland

AFB – Südtirol (Bolzano-Italia)

BASE-F.U.T. – Portugal

CSDR – Rumänien

EUROMF – Belgien

Fondazione Luigi Clerici – Italia

In collaborazione con

Commissione Europea, Bruxelles

Centro Europeo dei lavoratori, Königswinter

Contenuto:

- 1 Partecipanti
- 2 Quadro dell'incontro progetto
- 3 Analisi ed osservazioni dai singoli paesi
- 4 Problemi chiave
- 5 Strategie per convegni

1 Partecipanti

Maria Rainer – Südtirol-Bolzano (AFB)
Christina Walzi – Südtirol-Bozano (consigliere pari opportunità)
Zsuzanna Detrich – Ungheria (evaluazione)
Bruno Machiels – Belgio (EuroMF)
Carmen Ionescu – Romania (CSDR)
Agnieszka Ghinararu – Romania (CSDR)
Maria Idalete Alfaiate – Portogallo (BASE-F.U.T.)
Maria Carolina Fonseca – Portogallo (BASE-F.U.T.)
Paola Ronfani – Italia (Università Milano)
Vincenzina Zanetti – Italia (Fondazione Luigi Clerici)
Sabine Kayser – Germania (AZK)
Francisco Rivas Gómez – Germania (EZA)
Ludger Reuber – Germania (AZK)
Jan Arnold – Germania (relatore– EZA)

2 Quadro dell'incontro progetto:

„Compatibilità tra famiglia e lavoro“ è oggi un argomento della discussione sociopolitica. Finora la questione predominava il dibattito sulla situazione femminile tra famiglia e lavoro. Ma si sta pensando poco al fatto che anche i padri di oggi vorrebbero partecipare in modo equiparato ai compiti familiari. Spesso non lo possono fare, poiché sono costretti ad impegnarsi troppo sul lavoro. Su questo sfondo EZA ha iniziato nel mese di ottobre 2005 un progetto con partner nei diversi paesi europei per illuminare tutti gli aspetti rilevanti, le prospettive e le condizioni riguardo la compatibilità tra famiglia e lavoro e di identificare il ruolo maschile all'interno della promozione delle pari opportunità (e di analizzare soprattutto il rispettivo comportamento degli uomini). Sensibilizzando uomini, società e dirigenti, l'argomento della compatibilità di famiglia e lavoro è diretta a tutti e due i sessi nella stessa misura, e non solo riducendolo, come spesso finora, sul ruolo della donna e madre. Il progetto: „Uomini e padri in famiglia e lavoro“ ha come obiettivo di illuminare più da vicino il ruolo degli uomini tra lavoro e famiglia, analizzando la situazione nei diversi paesi europei e sensibilizzando il pubblico attraverso dei convegni. Sei partner del progetto provenienti da cinque paesi diversi (Belgio, Germania, Italia, Portogallo, Romania e Ungheria) hanno presentato osservazioni e analisi dai loro paesi per dare un'idea del problema della compatibilità di uomini e padri.

3 Analisi e osservazioni provenienti dai singoli paesi

Le analisi *portoghesi* si sono occupate del successo sul lavoro e delle possibilità di fare carriera e non tanto dell'argomento dei padri tra lavoro e famiglia. Nonostante la legge del 1979 per le pari opportunità tra uomini e donne, si nota una grande differenza tra i redditi femminili e quelli maschili. In Portogallo, l'educazione dei bambini compete innanzitutto alle famiglie ed è organizzato prevalentemente in modo privato. L'educazione è dominata dalle donne, anche se recentemente gli uomini stanno partecipando di più, soprattutto nelle coppie giovani, dove organizzandosi meglio, si nota la tendenza alla collaborazione dei due partner. L'interesse degli uomini a partecipare di più al lavoro di educazione e a vivere maggiormente il ruolo paterno lascia pensare che una maggiore partecipazione alla

vita familiare è senz'altro desiderata anche se restano le donne a svolgerlo in primo luogo.

In *Italia* non esistono analisi scientifiche riguardo la questione della compatibilità di uomini e padri di lavoro e famiglia dal punto di vista maschile. La letteratura scientifica si è occupata prevalentemente delle pari identità di donne e uomini sul lavoro o con il ruolo di madre tra famiglia e lavoro. Secondo le statistiche l' 78% del lavoro di famiglia viene effettuato dalle donne. Gli uomini si considerano piuttosto come chi lavora per mantenere la famiglia e non tanto chi tira su i bambini. Allo sviluppo professionale viene generalmente data maggiore importanza. Nella società italiana vige l'idea che sono prevalentemente le madri a occuparsi di educazione e famiglia.

