

**Master Parenting in Work and Life (MASP)**  
**Raccomandazioni per gli enti locali/regionali**



La presente pubblicazione ha ricevuto un sostegno finanziario dal programma dell'Unione europea per l'occupazione e l'innovazione sociale "EaSI" (2014-2020).

Esclusione di responsabilità

Le informazioni, la documentazione e i dati contenuti in questo documento sono di esclusiva responsabilità dell'autore e non riflettono necessariamente il parere della Commissione europea. La Commissione europea non è responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni qui contenute.

## **Master Parenting in Work and Life (MASP) Raccomandazioni per gli enti locali/regionali**

I partner di MASP hanno analizzato una serie di buone pratiche, realizzate da città, regioni o imprese, che contribuiscono all'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Una serie di elementi derivanti da queste pratiche potrebbero servire da ispirazione per altri governi e amministrazioni locali/regionali per migliorare le politiche e le pratiche che facilitano l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, contribuendo così a far sì che i principi fondamentali del pilastro europeo dei diritti sociali diventino realtà.

I suggerimenti che seguono non dovrebbero essere considerati come raccomandazioni politiche esaustive, ma piuttosto come ispirazione e suggerimenti pratici che integrano (posizioni) documenti come quelli pubblicati dal CESE, dal CdR, dalla COFACE, dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) e da altri.

Il lettore ha l'opportunità di conoscere meglio molti degli esempi pratici citati in allegato.

### **1. Effettuare il "reality check"!**

Nel caso in cui abbiate già delle politiche e misure (specifiche) che promuovono l'equilibrio tra lavoro e vita privata o che stiate per svilupparle: Qual è il profilo delle persone per le quali queste disposizioni sono state o sono in fase di progettazione? Tengono conto delle diverse situazioni in cui si trovano i genitori della vostra città/regione e dei diversi tipi di famiglia? Avete i mezzi/strumenti giusti per raggiungere diversi gruppi di genitori?

Le misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata sono necessarie non solo per i dipendenti e i genitori che vivono in coppia! Date un'occhiata più da vicino a come appare la realtà per i genitori nel vostro comune/città/regione. Prestate attenzione ai gruppi particolarmente svantaggiati che non rientrano nel profilo tipico dei beneficiari, per i quali le misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata esistenti possono essere state finora principalmente concepite:

Le sfide che devono affrontare le madri sole o padri o famiglie ricomposte, da un lato, e i disoccupati (alcuni dei quali senza alcuna qualifica professionale), i lavoratori autonomi, le persone che si trovano in rapporti di lavoro temporaneo, i nuovi arrivati in un territorio con diritti e possibilità limitate - per citarne solo alcuni - variano e richiedono diversi tipi di misure.

Un'assistenza specifica e servizi più personalizzati sono necessari anche se altri fattori complicano ulteriormente la situazione (situazione familiare instabile, disabilità, diventare un genitore in età particolarmente giovane e, eventualmente, ancora fortemente dipendente da altri membri della famiglia, tossicodipendenza, ecc.)

*Iniziative come il progetto "Junge Mütter" ("Giovani madri") nella città di Berna, che si rivolge a giovani madri senza una qualifica professionale, hanno dimostrato i vantaggi di programmi che consentono ai partecipanti di adattare gli orari e la combinazione di moduli alle loro specifiche esigenze e circostanze.*

## **2. Combattere la discriminazione rendendo visibili i diritti delle madri e dei padri!**

Un ostacolo importante, piuttosto invisibile, che impedisce ai genitori (futuri), ma più spesso alle madri, di entrare o "sopravvivere" nel mercato del lavoro è la discriminazione. La discriminazione può avvenire in forme diverse e in momenti diversi - durante il periodo di apprendistato, nella fase della domanda di lavoro, dopo aver informato il datore di lavoro di una gravidanza imminente, al ritorno della madre o di un padre sul posto di lavoro dopo il parto, ecc. La discriminazione ha le sue radici nelle culture e negli atteggiamenti, insieme alla mancanza di conoscenza dei diritti (fondamentali) e della legislazione vigente e/o alla mancanza di consapevolezza delle condizioni di vita altrui.

