

Corso Schemi orari Flessibili: Produttività e Equità

Testo Video 1

Equità e uso del tempo

Siamo cresciute e cresciuti con l'idea che tra uomini e donne ci sia una netta divisione genderizzata del tempo. L'uomo è da sempre considerato il principale responsabile del sostentamento della famiglia ed è normale pensare che stia fuori di casa tutto il giorno per lavorare per sostenere economicamente la famiglia. Dall'altro lato, ci viene facile pensare alla donna come a colei che ha il controllo totale degli appuntamenti famigliari di tipo scolastico, sportivo, medico, che sappia perfettamente che cosa c'è in frigo, che cosa manca, che abbia il controllo prevalente della dura della casa e dei figli anche se lavora. Da diversi anni, tuttavia, si sta lentamente affermando un nuovo modello di famiglia e lavoro tra uomini e donne, che non conferma questa divisione genderizzata dei compiti tra uomini e donne. Entrambi i partner, infatti, desiderano sempre in egual misura realizzarsi nel lavoro ed entrambi desiderano essere presenti e impegnarsi nella cura dei figli e della casa. Nessuno di loro si sente principale responsabile di un ambito e vuole vivere entrambi con lo stesso impegno e lo stesso tempo.	Un nuovo modello di Famiglia e Lavoro Entrambi desiderano realizzarsi nel lavoro Entrambi desiderano essere presenti e impegnarsi nella cura dei figli e della casa.
--	--

Questo nuovo modello viene denominato Dual Career Family, o anche Equally Shared Parenting. Si tratta di un fenomeno che sembra avere una portata importante. Alcuni studiosi a livello internazionale sostengono che siamo di fronte ad una trasformazione culturale profonda, una sorta di transizione verso una maggiore equità di genere. Tali considerazioni si basano su due principali tendenze. La prima riguarda l'uso del tempo. Le indagini a livello mondiale fanno registrare da qualche anno una sempre maggiore propensione da parte dei giovani padri a dedicare significativamente più tempo delle generazioni precedenti (baby boomers) nelle attività di cura familiare e domestica. La seconda riguarda i valori. Le indagini svolte a livello mondiale, evidenziano che le nuove generazioni di uomini danno maggiore valore alla famiglia, valorizzano fortemente la paternità, attribuiscono minor valore alla realizzazione professione/ lavoro come unico ambito di realizzazione di sé. Le ragazze e le donne delle stesse generazioni, all'opposto, attribuiscono una grande rilevanza al lavoro e alla formazione, e non considerano più la famiglia e i figli come ambito prioritario di realizzazione di sé.	Dual Career Family Equally Shared Parenting. transizione culturale verso l'equità di genere i giovani padri dedicano più tempo dei loro padri alla cura dei figli e della casa i giovani uomini danno più importanza alla paternità le giovani donne danno più importanza alla formazione e al lavoro
--	---

In sostanza, si registra tra le giovani generazioni di donne e uomini una maggiore uniformità nei principali valori della vita, in particolare in riferimento al lavoro e alla famiglia. Eppure, esiste tuttora uno squilibrio nell'uso del tempo e nel nostro paese tale squilibrio è particolarmente forte. Le donne italiane svolgono 5 ore e 5 minuti di lavoro non retribuito (ossia lavoro di cura) al giorno, mentre gli uomini dedicano a questa attività 1 ora e 48 minuti. In Europa la situazione è leggermente migliore, ma lo squilibrio resta alto: le donne svolgono 4 ore e 32 minuti di lavoro di cura contro 2 ore e 12 minuti svolto dagli uomini. Lo squilibrio è determinato in parte dal fatto che siamo ancora di fronte ad un periodo di transizione in cui il modello tradizionale è ancora dominante, ma non è solo questa la ragione. Paradossalmente, le nuove generazioni sono anche ostacolate dalla presenza di politiche, servizi e da una organizzazione del lavoro ancora fortemente tarata modello tradizionale. I congedi di maternità, ad esempio, sono ancora strutturati considerando che sia la donna a occuparsi dei figli e gli uomini a lavorare. Le cose stanno lentamente cambiando, è decisione di pochi giorni fa quella di considerare il congedo di	le giovani generazioni di donne e uomini danno lo stesso peso ai valori della famiglia e del lavoro
--	---

