Introduzione

Programma di formazione: equilibrio tra assistenza e lavoro

In Europa, le responsabilità di assistenza gravano su milioni di donne, il che aumenta il divario di genere nel mercato del lavoro. Le/i caregiver informali (persone che forniscono assistenza non retribuita a familiari o parenti bisognosi), per la maggior parte donne, spesso si trovano a dovere interrompere la carriera, scegliere un lavoro part-time o abbandonare il mondo del lavoro. Questo meccanismo contribuisce alle disparità di genere e alla carenza di manodopera e competenze e spesso comporta una perdita salariale, la quale si traduce a sua volta in pensioni più basse e in maggiori difficoltà per le/gli assistenti stessi nel coprire le spese associate alla cura di sé.

Nel 2019, l'Unione Europea ha riconosciuto questo problema e ha introdotto la direttiva sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata (direttiva (UE) 2019/1158), incoraggiando gli Stati membri a rafforzare il sostegno alle/agli assistenti attraverso misure quali il congedo per assistenza, modalità di lavoro flessibili e migliori pratiche sul posto di lavoro. Nonostante i progressi, permangono disparità significative, in particolare nella distribuzione delle responsabilità di assistenza non retribuita tra uomini e donne.

Il progetto CareDivide - *Colmare il divario di genere nell'assistenza informale a lungo termine* (https://caredivide.eu/) affronta le disuguaglianze strutturali insite nell'assistenza informale, in particolare in relazione alla cura dei familiari anziani, che perpetuano la disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro. CareDivide è incentrato sull'intersezione tra assistenza e occupazione e mira a promuovere un'inclusione più equa delle/dei *caregiver* e superare le barriere culturali e istituzionali che ostacolano la parità di genere. Le attività del progetto, attuate in Romania, Cipro, Grecia, Spagna e Italia, hanno i seguenti obiettivi:

1. Comprendere a fondo il divario di genere nell'assistenza informale a lungo termine e aumentare la disponibilità di buone pratiche, strumenti e risorse per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.
2. Sensibilizzare le datrici e i datori di lavoro, le/i dirigenti e il personale delle risorse umane sull'attuazione di condizioni e pratiche di lavoro flessibili e promuovere lo sviluppo di competenze specifiche per favorire l'inclusione paritaria delle/dei *caregiver* nel mercato del lavoro.
3. Promuovere l'adozione e l'attuazione dei quadri giuridici/politici nazionali e dell'UE a sostegno della parità di genere nell'assistenza informale a lungo termine e sostenere le riforme politiche.

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them. [Project Number: 101191097].

4. Sfidare gli stereotipi di genere e le percezioni tradizionali, nella società e nei media, che perpetuano il divario di genere nell'assistenza.
5. Sensibilizzare l'opinione pubblica sull'esistenza del divario di genere nell'assistenza, sugli ostacoli e le difficoltà delle/dei *caregiver* e sull'impatto delle responsabilità di assistenza sulla parità di genere.

Gli obiettivi saranno raggiunti attraverso le seguenti attività principali:

- Mappatura della situazione attuale nell'assistenza informale a lungo termine e raccolta di risorse, buone pratiche e strumenti per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.
- Programma di *capacity building* e sensibilizzazione per 500 datrici/datori di lavoro, dirigenti, responsabili delle risorse umane e specialiste/i in materia.
- Campagne di sensibilizzazione, elaborazione di raccomandazioni politiche e organizzazione di tavole rotonde multistakeholder per 75 responsabili delle politiche e delle decisioni.
- Sessioni informative per 100 professioniste/i dei media tradizionali e digitali su come evitare gli stereotipi di genere e promuovere una rappresentazione diversificata nei media.
- Campagne ed eventi di divulgazione e sensibilizzazione.

Il presente programma di formazione è stato sviluppato nell'ambito del progetto allo scopo di rafforzare le competenze di datrici/datori di lavoro, dirigenti e professioniste/i delle risorse umane. Il programma fornisce indicazioni su come progettare e attuare condizioni e pratiche di lavoro flessibili che rispondano alle realtà dell'assistenza. Fornendo alle organizzazioni strumenti pratici e strategie basate su dati concreti, il programma mira a promuovere luoghi di lavoro inclusivi, equi e solidali nei confronti del personale dipendente con responsabilità di assistenza.

Questo documento è anche inteso come strumento di facilitazione per le formatrici e i formatori in quanto fornisce una guida strutturata, spunti di discussione ed esercizi pratici che possono essere utilizzati in workshop o sessioni di formazione per offrire esperienze di apprendimento di grande impatto con l'obiettivo di sensibilizzare sull'argomento, rafforzare le pratiche aziendali e promuovere la parità di genere nell'assistenza. Il programma include anche approfondimenti sull'impatto dell'assistenza informale sull'occupazione, sulla salute e sulla stabilità finanziaria, mettendo in luce i percorsi attraverso cui le organizzazioni possono adeguare pratiche e politiche aziendali.