Le città e le regioni dovrebbero assumere un ruolo guida quando si tratta di sensibilizzare le diverse parti interessate alle sfide che i genitori devono affrontare, ai loro diritti e ai benefici, per i datori di lavoro e per la società in generale, delle politiche e delle pratiche che promuovono l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Inoltre, le città e le regioni possono contribuire a diffondere la conoscenza della legislazione in vigore: In un certo numero di paesi europei, gli studi dimostrano che molti datori di lavoro non sono informati sulla legislazione vigente e violano la legge, ad esempio licenziando le madri al rientro dal congedo di maternità.

Oltre a sensibilizzare l'opinione pubblica sui diritti e sulla legislazione esistente, le città e le regioni dovrebbero incoraggiare le diverse parti interessate ad andare oltre i requisiti minimi legislativi.

Organismi come i comitati per la parità tra i sessi o i comitati per la diversità che riuniscono autorità pubbliche, parti sociali ed esperti della società civile, ad esempio, potrebbero stimolare lo scambio e stimolare una maggiore consapevolezza dei problemi esistenti, nonché un cambiamento di mentalità tra le diverse parti interessate. *Un esempio di questo tipo di organismo è il Consiglio antidiscriminazione e diversità istituito da Actiris, Agenzia per l'occupazione della regione di Bruxelles-Capitale, nel quadro del Patto territoriale per l'occupazione.*

Altre misure possibili, tra le tante altre, sono il sostegno (e/o il coordinamento diretto) di campagne come la campagna #enfantsadmis in Belgio, pubblicazioni, eventi come quelli organizzati nell'ambito della Giornata della parità retributiva o attività nelle scuole.....

## **3. Portate a bordo i (futuri) padri!**

I padri hanno un ruolo importante da svolgere nell'educazione dei loro figli e per una più equa distribuzione delle responsabilità di cura nella vita quotidiana. Prendere in considerazione questo e le loro esigenze per quanto riguarda il loro doppio ruolo di dipendenti/apprendisti/ricercatori di lavoro, .... Ed il prendere in considerazione il padre non è solo una questione di legislazione!

Le disposizioni giuridiche che consentono e incoraggiano i padri a prendere il congedo di paternità e il congedo parentale, comprese le disposizioni sul congedo non trasferibile, sono fondamentali. Sono un segno politico e un riconoscimento dell'importante ruolo che i padri svolgono nell'educazione e nella cura dei figli, nonché in un'equa distribuzione delle responsabilità e delle opportunità tra donne e uomini. Tuttavia, non sono sufficienti.

L'esperienza ha dimostrato che gli uomini tendono a prendere tale congedo e/o ad assumersi una responsabilità che questa scelta sia accettata e incoraggiata anche dai datori di lavoro, dai colleghi e dalla società in generale.

Le imprese possono promuovere una nuova cultura - e trarne i benefici (minori costi di mantenimento, attrazione di talenti, aumento della produttività) - coinvolgendo anche e soprattutto i manager per sostenere i futuri padri nella loro scelta.

Le autorità pubbliche, insieme alle imprese (dell'economia sociale), dovrebbero diventare più proattive nell'aumentare la visibilità dei numerosi vantaggi, comprovati in diversi studi, dei padri che prendono il congedo di paternità e trascorrono il tempo con i loro figli in generale.

*Le autorità locali come la città di Vienna con le sue pubblicazioni rivolte ai propri dipendenti maschi o la campagna "4 Wände 4 Hände" ("Quattro mura, Quattro mani") per una distribuzione più equa del lavoro retribuito e non retribuito hanno dato l'esempio.*

Anche i moduli di formazione per i capi dipartimento o capi unità e altre persone in posizioni dirigenziali superiori possono contribuire a cambiare i modelli di pensiero esistenti.

#### **4. Contrastare i modelli di ruolo tradizionali!**

La lotta contro gli stereotipi è fondamentale per l'accesso al mercato del lavoro, in particolare per le donne/madri, anche quando si tratta di un altro aspetto: la scelta delle professioni.

