



CENTRO NAZIONALE  
PREVENZIONE DELLE MALATTIE  
E PROMOZIONE DELLA SALUTE



Ordine della Professione Ostetrica  
di Roma e Provincia - OPORP

## Workshop

# Promozione della salute e allattamento nei primi 1000 giorni

Nuovi materiali a sostegno della rete di formazione

**7 – 8 Novembre 2024**

*Aula Rossi – Istituto Superiore di Sanità, Roma*





CENTRO NAZIONALE  
PREVENZIONE DELLE MALATTIE  
E PROMOZIONE DELLA SALUTE



Ordine della Professione Ostetrica  
di Roma e Provincia - OPORP

# PADRI, PARTNER, CAREGIVER NEL PERCORSO NASCITA E PRIMI 1000 GIORNI

*Francesca Zambri*

*Centro Nazionale Prevenzione delle Malattie e Promozione della Salute, ISS*

*7 – 8 Novembre 2024*

*Aula Rossi – Istituto Superiore di Sanità, Roma*



**Workshop**

*Promozione della salute e allattamento nei primi 1000 giorni*

*Nuovi materiali a sostegno della rete di formazione*

# Dichiarazione di conflitto d'interessi

Interessi delle aziende private del settore della salute, rilevanti per i contenuti della presentazione

## Francesca Zambri

- |   |    |
|---|----|
| 1 – Azionista o portatrice/portatore di interessi, componente o dipendente di aziende private del settore della salute  | NO |
| 2 – Consulente o componente di un panel scientifico di aziende private del settore della salute   | NO |
| 3 – Relatrice/Relatore pagato o autrice/autore o editor di articoli o documenti per aziende private del settore della salute  | NO |
| 4 – Pagamento di spese di viaggio, alloggio o iscrizione a convegni, conferenze o eventi da parte di aziende private del settore della salute   | NO |
| 5 – Coinvolgimento in studi di aziende private del settore della salute   | NO |
| 6 – Attività che rientrano nell'ambito del Codice Internazionale per la commercializzazione dei sostituti del latte materno e successive risoluzioni AMS, o afferenti alla commercializzazione di prodotti di aziende private del settore della salute, alcol o tabacco | NO |

# LA PRESENZA DEL PADRE/PARTNER ALLA NASCITA



Credits: Ospedale Santa Chiara, Trento, Italy

# LE INDICAZIONI DALLA LETTERATURA

*“A companion of choice is recommended for all women throughout labour and childbirth” (WHO, 2018) (1)*

*“Women also need to be able to have a birth companion of their choice” (WHO/UNICEF, 2018) (2)*

(1) WHO. *Recommendations on intrapartum care for a positive childbirth experience*. 2018

(2) WHO/UNICEF. *Protecting, promoting and supporting breastfeeding in facilities providing maternity and newborn services: implementing the revised Baby-friendly Hospital Initiative*. 2018