paternità obbligatorio come misura strutturale: ma stiamo parlando di 10 giorni per il padre e 5 mesi per la madre. Anche i servizi tendono a dare per scontato che la mamma si occupi della cura dei figli e il padre sia prevalentemente impegnato nel lavoro. E questo atteggiamento si riscontra anche nelle aziende. È normale considerare che una donna possa richiedere di lavorare di meno per prendersi cura della famiglia, mentre viene considerato stravagante, se non un segnale di scarsa motivazione al lavoro, se un uomo chiede di lavorare a part time per occuparsi dei figli e della famiglia. Lo squilibrio di genere nell'uso del tempo contribuisce ad alimentare altri squilibri: lo squilibrio nell'accesso al lavoro; lo squilibrio nella presenza in posizioni decisionali; lo squilibrio nella retribuzione; e alimenterà dall'altro lato lo squilibrio nel tempo dedicato alla crescita e alla cura di figli e famiglia. L'uso del tempo e la sua distribuzione tra uomini e donne è quindi da considerare una variabile critica, ossia un fattore chiave su cui concentrare l'attenzione per prevenire e gestire le implicazioni in termini economici e sociali sia a livello generale, ma anche a livello aziendale e lavorativo. Quando si parla di equilibrio o di conciliazione vita lavoro quindi, non	Lo squilibrio di genere nell'uso del tempo contribuisce ad alimentare altri squilibri: un diverso accesso al lavoro – una iniqua presenza in posizioni decisionali – lo squilibrio nella retribuzione – lo squilibrio nel tempo dedicato alla crescita e alla cura di figli e famiglia. L'uso del tempo è una variabile critica
---	---

bisogna riferirsi solo alle donne, ma bisogna considerare la doppia implicazione che questa questione porta con sé: - da un lato la difficoltà delle donne di partecipare al lavoro, ossia di dedicare tempo al lavoro retribuito. - dall'altro, la difficoltà degli uomini nel partecipare alle attività di cura dei propri figli, della casa e della famiglia. Le bilance da riequilibrare sono 2, quella degli uomini e quella delle donne su versanti opposti. Nei paesi che fanno registrare un maggiore equilibrio nell'uso del tempo, come i paesi scandinavi, ossia in cui gli uomini partecipano di più alle cure e le donne partecipano di più al lavoro si registrano importanti e positivi effetti di carattere sociale, economico e culturale - I bambini sono più sicuri e presentano migliori performance scolastiche e formative - Le coppie sono più solide e ci sono minori conflittualità - Gli uomini presentano maggiori livelli di soddisfazione nel lavoro e nella vita, anche se manifestano maggiore stress nel combinare la «doppia» presenza - Le donne, al contrario, presentano minori livelli di stress legati alla conciliazione vita-lavoro, una maggiore soddisfazione nel lavoro	Le bilance da riequilibrare sono 2, quella degli uomini e quella delle donne su versanti opposti.
---	--

- In queste famiglie si riduce il rischio di povertà infantile e femminile - Infine, ma non meno importante, i bambini che crescono in una famiglia in cui i ruoli di genere sono più equi assumono un orientamento culturale naturale verso l'equità. C'è bisogno di politiche e di servizi che sostengano un modello più equo di distribuzione del tempo anche perché c'è una istanza di maggiore equilibrio tra gli uomini e le donne delle giovani generazioni a cui è urgente dare risposta. Anche le aziende devono adeguarsi. C'è bisogno di organizzare il lavoro in modo da facilitare questa tendenza, perché è proprio nel lavoro che si gioca il "conflitto" del tempo degli uomini e delle donne. C'è la possibilità di collegare in modo efficace la produttività del lavoro con gli impegni familiari e personali di uomini e donne? Sì, la gestione dei tempi di vita e di lavoro può diventare una importante leva per aumentare la produttività e la redditività aziendale. Una gestione intelligente, non standardizzata e più flessibile del tempo di lavoro in una azienda rende possibile un aumento della produttività e nello stesso momento una migliore gestione degli impegni personali e familiari da parte degli uomini e delle donne che in quell'azienda lavorano, per benefici per tutti.	Politiche e di servizi che sostengano un modello più equo di distribuzione del tempo Rivolte agli uomini e alle donne C'è bisogno di organizzare meglio i tempi di lavoro nelle aziende Una gestione intelligente, non standardizzata e più flessibile del tempo di lavoro in una azienda rende possibile un aumento della produttività con benefici per tutti.
---	---

--	--