

*Juggling Motherhood & Profession*



CORSO DI FORMAZIONE

## **UNITÀ 2**

# **LA COMPLESSITÀ DEL RUOLO GENITORIALE: BACKGROUND SOCIO-ECONOMICO, MIGRAZIONE E MULTICULTURALITÀ**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*Cooperation for Innovation and the Exchange of Good Practices  
Strategic Partnerships for adult education  
Intellectual Output 3 – Unit 1*

Il supporto della Commissione Europea alla preparazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei suoi contenuti che riflettono solo le opinioni degli autori e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Co-funded by the Erasmus+ Programme  
of the European Union

# INDICE

<b>1. IL PROGETTO JU.M.P.</b>	4
<b>2. UN CORSO DI ORIENTAMENTO E COACHING PER DONNE FRAGILI CON CARICHI DI CURA</b>	6
<b>3. UNITÀ SU RUOLO GENITORIALE BACKGROUND SOCIO-ECONOMICO, MIGRAZIONE E MULTICULTURALITÀ</b>	14
<b>4. OBIETTIVI E STRUTTURA DELL'UNITÀ SU RUOLO GENITORIALE. BACKGROUND SOCIO-ECONOMICO, MIGRAZIONE E MULTICULTURALITÀ</b>	17
<b>5. MATERIALI DI LAVORO</b>	22
<b>6. BIBLIOGRAFIA COMPLETA BOOKLETS</b>	31
<b>7. SITOGRAFIA</b>	33

# 1. IL PROGETTO JU.M.P.

JUMP – Juggling Motherhood and Profession – è un partenariato strategico per l'istruzione degli adulti finanziato dal Programma Erasmus + dell'Unione Europea. È un network di apprendimento transnazionale formato da professionisti del settore sociale, esperti e universitari di Italia, Croazia, Grecia e Spagna. Lo scopo principale è quello di condividere e sperimentare pratiche innovative di sostegno sociale, coaching e orientamento, fornendo a gruppi di madri fragili metodi innovativi di sostegno sociale adattati ai loro complessi bisogni di conciliazione al fine di aumentarne l'occupabilità.

Per affrontare le richieste di aiuto provenienti da donne vulnerabili, i professionisti del sociale affrontano sfide particolarmente difficili in quanto devono:

- Lavorare sull'occupabilità delle donne al fine di renderle capaci di far fronte alle richieste di lavoro offrendo formazione, orientamento, servizi di coaching.
- Agevolare l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro delle donne.
- Affrontare le questioni relative al background familiare e all'inclusione relazionale che sovente costituiscono una questione chiave (spesso implicita) che ostacola la partecipazione al mercato del lavoro.

Il progetto JUMP si inserisce in questo contesto con l'obiettivo di:

- Aumentare la capacità dei professionisti sociali di inquadrare le richieste di aiuto nelle radici sociali, culturali, relazionali dei beneficiari.
- Fornire ai professionisti del sociale gli strumenti necessari per leggere la complessità legata alla conciliazione tra famiglia e lavoro, anche attraverso una comprensione della conciliazione che va oltre la mera fornitura di servizi di assistenza familiare.
- Progettare e testare metodi pedagogici innovativi di orientamento ed empowerment delle donne nei paesi del partenariato JUMP (Italia, Croazia, Grecia e Spagna) e condividerli al di fuori del gruppo di lavoro, per meglio affrontare le questioni relative alla conciliazione tra lavoro e famiglia, alle pratiche di parenting, all'inclusione relazionale, all'occupabilità.

I moduli innovativi di formazione progettati all'interno del progetto JUMP sono indirizzati a:

- a. Professionisti del settore sociale (es. educatori, operatori sociali) che lavorano per facilitare la partecipazione al mercato del lavoro di gruppi sociali vulnerabili.
- b. Donne vulnerabili (es. a basso reddito, bassa qualifica, migranti, madri sole) con figli piccoli che non sono mai entrate nel mercato del lavoro, oppure che sperimentano una pausa nella loro carriera lavorativa o che lavorano in posti di lavoro poco qualificati e non protetti.

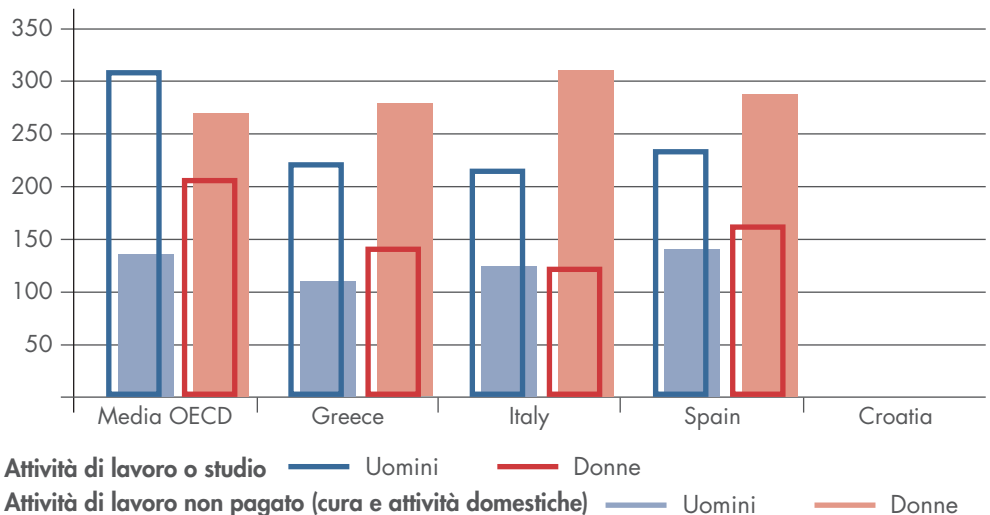


## 2. UN CORSO DI ORIENTAMENTO E COACHING PER DONNE FRAGILI CON CARICHI DI CURA

### 2.1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Conciliare carichi di cura e lavoro è una sfida per le donne che diventano mamme in quasi tutti i paesi Ocse (OECD 2007<sup>1</sup>). Nella distribuzione delle responsabilità all'interno della famiglia, infatti, le donne si trovano maggiormente caricate, rispetto agli uomini, di compiti di cura per quello che riguarda l'occuparsi dei figli, degli anziani e delle persone in situazione di disabilità, oltre che delle responsabilità delle attività domestiche (Fig. 1).

**Fig. 1** Minuti al giorno spesi in attività di lavoro e studio e attività di cura e domestiche per genere, media OECD e Paesi JUMP.



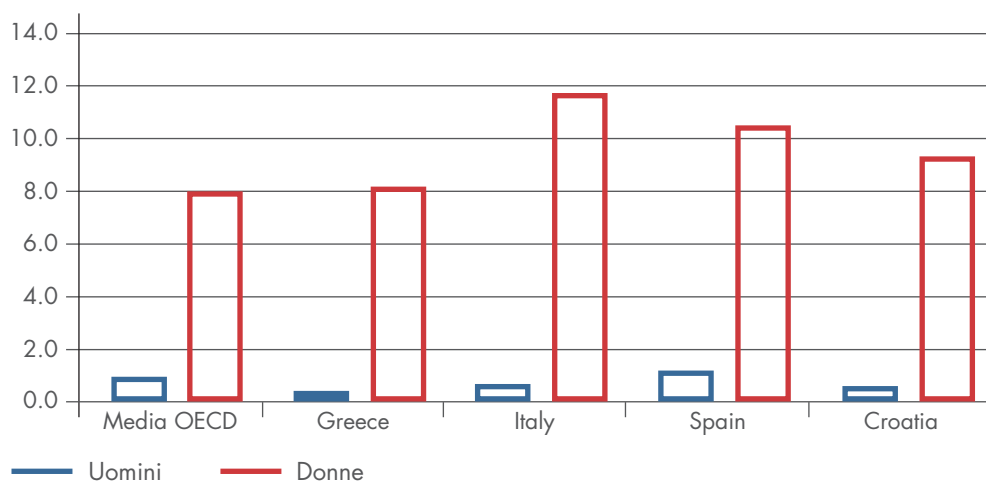
Fonte: OECD, Time use surveys, ultimo dato disponibile

<sup>1</sup> OECD (2007), *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264032477-en>

Le donne che diventano mamme hanno una probabilità più alta degli uomini di perdere il lavoro o di avere la carriera lavorativa condizionata in maniera negativa dalla maternità. A maggior ragione se la donna non è inserita nel mondo del lavoro, perché non è mai entrata o perché ne è stata in qualche modo esclusa, troverà ancora più difficoltà ad entrarvi dopo la maternità (Fig. 2).