# LE INDICAZIONI DURANTE LA PANDEMIA (2020)

## Presenza persona a scelta della donna

- A tutte le donne deve essere garantita la presenza di una persona di propria scelta per tutta la durata del travaglio, del parto e durante la degenza a sostegno di una migliore esperienza della nascita documentata da evidenze. Tale persona assume a tutti gli effetti ruolo di *accompagnatore/curante (care-giver)* e non di *visitatore*.
- Una singola persona, asintomatica, può rimanere accanto alla donna durante il travaglio e il parto, tranne in caso di anestesia generale. Lo studio ITOSS ha evidenziato che, durante la prima ondata pandemica, il 51,9% delle madri ha potuto avere una persona di sua scelta vicino durante il travaglio e il parto.
- Alla donna che accede al servizio di maternità deve essere chiesto se lei o la persona di sua scelta abbiano avuto segni e sintomi suggestivi di COVID-19 (febbre, tosse persistente, congestione e secrezione nasale, difficoltà respiratoria, mal di gola, respiro sibilante o starnuti, anosmia o ageusia) nei 14 giorni precedenti. In caso di risposta affermativa, di auto-isolamento in corso o febbre nelle ultime 48 ore, la persona di sua scelta non può accedere al servizio e alla donna è consentito di scegliere un'altra persona di fiducia, asintomatica.
- Una volta accolto, l'accompagnatore deve ricevere istruzioni chiare sulla necessità di rimanere a fianco della donna senza spostarsi all'interno del reparto/ospedale, sull'importanza delle misure di precauzione (compreso l'utilizzo dei DPI, Dispositivi di Protezione Individuale) da adottare durante travaglio, parto e degenza e su ciò che potrebbe accadere nel caso gli fosse richiesto di accompagnare la donna in sala operatoria (es. in caso di taglio cesareo). Questo colloquio iniziale è particolarmente importante data la difficoltà di comunicazione che vive il personale quando indossa i DPI.
- Diversamente da quanto raccomandato per la persona scelta dalla donna, per i visitatori esterni valgono le regole definite dall'ospedale. Il loro accesso dovrebbe essere ridotto al minimo nei reparti adibiti alla gestione della patologia da COVID-19.



Giusti A, Zambri F, Marchetti F, Corsi E, Preziosi J, Sampaolo L, Pizzi E, Taruscio D, Salerno P, Chiantera A, Colacurci N, Davanzo R, Mosca F, Petrini F, Ramenghi L, Vicario M, Villani A, Viora E, Zanetto F, Chapin EM, e S. Donati. *Indicazioni ad interim per gravidanza, parto, allattamento e cura dei piccolissimi di 0-2 anni in risposta all'emergenza COVID-19. Aggiornamento del Rapporto ISS COVID-19 n. 45/2020. Versione 5 febbraio 2021. Rapporto ISS COVID-19 n. 2/2021*

# PERCHÉ È IMPORTANTE

## Cosa dicono i padri

«La parte negativa, sì, è stato il discorso del parto perché la mia compagna è entrata in ospedale e io **non ho avuto notizie di lei per 12 ore** e quindi ero lì fuori, ho scavato una trincea intorno all'ospedale **girando come un criceto** (...) cercando di capire magari quali erano le sale parto, di sentire le urla delle ragazze che erano all'interno per capire se era la mia compagna.

Poi sì sono entrato per fortuna le ultime due ore del travaglio e dopo il parto, me le sono goduto il più possibile.» *Un neopapà (2)*

## Cosa dicono le madri

The absence of a companion was reported as a major issue, described as “**devastating**”(1)  
“La mancanza comunque del compagno nella fase del parto (...) eravamo tutte un po' **terrorizzate.**» *Una neomamma (2)*

«E quindi anche, magari, **nei momenti di sconforto**, oppure di fare cose che non riuscivo, lui era sempre lì ad aiutarmi. Invece, durante il travaglio, essendo da sola non avevo una spalla, anche solo per piangere... **non c'era, ecco.**» *Una neomamma (2)*

«Sì, **terribile.** Il mio unico desiderio è che facciano entrare il papà per tutta la durata del travaglio» *Una donna in gravidanza (2)*

## Cosa dicono le neonate e i neonati



(1) Giusti A, Chapin EM, Spila Alegiani S, Marchetti F, Sani S, Preziosi J, Colaceci S, Zambri F. *Prevalence of breastfeeding and birth practices during the first wave of the COVID-19 pandemic within the Italian Baby-Friendly Hospital network. What have we learned?* Ann Ist Super Sanita. 2022

(2) Tambascia G, Zambri F, Sola MV, Marocco S, Di Stefano V, Marchetti F, and Giusti A. *Needs, rights and perspectives in the Birth Care Pathway during COVID-19 lockdown in Italy: the BiSogni Study, an exploratory qualitative research- (Submitted 2024)*