Solo il 9 % dei dirigenti sono donne. Le donne sono sovrarappresentate nel settore pubblico p.es. nelle scuole, asili infantili ecc. È così che si forma presso i bambini il loro della donna come responsabile per l'educazione. Anche le femministe hanno contribuito notevolmente a questo ruolo.

Un cambiamento di mentalità e quindi un alleggerimento dei rispettivi ruoli è desiderabile, poiché è stato provato quanto sia importante il contatto stretto col padre per lo sviluppo del bambino.

Pare che i padri soffrano di un conflitto dei ruoli e problemi di compatibilità tra famiglia e lavoro e che cerchino un alleggerimento di questo conflitto concentrandosi sulla carriera professionale. Per le coppie, il desiderio di avere figli resta un elemento importante della vita nonostante il tasso di natalità italiano sia il più basso d'Europa. Nella legislazione italiana il ruolo della madre è particolarmente tutelato e messo in rilievo, mentre non esistono leggi riguardanti la paternità.

Per il *Belgio* si trovano molte ricerche riguardo il divorzio. Per l'argomento del padre tra famiglia e lavoro non esistono invece ricerche importanti. Esistono invece cospicui studi sull'argomento: Che cos'è la famiglia? Ruolo del padre, della madre, del figlio? La crescente disoccupazione nel Belgio ha aumentato il problema dell'organizzazione familiare. Il crescente tasso di divorzi che comporta nuove responsabilità fa sì che i padri sono spesso costretti a rinunciare sul lavoro per occuparsi maggiormente dell'educazione.

Le elezioni di quest'anno in Belgio prevedono delle liste con il 50% di donne.

In *Romania* rispetto agli altri paesi europei un'alta percentuale di uomini usufruisce del periodo di educazione per genitori (ca. 12 %). Dalla legge N. 19 del 2000 ogni madre ed ogni padre può usufruire di un periodo di educazione di due anni. Il traguardo della legge era di includere maggiormente i padri nel lavoro di educazione. Un rimborso dello stipendio fino al 85% attraverso lo stato e il contributo per bambini da parte dello stato rendono molto interessante questo cambiamento di ruolo per gli uomini, soprattutto se si tiene conto del basso livello dei redditi in Romania. Usufruire del periodo di educazione non è quindi frutto di un cambiamento di mentalità presso uomini e padri, ma piuttosto una possibilità di ricevere questo contributo. Non si assiste neanche ad un cambiamento di mentalità riguardo le pari opportunità tra i sessi.

Assistiamo quindi in Romania al problema di non riuscire ad appassionare i padri per il lavoro di famiglia. Le statistiche provano che gli uomini usano il tempo "guadagnato" per lavori di giardinaggio, ristrutturazioni ecc., mentre non si occupano del bambino.

Il cambio veloce delle leggi in Romania è dovuto al mercato di lavoro in fase di veloce cambiamento e porta ad una sorta di insicurezza irritante. Un altro problema è che i sindacati non conoscono la legislazione in merito.

Secondo un'analisi del *Sudtirolo* riguardo la compatibilità di famiglia e lavoro, sono soprattutto le donne ad essere interessate all'argomento e sono loro che identificano problemi legati all'interno della famiglia. Non esistono richieste da parte degli uomini per pari opportunità in questo settore. Le donne del Sudtirolo lavorano quasi quanto gli uomini, ma gli uomini non usufruiscono del periodo di educazione per genitori, anche se in certe condizioni pare che ci sia una leggera tendenza ad una maggiore collaborazione degli uomini. Più lavorano le donne e più gli uomini partecipano al lavoro di famiglia. Del lavoro in famiglia, in casa e con i bambini si occupano prevalentemente le donne. Un problema è che dopo la nascita di un bambino non esiste diritto per lavoro part-time. Su 3000 richieste l'83% ha dovuto licenziarsi (quasi tutte donne) perché non gli è stato offerto un modello di lavoro part-time. Il ruolo di padre nella società non è ancora stimato come quello di madre. Gli uomini hanno paura di fare brutta figura sul lavoro e di essere discriminati. Spesso gli uomini esitano ad usufruire di un periodo di educazione e ci rinunciano a malavoglia.

Un numero sempre maggiore di uomini vuole impegnarsi a "fare" il padre. Numerosi studi e indagini in *Germania* provano che giovani donne e uomini danno alla compatibilità di famiglia, lavoro e carriera un'importanza centrale nella loro pianificazione della vita. Gli uomini invece soffrono spesso di una specie di conflitto di ruolo tra il lavoro e la famiglia. – Poche sono le imprese in Germania che si presentano favorevoli a un periodo di educazione per uomini. Si pretende piuttosto che le famiglie siano più favorevoli rispetto alle esigenze delle ditte ed di avere più flessibilità e mobilità. Molti padri rinunciano al periodo di educazione perché temono per il loro posto di lavoro e per la loro rispettabilità.