Un importante aspetto di cui tener conto riguarda le famiglie in cui solo uno dei genitori è occupato, perché sono a maggior rischio di povertà e di povertà minorile. La povertà in questi casi non dipende dall'assoluta mancanza di lavoro ma dall'insufficienza del reddito rispetto ai bisogni familiari. La situazione, inoltre, peggiora per le donne migranti e per i nuclei monogenitoriali, come anche per le famiglie che hanno delle reti di relazioni molto povere e non possono contare sull'aiuto di parenti, amici o altri attori informali (si veda l'Output 2 del progetto JUMP, reperibile all'indirizzo [www.jumpproject.eu/output/](http://www.jumpproject.eu/output/)). In questo contesto, facilitare l'accesso delle donne all'occupazione comporta l'aumento del reddito delle famiglie, riducendo il loro rischio di povertà, compreso quello dei minori presenti.

**Fig. 2** Popolazione inattiva per responsabilità di cura e famigliari, Media Ue e Paesi JUMP 2017 (% popolazione con età 15-64 anni).



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Eurostat-LFS



Gli operatori sociali che lavorano nelle politiche attive del lavoro e che intervengono su persone vulnerabili incontrano una complessità che rende difficile l’inserimento o reinserimento lavorativo di queste donne. L’obiettivo, infatti, non è solo aiutarle a trovare un’occupazione, ma, soprattutto, a trovare soluzioni di conciliazione affinché la donna possa dedicare un tempo anche al lavoro e alla costruzione della propria carriera lavorativa, riducendo il rischio di povertà e di esclusione sociale.

È necessario, pertanto, sperimentare nuovi percorsi per poter, da una parte, dare strumenti di intervento utili agli operatori e per rendere il loro intervento d’aiuto più opportuno ed efficace per le situazioni complesse e, dall’altra, aiutare le donne a trovare un’opportunità per migliorare la propria situazione di vita e quella del proprio nucleo familiare.

Il progetto JUMP propone contenuti e metodologie a supporto sia dei formatori sia di coloro che ne potranno usufruire. In particolare, JUMP ha inteso arricchire gli strumenti degli operatori prendendo in considerazione aspetti ritenuti fondamentali per il buon esito dei percorsi di supporto alle donne fragili, attraverso un percorso esperienziale di analisi dei bisogni, di sostegno nel miglioramento delle proprie abilità di resilienza e di formulazione di una nuova progettualità.

## **2.2. LA PROPOSTA FORMATIVA**

Dall’analisi svolta nelle prime fasi di JUMP e sintetizzate negli Output 1 e 2 (si veda [www.jumpproject.eu/output/](http://www.jumpproject.eu/output/)) e dalle esperienze fatte dai partner di progetto, sono stati individuati 4 focus fondamentali per chi si trova a dover offrire attività di coaching e orientamento a donne vulnerabili con carichi di cura. Questi temi sono stati declinati in 4 diversi booklet rivolti ai social professional, con i seguenti titoli:

1. Conciliazione e valorizzazione delle reti di prossimità.
2. La complessità del ruolo genitoriale. Background socio-economico, migrazione e multiculturalità.
3. Sviluppo delle soft skill.
4. Welfare: politiche e strumenti di conciliazione.

Si tratta di quattro focus considerati fondamentali per accrescere l’empowerment sia dei social professional sia dei soggetti interessati, per diverse ragioni, sintetizzate di seguito.

1. Centralità delle reti di prossimità: è necessario lavorare sull’importanza delle relazioni a diversi livelli, sul loro riconoscimento, utilizzo e potenziamento. Favorire opportunità e sostenere il raggiungimento dell’autonomia dei partecipanti attraverso la costruzione (e la manutenzione) di reti. Questo significa accrescere le loro possibilità di far fronte ai disagi e alle difficoltà e promuove forme di confronto, scambio e inclusione attiva.

2. Complessità del ruolo genitoriale: se nella parola genitore è inscrito l'atto del generare, nella parola genitorialità dovremmo trovare quello che la società di appartenenza si aspetta dagli adulti in quanto genitori, ciò che si reputa essenziale nel sostenere il loro ruolo. Il contesto culturale, sociale ed economico di riferimento influenza molto lo stile genitoriale, anche attraverso la trasmissione di stereotipi di genere, creando ruoli e norme differenti all'interno della piccola società chiamata famiglia.
3. Importanza delle soft skill: si tratta delle "competenze trasversali" ovvero di quelle capacità che raggruppano le qualità personali, l'atteggiamento in ambito lavorativo e le conoscenze nel campo delle relazioni interpersonali. Le soft skill stanno diventando sempre più importanti nel processo di selezione e inserimento lavorativo, a volte sono preferite alle competenze tecniche perché aumentano la probabilità di successo della persona. È fondamentale saper riconoscere le proprie skill e svilupparle per accrescere il proprio grado di occupabilità.
4. Rilevanza delle politiche di welfare: non ci si può esimere dalla conoscenza delle misure e degli strumenti pubblici, nonché dei servizi di cura esistenti che possono essere di sostegno alla conciliazione. È necessario che la persona sia informata di ciò che esiste a livello di politiche nazionali, di servizi territoriali e di agevolazioni di legge. Spesso ignorare le opportunità non permette di usufruirne e, quindi, di spezzare la catena di povertà in cui ci si trova.

### 2.3. METODOLOGIA

La definizione di social professional utilizzata in JUMP raggruppa una molteplicità di professioni che lavorano con persone vulnerabili, volendo riconoscere esplicitamente l'importanza di adottare una prospettiva multidisciplinare in materia di orientamento, accompagnamento e sostegno sociale. Rientrano, quindi, nella definizione di social professional: antropologi sociali, assistenti sociali, counsellor, educatori, formatori, mediatori, orientatori, terapisti, psicologi et al. A tutti loro sono rivolti i booklet di JUMP.

I social professional ricoprono il ruolo di **trainer** nel momento in cui sperimentano le attività proposte nei diversi booklet. I trainer devono possedere competenze di gestione di un gruppo, in particolare devono saper governare le dinamiche di un gruppo eterogeneo in situazione di disagio sociale ed economico.

La proposta formativa è presentata e organizzata nei 4 booklet destinati ai trainer, offrendo elementi per approfondire le singole tematiche (capitolo 3) e modalità e strumenti per agirle e sperimentarle attraverso il lavoro in gruppo (capitolo 4), creando così un percorso formativo modulare e flessibile composto da 5 incontri.





La metodologia proposta è di tipo partecipativo e attivo e si basa sullo stimolo da parte dei trainer a far emergere le esperienze e le riflessioni delle partecipanti, valorizzandole e proiettandole in una logica di attivazione e progettualità, il tutto in un clima di confronto e ascolto non giudicante.

Attraverso il gruppo, si supera il modello dell'esclusiva presa in carico individuale dell'utenza. Il gruppo, infatti, attivato con questa metodologia è una dimensione che:

- accoglie;
- aiuta a ridimensionare le ansie e le difficoltà;
- favorisce il confronto instaurando un rapporto peer to peer di apertura e di fiducia che permette la condivisione di vissuti problematici e l'espressione di opinioni;
- gestisce gli eventuali conflitti riportando ai valori di conoscenza e rispetto reciproco;
- stimola l'attivazione personale;
- favorisce l'allargamento delle proprie rappresentazioni.