Gruppo di riferimento

Il programma di formazione e sensibilizzazione è specificamente progettato per datrici/datori di lavoro, manager e personale delle risorse umane, con l'obiettivo di fornire loro le conoscenze, gli strumenti e le strategie necessarie per promuovere pratiche inclusive sul posto di lavoro che supportino le/i dipendenti con responsabilità di caregiver. Concentrandosi su coloro che sono direttamente responsabili delle politiche aziendali e della gestione del personale, il programma mira a generare cambiamenti significativi a livello organizzativo.

Al contempo, l'approccio adottato è intersettoriale e coinvolge una più ampia gamma di parti interessate sia nel settore privato che in quello pubblico per garantire un impatto a più livelli:

- **Gruppo di riferimento primario**: datrici/datori di lavoro, dirigenti, personale delle risorse umane e specialiste/i delle risorse umane, che svolgono un ruolo centrale nella definizione della cultura aziendale e nell'attuazione di modalità di lavoro flessibili.
- **Gruppo di riferimento secondario:** responsabili delle politiche pubbliche che si occupano di parità di genere, occupazione e assistenza formale a lungo termine, ONG/OSC e parti sociali attive nei settori dei diritti delle donne, dell'occupazione e dei servizi per le persone anziane e altri attori impegnati nella promozione della parità di genere e nel sostegno alle/ai *caregiver*.

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them. [Project Number: 101191097].

Moduli didattici

Il programma di formazione è composto da tre moduli che forniscono un'analisi completa dell'assistenza informale e del suo impatto sull'occupazione, la parità di genere e le pratiche sul posto di lavoro. Ogni modulo si basa su quello precedente, seguendo un percorso di apprendimento progressivo che passa dal riconoscimento ai quadri politici, alla consapevolezza e al cambiamento culturale.

- **Modulo 1 – Riconoscere e sostenere le/i caregiver informali:** il primo modulo introduce la distinzione tra assistenza formale e informale nei sistemi europei di assistenza a lungo termine. Evidenzia la crescente dipendenza dalle/dai *caregiver* informali (non retribuiti), determinata da tendenze demografiche quali l'invecchiamento della popolazione e l'aumento delle esigenze di assistenza. Il modulo esplora gli effetti dell'assistenza sull'occupazione, la salute, il benessere emotivo e la stabilità finanziaria e suggerisce diverse soluzioni, incentrandosi in particolare sulle misure aziendali, quali accordi flessibili, politiche in materia di congedi e pratiche di riconoscimento, nonché su strategie che responsabilizzano le/i *caregiver* attraverso la formazione e lo sviluppo delle competenze.
- **Modulo 2 – Equilibrio tra vita professionale e vita privata: quadro nazionale e adattamento sul posto di lavoro:** il secondo modulo colloca l'assistenza nel più ampio panorama politico. Introduce la direttiva UE sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata ed esamina l'attuazione delle relative disposizioni nei Paesi partner, tra cui Grecia, Spagna, Italia, Cipro e Romania. Il modulo confronta i diversi approcci nazionali, evidenziando sia i punti di forza che i limiti nel conciliare le responsabilità lavorative e di assistenza. Presenta inoltre esempi di buone pratiche a livello nazionale e aziendale, illustrando come i quadri politici possano essere tradotti in strategie sul posto di lavoro che promuovono la flessibilità, l'inclusione e il sostegno alle/ai dipendenti con responsabilità di assistenza.
- **Modulo 3 – Sensibilizzare sul divario di genere nell'ambito dell'assistenza ed i suoi effetti sull'equilibrio tra vita personale e vita professionale:** l'ultimo modulo si concentra sulle dimensioni culturali e istituzionali dell'assistenza. Esamina come le aspettative in materia di assistenza siano plasmate dalle norme sociali e dai fattori psicologici e come questi ultimi alimentino le disparità di genere nell'assistenza sia formale che informale. Il modulo evidenzia le conseguenze del divario sull'occupazione, l'avanzamento di carriera e la sicurezza finanziaria delle donne. Introduce inoltre strumenti pratici per il cambiamento, tra cui lo sviluppo di competenze trasversali come l'empatia, la comunicazione e la resilienza, nonché soluzioni digitali che consentono un lavoro flessibile e migliorano la produttività. Combinando la sensibilizzazione con strategie pratiche, il modulo incoraggia le datrici e i datori di lavoro, le/i

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them. [Project Number: 101191097].

responsabili delle politiche, le ONG e le parti sociali a promuovere culture lavorative inclusive, eque e sensibili alle realtà dell'assistenza.

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them. [Project Number: 101191097].

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them. [Project Number: 101191097].