Le imprese di tutta Europa, compresi i paesi nordici, stanno diventando sempre più attive nell'attrarre anche ed in particolare le donne verso professioni che per loro sarebbero ancora considerate "meno tipiche" (professioni più tecniche, trasporti, STEM, ecc.). Questi sforzi comprendono anche lo sviluppo di offerte di lavoro più favorevoli alla famiglia, ecc.

Le città e le regioni possono facilitare i contatti tra le imprese e i loro potenziali futuri dipendenti donne, ad esempio attraverso eventi e seminari organizzati in collaborazione con imprese, università, scuole e altre strutture.

Potrebbero essere in grado di consigliare le imprese - anche e in particolare quelle che propongono posti di lavoro "meno tipici" per le donne - sulle diverse possibilità di creare un ambiente di lavoro più favorevole alla famiglia.

Infine, ma non meno importante, le autorità pubbliche con competenze nel campo dell'educazione sono in grado di spingere a mettere in discussione i modelli di ruolo prevalenti per quanto riguarda le professioni e i compiti di assistenza, affinché diventino parte integrante dei programmi di studio nelle scuole e in altri istituti di istruzione.

#### **5. Non dimenticare l'impatto degli appalti pubblici!**

L'integrazione della dimensione di genere e la promozione dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata non dovrebbe rimanere una questione di buona volontà e di impegno volontario.

Gli appalti pubblici che riflettono i valori e i principi delle politiche locali, comprese le pari opportunità e l'equilibrio tra lavoro e vita privata, possono essere uno strumento efficace per contribuire a diffondere le rispettive pratiche tra le imprese e, più in generale, nella società in generale.

*Esempi come quello della città di Vienna, che applica da oltre 10 anni e in dimensioni sempre maggiori, nelle sue pratiche di acquisto, criteri relativi alla parità tra i sessi e all'empowerment delle donne e all'equilibrio tra vita professionale e vita privata, dimostrano che ciò è possibile. Tali criteri possono essere applicati in diverse fasi del processo di acquisto, ma anche nella fase di pre-approvvigionamento (analisi dei bisogni, ecc.).*

Oltre a stimolare le politiche di conciliazione tra lavoro e vita privata all'interno dell'impresa, le pratiche di appalto pubblico potrebbero anche cercare di stimolare una maggiore cooperazione tra le PMI e l'economia sociale - ad esempio, ma non solo in aree in cui l'esecuzione di uno specifico contratto richiede una formazione supplementare dei (futuri) lavoratori e/o dipendenti. Ciò potrebbe creare ulteriori opportunità di integrazione nel mercato del lavoro anche per i genitori (cioè i giovani genitori senza qualifiche professionali).

I funzionari pubblici dovrebbero essere formati regolarmente per essere in grado di sviluppare e

applicare correttamente i criteri sociali relativi alla promozione dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, all'emancipazione delle donne (e altri settori).

Strumenti specifici, quali linee guida concrete, compresi strumenti ed esempi pratici, opportunità di scambio tra pari, misure di formazione, ecc. potrebbero aiutare le imprese - e in particolare le PMI - a stabilire le pratiche richieste.

## **6. Equilibrio tra lavoro e vita privata e pari opportunità - una questione che non riguarda solo i dipartimenti degli affari sociali o le commissioni pari opportunità!**

La maggior parte delle azioni che promuovono le pari opportunità, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e l'emancipazione delle donne avrà un impatto duraturo solo se la loro continuità è garantita e se fanno parte di una strategia più ampia che integra gli obiettivi e le questioni connesse nelle diverse politiche e programmi.

Non tutte le città o regioni potrebbero essere in grado di istituire un dipartimento adeguato e con un organico adeguato e di istituire una linea di bilancio specifica per le pari opportunità. Tuttavia, esiste un'ampia gamma di altre possibilità per rendere i temi e gli obiettivi correlati parte anche di altre politiche e azioni. Esempi sono i gruppi di lavoro interdipartimentali/interservizi e le riunioni di coordinamento, il codice interno di condotta e le linee guida - idealmente già concepito con il contributo di una varietà di dipartimenti e unità, eventi e campagne congiunte, ecc.