## **2.4. CARATTERISTICHE DELLA PROPOSTA FORMATIVA**

Il percorso formativo JUMP è stato pensato per essere uno strumento da adattare sulla base delle risorse, delle caratteristiche e dei bisogni sia dei partecipanti sia dei trainer. Si tratta, quindi, di un percorso modulabile e variamente componibile in cui l'ordine della trattazione degli argomenti e l'uso degli strumenti dipendono da diverse variabili, tra cui:

- i risultati attesi;
- le caratteristiche e il numero dei partecipanti;
- il setting (luogo, tempo, clima relazionale, attrezzature, ... );
- metodologia utilizzata.

Gli argomenti affrontati nei diversi booklet sono tra loro connessi e correlati e il modulo formativo è stato pensato per essere somministrato integralmente.

In particolare, il tema della genitorialità risulta essere trasversale e rappresenta il filo conduttore del percorso. Questo contenuto, infatti, costituisce un richiamo e ritorna negli argomenti affrontati in ciascun booklet; tale trasversalità è avallata dal ruolo genitoriale condiviso da tutte le partecipanti. Nella sperimentazione del percorso formativo nei 4 paesi JUMP (Output 3; si veda [www.jumpproject.eu/output/](http://www.jumpproject.eu/output/)), in aula è emersa chiaramente l'influenza di questo tema attraverso i racconti delle donne/madri.

I temi dei 4 booklet, comunque, sono stati costruiti in modo da poter essere proposti esaustivamente anche in modo singolo, in particolare per quanto riguarda le tematiche: soft skill, welfare e reti di prossimità, così da poter essere adattati di volta in volta alle esigenze e agli obiettivi dei trainer e dei partecipanti.

In sintesi, è possibile organizzare liberamente il percorso di training seguendo, per la trattazione dei moduli, l'ordine considerato più opportuno in relazione alle diverse esigenze formative.

## **2.5. ORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE**

Per meglio individuare gli strumenti e le modalità da agire durante le attività di gruppo si suggerisce di raccogliere la descrizione della situazione familiare e personale di ciascuna partecipante attraverso una scheda sintetica di raccolta dati (situazione familiare, provenienza, età, esperienze lavorative, livello di alfabetizzazione e di competenze linguistiche...).

È possibile programmare un colloquio iniziale per conoscere direttamente la persona e la situazione personale e familiare e individuare i suoi bisogni e un colloquio finale che possa permettere di verificare quali obiettivi siano stati raggiunti e quali debbano ancora essere sostenuti.

Può essere organizzato, infine, un incontro di gruppo di follow up (ad almeno un mese dal termine delle attività formative) al fine di individuare e valorizzare ogni forma di attivazione delle partecipanti, stimolando, attraverso l'esempio, le donne che incontrano difficoltà nel cambiamento e apportando ulteriori contenuti informativi utili a tutto il gruppo.

## **2.6. RUOLO DEI TRAINER E DELLA MEDIAZIONE CULTURALE**

Per l'organizzazione e la gestione delle attività si propone la presenza di due trainer che possono decidere come attivarsi durante le attività, alternandosi nella presentazione delle stesse e nella gestione dell'aula, osservando e monitorando il clima.

A seconda delle caratteristiche del gruppo, la presenza di una figura dedicata alla mediazione può supportare i trainer durante le attività, integrando quanto proposto e sostenendo le partecipanti per una migliore comprensione e una più attiva partecipazione, in un clima di fiducia e di ascolto non giudicante.

Dove ritenuto opportuno, si può proporre anche la testimonianza diretta di esperti, a seconda dei temi trattati.



## 2.7. SUGGERIMENTI SULL'UTILIZZO DEGLI STRUMENTI

In ciascun booklet sono presentati diversi strumenti operativi fra i quali è possibile scegliere in base alle caratteristiche del gruppo e al tempo a disposizione.

Ogni strumento, quando richiamato, viene identificato con una specifica icona:



Brain storming



Colloquio



Follow up



Intervento esperto, funzionario, ...



Lavoro di gruppo



Questionario, scheda



Role play, simulazione



Video, slide



Visita a struttura, servizio, ...

È possibile stabilire l'ordine di presentazione degli argomenti proposti a seconda della composizione dell'aula e delle priorità che si manifestano. A partire dai temi trattati, è utile integrare gli strumenti con materiali aggiornati o attinenti a situazioni specifiche.

È anche possibile, infine, realizzare una sperimentazione su gruppi misti, favorendo così un confronto nel gruppo fra differenti percezioni ed esperienze di donne e uomini, talvolta influenzate da stereotipi di genere.

## 2.8. IN SINTESI

La sperimentazione degli incontri formativi nei 4 paesi JUMP ha confermato che la scelta dei quattro temi (reti di prossimità, ruolo genitoriale, soft skill, politiche di welfare) risponde ampiamente agli obiettivi del progetto. Essi rappresentano una buona ipotesi formativa volta a offrire un percorso di crescita e di empowerment per donne fragili con carichi di cura che si possono trovare in fasi differenti del loro ciclo di vita, ma che hanno in comune il fatto di essere madri con figli piccoli e/o caregiver di anziani e/o familiari di disabili.

Dai riscontri ricevuti a seguito della sperimentazione, sia dai social professional sia dalle partecipanti coinvolte, abbiamo evidenziato i risultati illustrati di seguito.

I focus group effettuati con i social professional e le sperimentazioni condotte dai trainer evidenziano l'utilità di un percorso di formazione con contributi teorici ed esercitazioni pratiche che:

- permette approfondimenti e adattamenti;
- fa leva sulla possibilità di agire un cambiamento anche attraverso l'apprendimento reciproco fra le partecipanti e i trainer;
- attiva un processo circolare di scambio e di crescita;
- potenzia le competenze nella gestione del gruppo quando si affrontano temi che comportano oltre alle riflessioni anche un forte coinvolgimento emotivo;
- sviluppa un processo di appartenenza e di inclusione verso un agire di comunità.

Per le partecipanti, il valore aggiunto messo in luce riguarda:

- aver trovato supporto e incoraggiamento in un clima non giudicante, per rafforzare la propria autostima, la conoscenza e la consapevolezza di valore delle proprie competenze, e l'autonomia;
- aver sviluppato prossimità sia nella risposta ai propri bisogni sia nell'attivazione di legami di comunità;
- aver trovato stimoli e strumenti "calzanti", adatti alle proprie caratteristiche.

Il training è stato realizzato in Paesi e contesti diversi e questo ha permesso di inserire nella metodologia spunti e approcci differenti, selezionando e adattando gli strumenti al contesto e ampliando la possibilità dei risultati.

In particolare, tutti i partner hanno ritenuto efficace affrontare il tema delle soft skill non solo con donne già inserite o in fase di inserimento nel mondo del lavoro, ma anche con coloro che per specifici momenti della vita o per fattori culturali, familiari, ecc., ne sono (ancora) lontane.

È stato sperimentato anche che questa esperienza può essere proposta anche in percorsi formativi già strutturati, data la caratteristica modulare.

Nonostante il perdurare di difficili condizioni di conciliazione per chi vuole entrare o rientrare nel mercato del lavoro, si è osservato che il tema della conciliazione fra vita personale, familiare e professionale non è ad oggi considerato cruciale e di interesse generale. Lo si affronta in modo sporadico, anche a seconda delle specificità territoriali e solo in alcune realtà produttive particolarmente strutturate e solide. È ancora diffusa e radicata la lotta che le donne conducono per affrontare e superare discriminazioni, che le pongono in situazioni di isolamento e scarso riconoscimento delle loro capacità e delle potenzialità proprio a causa del loro "naturale" ruolo di principali caregiver.



L'esperienza di JUMP ha offerto alle donne un buon contenitore per prendere consapevolezza dei propri bisogni e soprattutto delle proprie risorse; si è infatti constatato che questa cornice ha generato un cambiamento di prospettiva nelle partecipanti: da un pensiero orientato al "fare", tipico del ruolo materno, alla consapevolezza di se stessa come portatrice di competenze trasversali e di potenzialità.