Per tutti i paesi è stato confermato che quando si parla di un cambiamento di mentalità non si parla solo di valori, ma anche di interessi divergenti. Questo si nota soprattutto presso i partiti politici.

In più è stato osservato che la tematica della compatibilità tra famiglia e lavoro non dal punto di vista maschile non è un argomento centrale nella società.

4 Problemi chiave

Riassumendo è stato osservato che in tutti i paesi partecipanti al progetto esistono cornici legislative per il periodo di educazione per padri, che sono però usufruite solo in minima parte. Il ruolo della madre è tutelato particolarmente e quindi molte donne sono indirizzate a svolgere il ruolo di madre e di stare in famiglia mentre non si parla mai della paternità nelle leggi.

Gli uomini soffrono di un conflitto di ruolo tra famiglia e lavoro, sono penalizzati sul lavoro e dai circostanti.

Un aspetto centrale e molto importante è quello del reddito dei genitori. Siccome in Europa le donne hanno un reddito mediamente inferiore del 37% rispetto agli uomini è ovvio che sono loro a rinunciare più facilmente al lavoro. A parte i costi di opportunità, la rinuncia allo stipendio del padre/uomo sarebbe una perdita enorme per il reddito familiare che non è compensato dallo stipendio della madre.

Le ditte sono poco flessibili qualora gli uomini vogliano usufruire di un periodo di educazione e avere più tempo per la famiglia. Una politica del personale delle ditte favorevole alle famiglie è riconoscibile solo in singoli casi, soprattutto quando si tratta di piccole e medie imprese.

La consapevolezza del valore di una maggiore partecipazione dei padri alle famiglie non è ancora sufficientemente sparsa nei paesi europei dei partner. I padri sono spesso insicuri su quale ruolo svolgere all'interno della famiglia. Il loro ruolo viene spesso ridotto a quello di portatore di soldi e non viene responsabilizzato nell'educazione dei bambini o nel lavoro in casa.

All'interno delle imprese i padri senza figli si sentono in dovere rispetto a quelli con figli. Sentono di dover sostituire quel lavoro che i padri non riescono più a fare.

5 Strategie per convegni

Gli studi effettuati nei singoli paesi partecipanti al progetto devono essere tenuti presente per ottenere ulteriori dati riguardo la compatibilità per gli uomini di famiglia e lavoro. L'argomento deve essere ricordato a uomini e padri, ma anche ai dirigenti in economia, politica e società. In più i problemi chiave e le difficoltà di identificazione del ruolo paterno devono essere discussi e modificati.

È per questo che deve essere programmata e realizzata una campagna di sensibilizzazione, frutto dei risultati dei convegni a venire.

Gli uomini devono essere informati sulle loro possibilità di partecipare alla vita familiare e su quanto la vita familiare può contribuire alla realizzazione personale non solo sul lavoro. Gli uomini devono essere incitati ad occuparsi maggiormente dei bambini e a partecipare al lavoro di casa: Questa parte della campagna serve all'informazione e deve tenere conto delle legislazioni e delle condizioni nazionali.

Una maggiore partecipazione degli uomini al lavoro familiare è legata ad un cambiamento di mentalità al livello direzionale delle imprese. L'economia deve essere coinvolta e informata dell'importanza del rafforzamento del ruolo paterno. Investire in misure pro-familiari – dalla flessibilità dell'orario del lavoro al servizio di accompagnamento per famiglie e educazione dei bambini - sono favorevoli sia ai „Global Player“ che alle piccole e medie imprese. Una programmazione flessibile dell'orario di lavoro è una premessa importante per poter conciliare famiglia e lavoro.

Le condizioni giuridiche nei singoli paesi devono essere analizzati per capire quali sono effettivamente le possibilità dei padri a flessibilizzare l'orario di lavoro e di usufruire del periodo di educazione per genitori.

Per raggiungere un ampio spettro di destinatari con l'argomento dei padri tra lavoro e famiglia, si organizzano convegni in tre paesi partner, organizzati dalle organizzazioni partner. Nei convegni deve essere elaborato un piano esemplare per il rispettivo paese. I convegni dovrebbero contenere metodi e didattiche diverse (Workshop, laboratorio del futuro, lavoro nel piccolo gruppo e contributi dei partecipanti ecc.). Rappresentanti dei settori famiglia, società, impresa, legislazione e politica, soprattutto di politica comunale dovrebbero essere integrati in questi convegni e chiesti di partecipare con propri contributi. – Questi sono invece i destinatari::

rappresentanti giovanili, sindacalisti, politici (comunali), rappresentanti di organizzazioni sociali, commissioni interne, moltiplicatori di chiese, Organizzazioni non governamentali (NGO), rappresentanti di determinate professioni (professori, sociologi, psicologi e insegnanti), rappresentanti della stampa e giovani padri.