Il rafforzamento della cooperazione tra i dipartimenti politici dovrebbe essere visto almeno come un'opportunità per mobilitare risorse supplementari.

Infine, per garantire il massimo impatto delle misure che promuovono le pari opportunità, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e le pari opportunità, le città e le regioni dovrebbero ricercare il partenariato e incoraggiare la cooperazione con altri attori quali le organizzazioni della società civile, l'economia sociale, le camere di commercio e altri. Questi ultimi dovrebbero essere coinvolti nella concezione, nell'attuazione e nel monitoraggio delle strategie, delle politiche e delle azioni. Inoltre, potrebbero essere in grado di aiutare le autorità pubbliche a valutare il successo delle iniziative e fornire i dati necessari.

*Esempi in questo contesto sono i Distretti Familiari, così come sono stati sviluppati nella Provincia Autonoma di Trento (IT) dal 2011. I Distretti Familiari sono partenariati tra diversi attori locali (con e senza scopo di lucro) che decidono di lavorare insieme su base volontaria attorno ad un programma di lavoro specifico e di riorientare (in parte) le loro attività per creare territori più favorevoli alla famiglia. Svolgono le loro attività in stretta collaborazione con la Provincia e fungono da "laboratorio" per la sperimentazione di nuove politiche e servizi.*

## **7. Utilizzare le opportunità offerte dalle politiche e dai programmi dell'UE!**

Le politiche, i programmi e i fondi europei come il Fondo Sociale Europeo (FSE) o il Programma europeo per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI) offrono una serie di possibilità per sostenere le politiche per le pari opportunità e le singole azioni.

Molte città/regioni che hanno accesso al Fondo Sociale Europeo e ad altri programmi europei o nazionali potrebbero sfruttare queste opportunità in misura molto maggiore.

*Un esempio è la città di Arezzo che ha utilizzato il FSE per un'iniziativa che collega l'offerta di servizi di custodia dei bambini con la creazione di opportunità di lavoro per le donne disoccupate.*

Per quanto riguarda i Fondi strutturali e d'investimento europei, di cui il FSE fa parte, i responsabili politici dovrebbero diventare attivi già nella fase di programmazione (avviata per il nuovo periodo di finanziamento 2021-2027 al momento in cui sono state scritte queste raccomandazioni) e spingere per l'inclusione di obiettivi e priorità legate alle pari opportunità e alla promozione dell'equilibrio tra lavoro

e vita privata nei programmi operativi nazionali e regionali.

Tuttavia, non tutte le città hanno facile accesso a fondi come il FSE - in particolare le città più piccole incontrano difficoltà. Le loro esigenze devono essere prese maggiormente in considerazione dalle autorità (di gestione) a livello nazionale e regionale nella programmazione e nell'attuazione dei programmi e delle iniziative pertinenti. Anche le misure di sviluppo delle capacità dovrebbero essere rese accessibili alle autorità che rappresentano territori di diverse dimensioni.

### **8. Sostenere le piccole e medie imprese e l'economia sociale nei loro sforzi per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata!**

A differenza delle grandi imprese, le piccole e medie imprese (anche di economia sociale) potrebbero non sempre avere i mezzi per propri servizi di assistenza all'infanzia, formazione, consulenti in materia di risorse umane o altri strumenti che facilitino l'equilibrio tra vita professionale e vita privata dei loro dipendenti. Allo stesso tempo, gli studi mostrano il potenziale delle PMI, grazie alla loro struttura più piccola e alle relazioni più dirette tra il management e i singoli dipendenti, di sviluppare soluzioni su misura per la situazione specifica del dipendente.