La formazione è diventata, infatti, un'opportunità per fermarsi e prendersi del tempo per concentrarsi su di sé e guardare al futuro; l'apprendimento che ne è scaturito è diventato consapevolezza capace di generare e maturare un pensiero progettuale, a breve o lungo termine che sia.

In alcune situazioni il percorso formativo ha permesso un passaggio fra una situazione di completa inconciliabilità (per motivi culturali, persistenza di stereotipi di genere o di fasi della vita o personali) a una fase di conciliazione possibile (pur nell'accezione di attività faticosa, che prevede equilibrismo più che equilibrio, quasi una giocoleria – come suggerisce il titolo del progetto); quando il processo di consapevolezza, attivazione e autonomia sarà più solido, si potrà giungere all'obiettivo auspicato e più equilibrato suggerito dal termine inglese di "work life balance".

I moduli formativi sono stati realizzati attraverso il lavoro collaborativo di enti di quattro paesi diversi:

L'**Italia** è rappresentata dall'**Ufficio Pio della Compagnia di San Paolo** (coordinatore del progetto; [www.ufficiopio.it](http://www.ufficiopio.it)) che ha una lunga e radicata tradizione di coinvolgimento in attività filantropiche e di esperienza europea, dall'**Università di Torino-CirsDe** ([www.cirsde.unito.it/it](http://www.cirsde.unito.it/it)) con competenze di ricerca sui temi dell'occupazione femminile e della conciliazione e da **ETA BETA s.c.s.** ([www.etabeta.it](http://www.etabeta.it)), una cooperativa sociale di formazione e inserimento lavorativo, con esperienza nelle tematiche di conciliazione, che ha contribuito alla progettazione e sperimentazione degli strumenti sviluppati sia con operatori sociali e dell'orientamento sia con donne vulnerabili.

La **Croazia** è rappresentata da **CESI** (<http://cesi.hr>), ente esperto nella realizzazione di progetti relativi all'uguaglianza di genere e indirizzati a migliorare la situazione delle donne nel mercato del lavoro.

La **Spagna** è rappresentata da **Fundacion Senara** ([www.fundacionsenara.org](http://www.fundacionsenara.org)) che ha contribuito alla progettazione e alla sperimentazione degli strumenti sviluppati con operatori sociali e con un campione di donne vulnerabili.

La **Grecia** è rappresentata dal **Gruppo EEO** ([www.eeogroup.gr](http://www.eeogroup.gr)) che è attivo nell'attuazione di azioni locali per l'integrazione sociale di gruppi vulnerabili e **KMOP** ([www.kmop.gr](http://www.kmop.gr)) che ha contribuito alla progettazione degli strumenti e alla loro sperimentazione con operatori sociali e donne vulnerabili.

### 3. UNITÀ SU RUOLO GENITORIALE BACKGROUND SOCIO-ECONOMICO, MIGRAZIONE E MULTICULTURALITÀ

Diventare genitori è una transizione cruciale verso la vita adulta, non solo perché indica il passaggio da coppia a famiglia, ma anche perché segna una svolta nella vita degli individui che, a differenza di altre transizioni, non è più reversibile.

In particolare, la prima gravidanza e l'imminente transizione alla maternità e alla paternità sono eventi che mettono in atto un processo di ridefinizione dell'identità personale e sociale dei protagonisti<sup>2</sup>.

La decisione di avere uno o più figli, e di come crescerli, può apparire una questione intima e privata, ma in realtà avviene in un contesto di aspettative socialmente strutturate, sostenute in modo maggiore o minore anche da politiche sociali relative al costo, alla cura e all'educazione dei figli. Scelte e decisioni rispettano il contesto culturale, economico e sociale in cui la famiglia vive<sup>3</sup>.

Attualmente ciò che sembra essere cambiata è l'essenza stessa dell'attività di essere genitore, ciò che La Rossa nel 1981 definisce **"il lavoro della genitorialità"**. Dai genitori non ci si aspetta più solo l'attività di accudimento e di accompagnamento alla crescita, ma ci si attende che abbiano capacità e competenze per un equilibrato sviluppo emotivo, cognitivo e fisico del bambino<sup>4</sup>.

Il concetto di genitorialità include una serie di parametri, anche educativi, ed è influenzato da modelli normativi di riferimento intorno a cosa significa essere un 'buon padre' o una 'buona madre'. Ad esempio come i genitori allattano o nutrono i figli, cosa leggono loro e come giocano con loro, quali regole danno, etc.

Contribuiscono ai modelli di riferimento anche i saperi 'esperti': si pensi al ruolo dei pediatri nel rimandare un'immagine di appropriatezza, ma anche a quello che svolgono altre figure con cui ci si trova ad interagire, come gli insegnanti, gli assistenti sociali, ecc.

<sup>2</sup> Naldini M. (a cura di) (2016), *La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali*, Bologna, Il Mulino

<sup>3</sup> Biehal N., Ellison S., Baker C. e Sinclair I. (2010), *Belonging and permanence: Outcomes in long term foster care and adoption*, London, BAAF

<sup>4</sup> Naldini M. (a cura di) (2016), *La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali*, Bologna, Il Mulino



Il Paese di provenienza, l'esperienza personale dei genitori (come figli e come attori sociali), la società, la cultura d'origine, i rapporti intergenerazionali, tutto concorre alla genitorialità e va considerato in un'azione di accompagnamento e sviluppo formativo.

Diventare genitori oggi, nella nostra società, non è più un dato scontato, al contrario si caratterizza come frutto di un desiderio, di una scelta condivisa tra i partner. È proprio la "cultura della scelta" che genera da parte della società aspettative di ruolo rispetto alla competenza genitoriale.

Il concetto di "**competenza genitoriale**" è declinato sempre più in termini psicologici, cognitivi e/o affettivi, e sembra aver perso la sua connotazione originaria, squisitamente pedagogica, che chiama in causa lo specifico ruolo dell'educazione nei processi di formazione, nei saperi, nelle azioni che caratterizzano la relazione genitori-figli.

Il ruolo genitoriale ha posizioni e valori diversi a seconda delle culture e delle influenze religiose. Ponendo attenzione al fenomeno dell'immigrazione, in particolare, troviamo in letteratura riflessioni sulla necessità che hanno le famiglie<sup>5</sup> di confrontarsi quotidianamente tra tre culture: la prima è rappresentata dall'identità storica, la seconda dai processi di integrazione che avvengono nel gruppo dei connazionali e la terza comprende il mondo esterno ed estraneo con il quale devono confrontarsi in diverse occasioni.

Allo stesso modo, il ruolo genitoriale ha posizioni e valori diversi tra uomo e donna all'interno delle famiglie e della società stessa. Anche se in scenari differenti rispetto a quelli delle generazioni precedenti, sono diversi gli investimenti, attesi e praticati, che uomini e donne fanno tra lavoro per il mercato, lavoro domestico e cura dei figli. È nell'arco temporale che va dall'attesa ai primi anni di vita del bambino che possono innescarsi alcuni significativi processi di riproduzione sociale delle disuguaglianze di genere, ma allo stesso modo, è in questa fase che si possono sperimentare nuovi modelli, si può "disfare il genere" e aprire spazi di cambiamento.

La pluralizzazione nei modi di "fare famiglia" e la moltiplicazione dei modi di diventare genitori sono due importanti novità nel passaggio tra fine XX e inizio XXI sec., che introducono una "**nuova cultura della genitorialità**"<sup>6</sup>.

Ogni famiglia è in una relazione attiva con il mondo che la circonda, costruisce significati ed elabora una propria cultura familiare intesa come l'insieme delle progettualità, ideali e valori che esprime, nonché della qualità delle sue relazioni con il contesto sociale, assunto come soggetto attivo, attivabile e degno di fiducia per la propria riorganizzazione.