# ANDAMENTO MENSILE DELLA PRESENZA DELLA PERSONA A SCELTA DELLA DONNA DURANTE IL TRAVAGLIO E IL PARTO

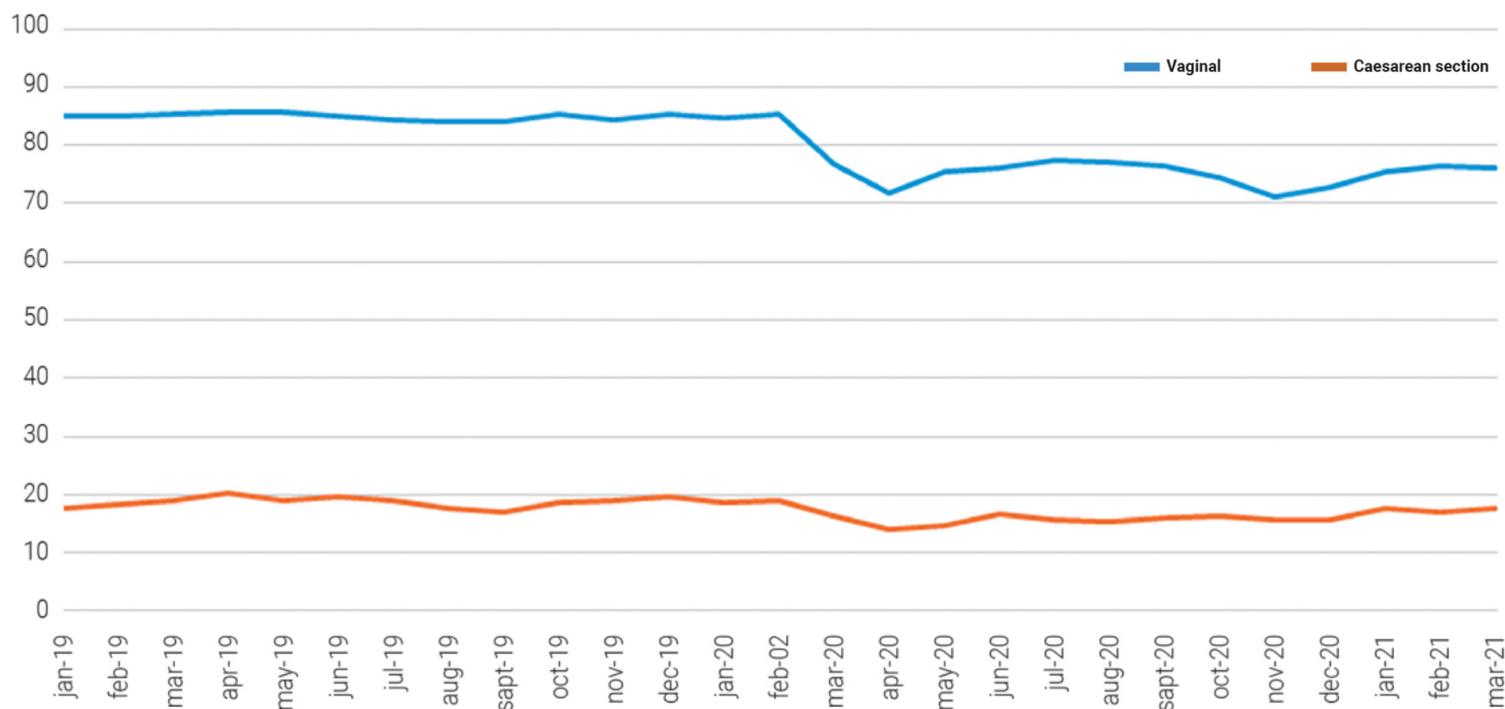


## Parte quantitativa

Analisi dei CeDAP di 6 Regioni: Lombardia, Piemonte, Veneto, Toscana, Campania, PA Trento  
Due Buone Pratiche indagate:  
1) allattamento in degenza  
2) Presenza in sala parto di una persona di fiducia della donna