Le città e le regioni hanno una serie di possibilità di sostegno:

- ✓ Consulenza gratuita: Si sono rivelati utili i servizi che si rivolgono specificamente alle piccole e medie imprese e che offrono consulenza gratuita attraverso consulenti specializzati, come pure i programmi che creano incentivi (finanziari) per l'elaborazione di un piano per la diversità e le pari opportunità. Un esempio è l'offerta sviluppata da ACTIRIS, agenzia per l'impiego della regione di Bruxelles-Capitale. Offre consulenza gratuita per l'elaborazione di un piano di essere troppo onerose dal punto di vista amministrativo e finanziario. Inoltre, le autorità pubbliche dovrebbero avere la capacità di realizzare un monitoraggio di follow-up.
- ✓ Incoraggiare la creazione di reti e la cooperazione tra imprese diverse, ad esempio per stimolare la creazione di servizi comuni di custodia dei bambini, gruppi di datori di lavoro, ecc. - è fondamentale per diversi motivi: Può portare ad un maggiore impatto e ad effetti a palla di neve, stimolare la condivisione delle risorse e consentire anche alle piccole imprese e alle organizzazioni più piccole di avere accesso ad un'ampia gamma di strumenti per promuovere le pari opportunità e l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Le città e le regioni possono svolgere un ruolo importante fungendo da intermediari tra i diversi tipi di soggetti interessati, organizzando e coordinando riunioni ed eventi (in rete), fornendo incentivi alla cooperazione attraverso programmi specifici, appalti pubblici, ecc.

### **9. Migliorare l'offerta di assistenza all'infanzia!**

In molte città e regioni, uno dei principali motivi per cui le donne non rientrano nel mercato del lavoro dopo la nascita è la mancanza di servizi adeguati di assistenza all'infanzia.

Spesso la domanda è superiore al numero di posti disponibili. Inoltre, i costi elevati possono impedire alle famiglie di utilizzare questi servizi. Un altro problema che impedisce ai genitori, e in particolare alle donne, di accettare un lavoro sono gli orari di apertura dei servizi di custodia dei bambini che non corrispondono all'orario di lavoro dei genitori o non mostrano sufficiente flessibilità (ad esempio nel caso di genitori che lavorano a tempo parziale o che seguono corsi di formazione solo in determinati giorni feriali).

Le autorità pubbliche incaricate di organizzare i servizi di custodia dei bambini dovrebbero valutare ed eventualmente rimodellare l'offerta esistente in collaborazione con un'ampia gamma di soggetti interessati, coinvolgendo i sindacati e i datori di lavoro, l'economia sociale, la società civile, i genitori e altri.

Essi potrebbero fornire sostegno agli attori privati che desiderano creare servizi di custodia dei

bambini. Ciò potrebbe essere fatto, ad esempio, attraverso il sostegno finanziario e/o l'accesso facilitato a fondi e programmi specifici, ma anche incoraggiando la cooperazione tra diverse organizzazioni e imprese.

Le autorità pubbliche potrebbero anche, ove possibile, voler aderire a partenariati multilaterali volti a creare servizi di custodia dei bambini (cfr. anche il punto 10).

#### **10. Utilizzare il potenziale e le competenze dell'economia sociale!**

*Le imprese dell'economia sociale, in cui le attività economiche sono basate su principi di democrazia, partecipazione, solidarietà e responsabilizzazione, potrebbero essere un partner importante, tra gli altri, per le città e le regioni quando si tratta di creare un ambiente più favorevole ai genitori e di generare empowerment delle donne.*

Molte di esse potrebbero non solo servire da modello per il coinvolgimento del personale e la risposta alle esigenze dei loro dipendenti, ma anche come ispirazione per cooperare con i diversi tipi di attori e condividere le risorse al fine di raggiungere obiettivi che un'organizzazione non potrebbe mai raggiungere da sola.

*In questo contesto, accanto ai già citati distretti familiari della Provincia di Trento e alle iniziative di consorzi cooperativi, si trovano anche progetti come l'asilo nido Méli-Mélo di Lille (FR). Quest'ultimo prevede posti per diverse categorie di bambini - compresi i bambini con disabilità e i bambini con genitori che si trovano in processi di inserimento lavorativo. È stato creato come Società Cooperative di Interesse Collettivo che coinvolge non solo i dipendenti e i genitori, ma anche la città di Lille, le associazioni, una piattaforma regionale di cooperative e soggetti di finanza alternativa.*

#### **11. Convincere rendendo visibili le buone pratiche esistenti!**

*Le città e le regioni dovrebbero utilizzare la forza di persuasione delle buone pratiche già esistenti in materia di promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio tra lavoro e vita privata.*

Articoli (online), post sui social media e altri tipi di pubblicazioni (online) di esempi di imprese e organizzazioni favorevoli ai genitori (comprese quelle che incoraggiano gli uomini ad assumersi le loro responsabilità di padri) potrebbero avere un impatto importante sugli altri.