<sup>5</sup> <http://www.educare.it/j/temi/intercultura/pedagogia-interculturale/383-le-famiglie-immigrate>

<sup>6</sup> Naldini M. (a cura di) (2016), *La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali*, Bologna, Il Mulino

Il tema delle differenze culturali e di ruolo può avere importanti ricadute sulla capacità di genitorialità e co-genitorialità anche in termini di divergenze e conflittualità.

La difficoltà di integrare storie e esperienze coinvolge a livello diverso tutte le famiglie, sempre più divise in pluralità di appartenenze, precarietà di ruoli, modelli di vita conflittuali<sup>7</sup>.

Nel percorso formativo l'obiettivo del social professional è sostenere e riattivare capacità, competenze e ruoli genitoriali, accompagnando le persone a diventare consapevoli e libere di scegliere gli approcci più consoni alla relazione di cura della famiglia. È opportuno valorizzare le responsabilità e le capacità dei genitori attraverso interventi centrati sull'ascolto, il confronto, l'accompagnamento e il più possibile radicati nei contesti di vita quotidiana delle famiglie. Tale approccio promuove tra le partecipanti la condivisione dei propri vissuti, e l'elaborazione di riflessioni e possibili risposte a problemi comuni, in un'ottica di partecipazione e di empowerment.

Il social professional ha il compito di promuovere il rispetto di diversi modelli familiari, anche non tradizionali o de-standardizzati, creando opportunità di apprendimento. L'obiettivo non è privare la famiglia delle sue prerogative, bensì pensarla in una prospettiva sistemica capace di riconoscerne la diversità e l'individualità.

Il trainer, all'interno di un setting di gruppo eterogeneo e multiculturale, deve considerare la complessità del tema un elemento importante su cui soffermarsi anche grazie all'apporto che può essere dato dalla presenza di una mediatrice culturale. Essa deve essere consapevole e saper gestire le differenze all'interno del gruppo e relazionarsi senza pregiudizi, non permettendo che la propria mappa concettuale influenzi la capacità di ascolto e di incontro con l'altro e con il suo mondo. È necessario sapere cogliere l'ampio ventaglio di esperienze e di valori senza omologare le culture "diverse" sotto il minimo comune denominatore dell'immigrazione. Le esperienze e i vissuti sono tanti, differenziati per contenuti e per toni emotivi, e ognuno richiede ascolto e accettazione.

<sup>7</sup> Chinosi L., (2002), *Sguardi di mamme. Modalità di crescita dell'infanzia straniera*, Milano, FrancoAngeli





## **4. OBIETTIVI E STRUTTURA DELL'UNITÀ SU RUOLO GENITORIALE. BACKGROUND SOCIO-ECONOMICO, MIGRAZIONE E MULTICULTURALITÀ**

### **OBIETTIVO**

Il modulo si pone l'obiettivo di osservare, individuare e acquisire le diverse esperienze culturali del diventare e dell'essere genitori nel proprio Paese, ma anche in un Paese diverso: quali valori, quali cambiamenti e quali approcci le partecipanti hanno attivato o devono attivare nella vita quotidiana e nella conciliazione con il lavoro. L'attenzione sarà maggiore in caso di famiglie monogenitoriali e in situazioni di mancata co-genitorialità.

### **COMPETENZE/CONOSCENZE**

- Riconoscere la propria identità di genitore confrontandola con i modelli della propria famiglia di origine
- Conoscere modelli genitoriali caratteristici di culture diverse dalla propria
- Confrontare il proprio modello con i modelli di culture diverse dalla propria
- Favorire la conoscenza di un modello di co-genitorialità collaborativo attraverso il superamento degli stereotipi di genere
- Promuovere, dove possibile, forme di co-genitorialità collaborativa
- Individuare i propri bisogni di conoscenza delle dinamiche familiari nelle diverse fasi evolutive e di supporto per la loro gestione
- Implementare la rete informale e formale
- Acquisire strumenti finalizzati al sostegno della genitorialità

## VERIFICA



Al fine di verificare l'acquisizione e/o il miglioramento delle competenze/ conoscenze si propone di organizzare un incontro di follow-up in cui, attraverso gli strumenti già utilizzati durante l'incontro, far emergere il livello di attivazione della singola partecipante.



In caso di realizzazione di tutti i moduli degli incontri del percorso JUMP, si può costruire e somministrare un questionario di autovalutazione con indicazione del raggiungimento delle singole competenze attese per ogni modulo attraverso una scala di valori (es da zero - apprendimento nullo -, a cinque - apprendimento elevato-).

## NUMERO DI INCONTRI

Attivazione di 1 incontro.

Dato il coinvolgimento che questo tema comporta nelle partecipanti sono anche possibili 2 incontri per:

- approfondire i diversi stimoli
- lasciare il tempo per le riflessioni e lo scambio tra le partecipanti

Data la trasversalità del tema si suggerisce di accompagnare questo modulo agli altri temi previsti dal progetto.

## CONTESTO/SPAZIO

- Aula ampia in cui potersi sedere in cerchio
- Sedie con tavolino oppure tavolo su cui appoggiarsi per scrivere
- Spazio libero per attività di movimento del gruppo
- Spazio per attività in sottogruppi

## RISORSE

- Connessione Internet, Computer, Proiettore,
- Lavagna fogli mobili, pennarelli, fogli A3, penne
- Cartelline



## RUOLO DEI TRAINER E DELLA MEDIAZIONE CULTURALE

I due trainer, sulla base delle rispettive abilità e competenze, definiscono come attivarsi e come agire nella presentazione delle attività e nella gestione dell'aula.

Ad esempio, un trainer può spiegare al gruppo come svolgere il lavoro e poi, insieme al secondo trainer, può passare tra le partecipanti per raccogliere eventuali richieste di chiarimento o dubbi o semplicemente per sostenere la persona nello svolgimento dell'attività attraverso l'incoraggiamento e la vicinanza.

La presenza di una figura dedicata per la mediazione può supportare i trainer durante le attività, sostenendo le partecipanti per una migliore comprensione e una più attiva partecipazione in un clima di fiducia e di ascolto non giudicante.

## SUGGERIMENTI ORGANIZZATIVI



Per facilitare il lavoro in gruppo si suggerisce di raccogliere la descrizione della situazione familiare e personale di ciascun partecipante attraverso una scheda sintetica di raccolta dati (situazione familiare, provenienza, età, professione...).



È possibile programmare un colloquio iniziale per conoscere la persona direttamente e la situazione personale e familiare e individuando i suoi bisogni e un colloquio finale che possa permettere di verificare quali obiettivi siano stati raggiunti e quali debbano ancora essere sostenuti.



Infine può essere organizzato un incontro di gruppo di follow up al fine di individuare e valorizzare ogni forma di attivazione delle partecipanti, stimolando, attraverso l'esempio da esse riportato, le donne che incontrano maggiori difficoltà nel cambiamento e apportando ulteriori contenuti informativi utili a tutto il gruppo.

### Accoglienza e conoscenza del gruppo e presentazione del percorso



**Tempo<sup>8</sup>:** 20 minuti

**Strumenti:** Utilizzare tecniche di presentazione interattive dove tutte le partecipanti sono coinvolte e valorizzate

### Azione 1: Cosa vuol dire diventare genitore nel mio Paese di origine/qui in Italia



**Tempo<sup>8</sup>:** 20 minuti

**Strumenti:** Brain storming sul cartellone del gruppo.

La discussione può essere facilitata utilizzando le domande (tutte o in parte) inserite nella Scheda "Diventare- essere genitore".

## Azione 2: Quali sono i modelli di riferimento: della mia famiglia, della famiglia del coniuge, della cultura di origine

**Tempo**<sup>8</sup>: 40 minuti

**Strumenti**: Si consiglia di verificare sempre il tempo disponibile e la tipologia di partecipanti all'attività prima di proporre la visione dei video.

Video sul ruolo della mamma (che paragona la complessità di un ruolo manageriale con quella del ruolo della madre, al di là delle differenze culturali, religiose, etniche e apre alla riflessione sul rapporto con la propria madre) <https://www.youtube.com/watch?v=CYJ99iwfNSk> (in inglese, con sottotitoli italiani).

Video testimonianza della signora Adriana Macías e il suo modo di superare la sua disabilità fisica, anche nella sua genitorialità <https://www.youtube.com/watch?v=4AotHDlFk9I>.

Video sul ruolo del papà (cortometraggio) <http://www.radiomontecarlo.net/video/news/225005/alike-il-cortometraggio-che-ogni-genitore-e-ogni-bambino-dovrebbero-vedere.html>.

Video di Bruno Bozzetto sugli stereotipi di genere (immagini semplici con titoli in italiano e in inglese). Utile come introduzione e stimolo al tema.

<https://www.youtube.com/watch?v=VOPjgOGHEGM>

Può essere valutata la possibilità di proiettare video e/o interviste di referenti di Pari Opportunità che possano presentare le problematiche della conciliazione e delle eventuali discriminazioni che ne possono conseguire.

### Pausa

**Tempo**<sup>8</sup>: 20 minuti

## Azione 3: Come è organizzata la mia famiglia: quali sono i ruoli e i carichi di ciascun componente e nel caso di famiglia monogenitoriale cosa significa gestire i carichi di cura?

**Tempo**<sup>8</sup>: 40 minuti

**Strumenti**: Questionario "Carichi di cura in famiglia".

Somministrazione individuale, oppure, sullo stimolo del questionario, discussione in plenaria.

## Azione 4: Quali difficoltà si stanno affrontando e quale rete è stata attivata?

**Tempo**<sup>8</sup>: 40 minuti

**Strumenti**: La discussione può essere facilitata utilizzando le domande (tutte o in parte) inserite nella Scheda "Diventare- essere genitore".



<sup>8</sup> I tempi segnati sono indicativi, a seconda del numero di partecipanti e del grado di coinvolgimento, potrebbe essere necessario riequilibrare i tempi di ciascun argomento/attività proposta



## SUGGERIMENTI OPERATIVI

Il tema affrontato deve avere lo spazio per accogliere le esperienze di vita di ciascuna partecipante.

Nel caso delle famiglie monogenitoriali, una maggiore attenzione dovrebbe essere data al tema della complessità delle relazioni nel caso di separazione e/o di presenza di famiglie ricomposte, caratterizzate da complessità organizzativa e emotiva, e sul tema dello stile di co-genitorialità. Ovviamente, quanto questo tema debba essere enfaticizzato dipende anche dalle caratteristiche del gruppo.

Possono emergere situazioni di solitudine e di lontananza soprattutto nelle donne di origine straniera e nelle situazioni di separazione.

Possono emergere anche le difficoltà legate alla crescita degli adolescenti perché in età pediatrica i riferimenti e la rete esistono (es. pediatri, consultori, maestre...), mentre con la crescita diventa più difficile comprendere ed educare i figli.

Potrebbe risultare utile anche utilizzare immagini e/o disegni scelti o realizzati dalle partecipanti per identificare maggiormente il tema.

Se emergesse in modo forte il tema della solitudine potrebbe essere interessante vedere il video dello spettacolo de La fura dels baus, che può offrire un bel messaggio <https://www.youtube.com/watch?v=NNRaBOq41Vw>

L'utilizzo di video e immagini possono facilitare la riflessione e le attività soprattutto quando le partecipanti sono analfabete o hanno ancora uno scarso livello di comprensione della lingua utilizzata.

## 5. MATERIALI DI LAVORO

Le schede di lavoro presentate in questo capitolo sono disponibili in formato digitale sul sito: [www.jumpproject.eu](http://www.jumpproject.eu) nella sezione DOWNLOAD

### SCHEDA DIVENTARE-ESSERE GENITORE

Domande da utilizzare come traccia per le simulazioni del colloquio di selezione, possono essere scelte, possono essere integrate, oppure l'operatore può prenderne semplicemente spunto.

#### DOMANDE PERSONALI

1. Cosa significa, nella tua esperienza, essere madre/padre? \_\_\_\_\_
2. Quali sono secondo te le competenze/risorse necessarie per essere madre/padre? \_\_\_\_\_
3. Quanto è stato di sostegno l'altro genitore? \_\_\_\_\_
  
4. Secondo te, qual è stata la maggiore difficoltà che hai dovuto affrontare da quando sei madre/padre? \_\_\_\_\_
5. Quali erano le tue preoccupazioni? (problemi di salute, esclusione sociale, mondo troppo difficile...) \_\_\_\_\_
6. Chi ti ha permesso di cambiare o di andare avanti, quali fattori ti hanno aiutato? \_\_\_\_\_
7. Chi ti ha ostacolato di più fin dal principio nel tuo ruolo di genitore? Facendo cosa? \_\_\_\_\_
  
8. Quando pensi al futuro di tuo figlio, cosa ti preoccupa di più? \_\_\_\_\_
9. Hai già pensato a quali risorse potresti mettere in campo per evitare che i tuoi timori si traducano in realtà? \_\_\_\_\_
10. C'è qualcuno su cui sai di poter veramente contare oggi? Qualcuno che ti sostiene nel tuo compito di genitore? Se sì, facendo cosa? \_\_\_\_\_
11. C'è qualcuno nella tua rete sociale che ti critica, che ti fa sentire a disagio e inadeguato come genitore? Se sì, puoi farmi un esempio di una critica che ti ha fatto e che ti disturba particolarmente? \_\_\_\_\_
12. C'è qualcuno nella tua rete sociale con cui entri spesso in conflitto (con cui sei arrabbiato anche se non lo fai vedere)? Se sì, puoi farmi un esempio del tipo di conflitto che avete più frequente? \_\_\_\_\_
  
13. Quando hai bisogno di riposarti, rilassarti o rifare il pieno di energia, cosa fai generalmente? Puoi farmi due esempi? \_\_\_\_\_
14. Quali attività ti piacerebbe fare? Pensi sia possibile per te farle? Sarebbe una buona idea? \_\_\_\_\_



15. Puoi dirmi due cose che a te e a tuo figlio piace particolarmente fare insieme,  
un'attività in cui vi divertite tutti e due?

16. Qual è il ricordo più bello che hai di momenti passati con il tuo bambino?

17. Ora mettiti allo specchio con tua madre o tuo padre e prova a compilare lo schema successivo:

competenze genitoriali	io	mia madre/mio padre
Si prende cura		
Consola		
Incoraggia l'autonomia		
Favorisce la socializzazione		
Stimola la comunicazione		
Ascolta		
Ama stare con il bambino		
Comunica il suo affetto		
Ride e gioca		
Incoraggia a praticare attività		
Valorizza		
Coinvolge nelle attività quotidiane		
Mantiene la calma		
Stabilisce dei limiti		
Protegge		
Offre sostegno nei conflitti		
Aiuta con i compiti		
Partecipa alla vita scolastica		
Altre		

Tratto da "Sostenere la genitorialità. Strumenti per rinforzare le competenze educative" collana I materiali Erikson, Laviguer Suzanne, Coutu Sylvain, Dubeau Diane (edizione italiana a cura di Paola Milani, Sara Serbati e Marco Ius) - 2011

## UTILIZZO

Le domande possono essere utilizzate integralmente oppure, scegliendo quelle ritenute più efficaci per il gruppo, possono essere impiegate come stimolo all'attività oppure come specifica attività da proporre individualmente e/o in piccoli gruppi, fornendo copia delle domande e individuando come raccogliere le risposte (es. su fogli bianchi distribuiti alle partecipanti, oppure su appositi questionari prestampati con lo spazio per le risposte, oppure raccogliendo in plenaria le diverse riflessioni anche utilizzando un cartellone). In particolare, si suggerisce di presentare il punto 17 come scheda singola da far compilare e, successivamente, commentare insieme.

Se le domande sono somministrate in modo individuale attraverso questionario, occorre prevedere la presentazione e raccolta delle risposte in gruppo. Se le domande sono affrontate in piccoli gruppi di lavoro, vi può essere una sintesi finale in plenaria a cura di una portavoce per sottogruppo. Se le domande sono invece analizzate in forma assembleare, le risposte e le riflessioni possono essere raccolte su cartelloni per la condivisione con il gruppo.