I governi locali e regionali potrebbero anche decidere di lanciare o sostenere campagne come la campagna #enfantsadmis in Belgio, iniziative come "Mamo pracuj" in Polonia o marchi specifici (cfr. punto 6). Il sostegno potrebbe assumere la forma di (co)finanziamento, attività di comunicazione, ma anche di consulenza legale.....

#### **12. Guidare con l'esempio!**

*Le città e le regioni sono esse stesse datori di lavoro (a volte grandi). Un forte impegno a favore delle pari opportunità, dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e dell'emancipazione femminile aumenterà la loro credibilità e stimolerà gli altri a seguire il loro esempio.*

Una legislazione specifica - come la legislazione sulle pari opportunità della città di Vienna - e/o disposizioni del regolamento interno che stimolano l'applicazione dei relativi principi in tutti i diversi dipartimenti comunali sono un forte fondamento.

Alcune città/regioni potrebbero essere in grado di nominare difensori civici, o "funzionari familiari".

Una formazione regolare dei dirigenti e dei dipendenti pubblici in posizioni amministrative superiori, che li aiuti ad applicare principi e regole relative alle pari opportunità e all'equilibrio tra vita professionale e vita privata nel loro lavoro quotidiano, non solo aiuterà i dipendenti a conciliare più facilmente il lavoro e le sfide delle responsabilità di assistenza, ma incoraggerà anche il personale in

generale a cambiare il proprio modo di pensare e di agire.

Potrebbero essere utili anche pubblicazioni come gli orientamenti pratici volti a sostenere i dipendenti pubblici nella promozione delle pari opportunità e della conciliazione della vita lavorativa nel loro lavoro quotidiano. Idealmente, essi dovrebbero essere elaborati in collaborazione con diversi dipartimenti e unità comunali, coprire un'ampia gamma di settori e includere aspetti quali l'uso di un linguaggio neutrale dal punto di vista del genere.

*I responsabili politici e la direzione delle imprese dovrebbero incoraggiare e sostenere iniziative di solidarietà tra i lavoratori, come la Gideonsbende di Amsterdam. Ciò può essere fatto, ad esempio, attraverso attività di comunicazione (mailing, intranet, ecc.), l'organizzazione di workshop e riunioni tra i dipendenti e l'amministrazione e/o i responsabili politici, una gestione più flessibile di procedure amministrative talvolta piuttosto rigide, la messa a disposizione di luoghi di incontro e/o il finanziamento di determinate attività.*

Tuttavia, la solidarietà tra i dipendenti non dovrebbe mai essere considerata un sostituto dell'azione da parte dei governi o dei datori di lavoro.

Tutte queste iniziative non devono essere rivolte solo alle donne/madri, ma anche e soprattutto agli uomini, incoraggiandoli ad assumersi le proprie responsabilità.

### **13. Lasciatevi ispirare (e consigliare) dagli altri!**

Lo scambio con altre città/regioni a livello regionale, nazionale o internazionale sulle politiche e le pratiche esistenti potrebbe certamente fornire un ulteriore stimolo e sostegno ai responsabili politici e alla pubblica amministrazione.

Esistono numerose iniziative e reti attraverso le quali ciò è possibile.

Importante in termini di "sostenibilità" e di impatto, tuttavia, è anche in questo caso il coinvolgimento di politici e/o funzionari pubblici di sesso maschile accanto alle loro colleghe. Troppo spesso sono soprattutto le donne ad essere delegate a riunioni su temi legati alle pari opportunità, alla questione dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, ecc.