## QUESTIONARIO - CARICHI DI CURA IN FAMIGLIA

### DATI DELL'INTERVISTATO/A E DEL NUCLEO FAMILIARE CONVIVENTE

#### Sesso dell'intervistato/a

- Maschio
  - Femmina
- 

#### Stato civile

- Celibe/Nubile o libero/a
  - Coniugato/a
  - Separato/a di fatto e legalmente
  - Divorziato/a
  - Vedovo/a
- 

#### Titolo di studio

- Nessuno in Italia
- Titolo conseguito all'estero: quale?
- Licenza Elementare
- Licenza Media inferiore





- Qualifica professionale
- Diploma Media superiore
- Diploma di laurea

### Composizione nucleo familiare di convivenza

- In coppia con figli
- In coppia con figli e con altri (specificare \_\_\_\_\_)
- Solo/a con figli
- Solo/a con figli e con altri

### ETÀ E STATO OCCUPAZIONALE DEI COMPONENTI DEL NUCLEO FAMILIARE

	Età	Stato occupazionale	
		Non occupato	Occupato
		1 casalingo/a 2 studente 3 ritirato/a dal lavoro 4 inabili al lavoro 5 in cerca di occupazione, disoccupato 6 in mobilità	7 dipendente 8 lavoratore autonomo (libero prof., artigiano, PI, collaboratore) 9 saltuariamente, irregolarmente (specificare nello spazio che segue la risposta 9)
Intervistato/a		0 1 2 3 4 5 6	7 8 9 _____
Coniuge/compagno/a		0 1 2 3 4 5 6	7 8 9 _____
1° figlio/a		0 1 2 3 4 5 6	7 8 9 _____
2° figlio/a		0 1 2 3 4 5 6	7 8 9 _____
3° figlio/a		0 1 2 3 4 5 6	7 8 9 _____
4° figlio/a		0 1 2 3 4 5 6	7 8 9 _____
altro		0 1 2 3 4 5 6	7 8 9 _____
altro		0 1 2 3 4 5 6	7 8 9 _____
altro		0 1 2 3 4 5 6	7 8 9 _____

**Da quanto tempo vive a [inserire città]?**

- Da sempre
  - < 1 anno
  - > 2 fino a 5 anni
  - > 6 anni a 10 anni
  - > 11 anni a 15 anni
  - > 16 anni
- 

**Nel suo tempo libero, partecipa alle attività di qualche associazione o gruppo?**

(parrocchia, associazioni di volontariato, associazioni culturali, gruppi politici, consiglio di istituto scolastico comitato organizzativo di attività sportive...)

- Sì
  - No
- 

**IL LAVORO** solo a chi ha detto di essere occupato saltuariamente o in modo irregolare

**In quale settore lavora?**

- Agricoltura
  - Industria
  - Servizi
  - Artigianato
  - Servizi alla persona
  - Altro: \_\_\_\_\_
- 

**Con quale impegno settimanale in media? (espresso in ore)**

- Qualche ora tutti i giorni
  - Qualche ora in alcuni giorni
  - Più di 20 ore a settimana
- 

**Quanto tempo impiega per raggiungere il posto di lavoro?**

- Meno di 15'
- Tra 15' e 30'
- Tra 30' e 60'
- Più di un'ora



## I CARICHI FAMILIARI si possono segnare più risposte

In una **SETTIMANA TIPO**, all'interno del suo nucleo familiare, chi si occupa di

- a.** Intervistato    **b.** Coniuge, compagno    **c.** I figli    **d.** Altri conviventi (specifica)  
**e.** Altri non conviventi (specifica)

	a.	b.	c.	d.	e.
Cura della casa (pulizie, stirare e fare il bucato, cucire,...)					
Preparazione pasti					
Acquisti per la famiglia (spesa)					
Lavoro di relazione (rapporti sociali con la parentela, gli amici)					
Manutenzione					
Mediazione con le istituzioni (colloqui e incontri con scuole, amministrazioni locali,...)					
Lavoro di interconnessione (colloqui con banche, posta, pagamento bollette)					
Cura del giardino e degli animali domestici					
Lavoro di organizzazione generale					

## CURA DEI FIGLI

Le elenco ora una serie di strutture per l'infanzia e l'adolescenza. Può dire quale/i di queste utilizza?

- a.** Sì/No    **b.** Di dove?    **c.** Scelto per    **1.** Comodità dell'orario    **2.** Vicino all'abitazione  
**3.** Qualità del servizio    **4.** Mancanza di strutture nel mio quartiere

	a.		b.		d.			
Asilo nido	<input type="radio"/>	Si	<input type="radio"/>	No				
Scuola materna	<input type="radio"/>	Si	<input type="radio"/>	No				
Pre scuola	<input type="radio"/>	Si	<input type="radio"/>	No				

Dopo scuola	<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No		1 2 3 4
Centro diurno/sociale/oratorio	<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No		1 2 3 4
Baby parking	<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No		1 2 3 4
Ludoteche	<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No		1 2 3 4
Case del quartiere	<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No		1 2 3 4
Centri estivi	<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No		1 2 3 4
Altro	<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No		1 2 3 4

## IN FAMIGLIA, COME È DIVISO IL LAVORO DI CURA DEI FIGLI (in una settimana “tipo”)?

### Si possono segnare più risposte

- a.** Intervistato **b.** Coniuge, compagno **c.** Familiari, conviventi (specifica) **d.** Altri conviventi  
**1.** Nonni **2.** Baby-sitter **3.** Altri (specifica)

	<b>a.</b>	<b>b.</b>	<b>c.</b>	<b>d.</b>
Igiene personale (lavare e vestire)				1 2 3 _____
Accompagnamento a/prelievo da nido, asilo, scuola/baby-sitter, nonni				1 2 3 _____
Accompagnamento a/prelievo da attività varie (visite mediche, attività ricreative, sportive)				1 2 3 _____
Gioco (attività ludiche e di svago realizzate con i figli)				1 2 3 _____
Acquisti dedicati (abbigliamento, materiale per la scuola)				1 2 3 _____
Assistenza compiti				1 2 3 _____
Relazione con la scuola e le strutture di attività ricreative e sportive				1 2 3 _____



## ASSISTENZA ANZIANI E NON AUTOSUFFICIENTI

### Si occupa di anziani o persone non autosufficienti?

- Sì  
 No

### Si tratta di persone

- Conviventi  
 Non Conviventi

### Come sono suddivisi in famiglia i carichi di assistenza a queste persone?

**a.** Intervistato   **b.** Coniuge, compagno   **c.** Familiari, conviventi (specifica)   **d.** Altri

**1.** Colf/badante   **2.** Altri (specifica)

	a.	b.	c.	d.
Assistenza personale (igiene, assistenza nel vestire)				1 2 _____
Gestione e cura della casa (se non è più abitata o se si tratta di non conviventi)				1 2 _____
Preparazione e somministrazione pasti				1 2 _____
Accompagnamento a visite, acquisti e uffici				1 2 _____

## STRUMENTI DI CONCILIAZIONE E SERVIZI ALLE PERSONE

**Quali di questi conosce, e quali di questi ha utilizzato? [Elencare qui strumenti di conciliazioni esistenti, es. norme sui congedi parentali, norme su agevolazioni per carichi di cura, assegni per disoccupati, assegni per famiglie numerose, assegni per figli, scholarships, ...]**

	Lo conosco		L'ho utilizzato	
	<input type="radio"/> Sì	<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sì	<input type="radio"/> No
<b>Strumento 1</b>	<input type="radio"/> Sì	<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sì	<input type="radio"/> No
<b>Strumento 2</b>	<input type="radio"/> Sì	<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sì	<input type="radio"/> No
<b>etc...</b>	<input type="radio"/> Sì	<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sì	<input type="radio"/> No

## UTILIZZO

Il questionario sui carichi di cura può essere letto dal trainer (anche attraverso la proiezione del documento, per facilitare la visione a tutto il gruppo) permettendo una compilazione individuale. Si suggerisce di condividere quanto emerge, domanda dopo domanda.

I trainer e la mediatrice possono supportare le partecipanti e agevolare la compilazione individuale.

Se ritenuto troppo complesso può essere usato parzialmente o come stimolo per una discussione in plenaria sui dati che possono emergere.



## 6. BIBLIOGRAFIA COMPLETA

- Ambrosini M., *Sociologia delle migrazioni*, il Mulino, Bologna 2005
- Ascoli U., Ranci C., Sgritta G. B., (a cura di) *Investire nel sociale : la difficile innovazione del welfare italiano*, Il mulino, 2015
- Biehal N., Ellison S., Baker C., Sinclair I., *Belonging and permanence: Outcomes in long term foster care and adoption*, London, BAAF, 2010
- Bimbi F., Toffanin A. M., *La conciliazione tra lavori e «care» nella crisi europea. Prospettive in viaggio tra passato e presente*, in "Autonomie locali e servizi sociali", n.3 dicembre 2017, pp. 549-580, DOI: 10.1447/89542
- Bonizzoni P., *Famiglie transnazionali e riconiunte: per un approfondimento nello studio delle famiglie migranti*, in "Mondi migranti", 2 (2007) pp. 91-108
- Bronfenbrenner U., *Ecologia dello sviluppo umano*, Bologna, Il Mulino, 1979
- Canali C., Colombo D., Maluccio A.N., Milani P., Pine B.A. Warsh R., *Figli e genitori di nuovo insieme: La riunificazione familiare*, Padova, Fondazione E. Zancan., 2001
- Cancedda A., Colonnello C., *La parità al dunque. Conciliare vita familiare ed esperienza lavorativa*. Linee guida, Commissione Europea DG Occupazione e Affari Sociali, 2004
- Chinosi L., *Sguardi di mamme. Modalità di crescita dell'infanzia straniera*, Milano, Franco Angeli, 2002
- Cornish M.M., *Promising practices for partnering with families in the early years*, London, Information Age, 2008
- Cyrulnik B. e Malaguti E. (a cura di) *Costruire la resilienza*, Trento, Erickson, 2005
- De Luigi N., Martelli A., *V. Precarietà di genere e conciliazione al femminile*, in "Autonomie locali e servizi sociali", n.1 aprile 2010, pp. 93-110, DOI: 10.1447/32396
- Di Nicola P., Stanzani S., Tronca L., *Reti di prossimità e capitale sociale in Italia*, Milano, Franco Angeli, 2008
- Esping-Andersen G., *Le nuove sfide per le politiche sociali del XXI secolo. Famiglia, economia e rischi sociali dal fordismo all'economia dei servizi*, in "Stato e mercato, Rivista quadrimestrale" 2/2005, pp. 181-206, doi: 10.1425/20480
- Esping-Andersen, G., *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Bologna, Il Mulino, 2000

- European Commission “One hundred words for equality. A glossary of terms on equality between women and men” <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123> (In Italiano: Commissione Europea “100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini”)
- Milani P. (a cura di), *Manuale di educazione familiare*, Trento, Erickson, 2001
- Musumeci R., Naldini M., Santero A., *First-time fathers and child care. Persistence and innovation in the italian fatherhood regime*, in “Interdisciplinary Journal of Family Studies”, Vol. 20(1) pp. 1-19, 2015
- Naldini M. (a cura di), *La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali*, Bologna, Il Mulino, 2016
- Naldini M., *Le politiche sociali in Europa. Trasformazioni dei bisogni e risposte di policy*, Carocci Editore, 2006
- Naldini M., Pavolini E., Solera C., *Female Employment and Elderly Care: the Role of Care Policies and Culture in 21 European Countries*, Work, Employment and Society, Vol. 30(4) pp. 607– 630, DOI: 10.1177/0950017015625602, 2016
- Naldini M., Saraceno C., *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino, 2011
- Oláh L., *Changing families in the European Union: trends and policy implications*, New York, May 14-15, 2015
- Pellerey M., (a cura di) *Soft skill e orientamento professionale*, Roma, CNOS-FAP, 2017
- Sabbadini L. L., *Il lavoro femminile in tempi di crisi*, CNEL, II° Commissione-Stati Generali su il lavoro delle donne in Italia, Roma, ISTAT, 2012
- Serra R., *Logiche di rete. Dalla teoria all'intervento sociale*, Milano, Franco Angeli, 2001
- Simoni M., Zucca G., *Famiglie migranti. Primo Rapporto nazionale sui processi d'integrazione sociale delle famiglie immigrate in Italia*, Atmosfere sociali: a cura dell'Iref, 2007
- Soresi S., Nota L., Wehmeyer M. L., *Community involvement in promoting inclusion, participation and self-determination*, in “International Journal of Inclusive Education”, 15:1, 15-28, DOI: 10.1080/13603116.2010.496189, 2011
- Vitullo A., Zezza R., MAAM. *La maternità è un master*, Milano, BUR Rizzoli, 2014
- Zabarino Q. M., Fortunato M., *Quaderno di lavoro, La conciliazione famiglia-lavoro in Italia e in Europa*, Compendio di documentazione, Torino, Centro Risorse Servizi, 2008





## 7. SITOGRAFIA

- Educare.it, [www.educare.it/j/temi/intercultura/pedagogia-interculturale/383-le-famiglie-immigrate\\_](http://www.educare.it/j/temi/intercultura/pedagogia-interculturale/383-le-famiglie-immigrate_), (Ultima consultazione: 01/04/2019)
- Isfol, [www.isfol.it/](http://www.isfol.it/)
- Istat, [www.istat.it/](http://www.istat.it/)
- Le politiche sociali e il Welfare State. Definizioni e Concetti, [www.archivio.formazione.unimib.it/DATA/Insegnamenti/8\\_1780/materiale/le%20politiche%20sociali%20e%20il%20welfare%20state%20definizioni%20e%20concetti.pdf](http://www.archivio.formazione.unimib.it/DATA/Insegnamenti/8_1780/materiale/le%20politiche%20sociali%20e%20il%20welfare%20state%20definizioni%20e%20concetti.pdf), (Ultima consultazione: 01/04/2019)
- La Stampa, [www.lastampa.it/2013/09/19/scienza/limportanza-dei-legami-deboli-nelle-reti-sociali-3UW9XGvuLMqAuQJVQ9uiDP/pagina.html](http://www.lastampa.it/2013/09/19/scienza/limportanza-dei-legami-deboli-nelle-reti-sociali-3UW9XGvuLMqAuQJVQ9uiDP/pagina.html), (Ultima consultazione: 01/04/2019)
- Note di pastorale giovanile, [www.notedipastoralegiovanile.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1404:figli-dellimmigrazione-difficolta-e-risorse](http://www.notedipastoralegiovanile.it/index.php?option=com_content&view=article&id=1404:figli-dellimmigrazione-difficolta-e-risorse), (Ultima consultazione: 01/04/2019)
- Rete pari opportunità, [www.retepariopportunita.it/](http://www.retepariopportunita.it/)



**Grazie a quanti hanno collaborato alla realizzazione di JUMP**

*Claudia Arcabascio, Mary Cruz Argibay, Carla Artusio, Cristina Calandrino, Arianna Canistro, Sara Casciaro, Chiara Ghislieri, Giorgos Koulouris, Marco Lardino, Franco Maffei, Sanda Malbasa, Rocío Montero, Manuela Naldini, Andrea Palumbo, Yiannis Papavasileiou, William Revello, Macarena Úbeda Rojo, Arianna Santero, Josip Sipic, Anamarija Tkalcec, Liviana Tosi, Claudia Villosio, Pilar Martín Zafrá.*

**Progetto grafico:** *Between srl*

*Finito di stampare a maggio 2019*

[www.jumpproject.eu](http://www.jumpproject.eu)