## Parte qualitativa

Interviste semistrutturate a figure-chiave della sanità regionale (feb-mar 2022)



Zambri, F., Nannavecchia, A. M., Brescianini, S., Rusconi, F., Decenti, E. C., Puglia, M., ... & Giusti, A. (2023). Breastfeeding and presence of the companion of woman's choice during COVID-19 pandemic in Italy: regional population-based routine data and best practices at birth. *Epidemiol Prev*, 47(4-5), 263-272.

# ANDAMENTO MENSILE DELLA PRESENZA DELLA PERSONA A SCELTA DELLA DONNA DURANTE IL TRAVAGLIO E IL PARTO IN OGNI REGIONE



# SPUNTI DI RIFLESSIONE - 1

L'assenza del padre/partner

- ha un impatto negativo sul benessere delle persone coinvolte
- lede un diritto della madre, del padre/partner e del neonato/neonata
- genera disuguaglianze associate a determinanti
  - territoriali → differenze tra Regioni
  - economici → la presenza è garantita per chi può permettersi una stanza privata o, in alternativa, l'assistenza in casa di maternità o il parto a casa



**PRESENZA DEL  
DRE/PARTNER  
I PRIMI MESI E  
I PRIMI 1000  
ORNI**



# Perché è importante il coinvolgimento del padre

## La presenza del padre/partner fin dalla nascita

- **trasforma l'assetto neurobiologico del padre** nella direzione dell'accudimento (↑ livelli di ossitocina, ↑ salienza e sintonia emotiva con lo stato infantile e un'adeguata risposta genitoriale); l'effetto è tempo-correlato
- attiva una rete neurale globale di accudimento genitoriale, coerente tra i genitori (**co-genitorialità**)
- i bambini e le bambine di padri ad alto accudimento **sono più competenti cognitivamente a 6 mesi** e hanno livelli di sviluppo e di *problem solving* migliori nelle fasi successive, migliora il sonno. Più avanti nella vita hanno un migliore sviluppo del linguaggio e **migliori risultati scolastici, gestiscono meglio lo stress e la frustrazione**
- effetti positivi **su avvio, durata ed esclusività dell'allattamento**
- **minori problemi comportamentali** in adolescenza
- **minori comportamenti violenti e antisociali**

Allen SM, Daly KI. The effects of father involvement : an updated research summary of the evidence. Centre for Families, Work & Well-Being, University of Guelph. 2007

Abraham E, (...) & Feldman, R. Father's brain is sensitive to childcare experiences. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America. 2014

Diniz E, Brandão T, et al. Father Involvement During Early Childhood: A Systematic Review of the Literature. Journal of Family Theory and Review, 2021

Tugrul, H., Stuckler, D., & Aassve, A. Long-term impact of parenting-related leave policies on adolescents' well-being: a systematic review of quasi-experiments. EJP. 2024

Sarkadi A, Kristiansson R, Oberklaid F, Bremberg S. Fathers' involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies. Acta Paediatr. 2008 Feb;97(2):153-8.

Abbass-Dick J, Brown HK, Jackson KT, Rempel L, Dennis CL. Perinatal breastfeeding interventions including fathers/partners: A systematic review of the literature. Midwifery. 2019 Aug;75:41-51.

# LA RICERCA CI DICE CHE C'È UN NESSO FRA PATERNITÀ ACCUDENTE E DIMINUITA VIOLENZA DOMESTICA

- Studi condotti su più paesi hanno dimostrato come la partecipazione degli uomini alla cura (soprattutto le cure paterne) **riduca la violenza domestica sviluppando le 'mascolinità accudenti'/caring masculinities** (Doyle et al, 2018; Scabor et al, 2014; Fleming et al, 2015).
- Il coinvolgimento degli uomini nel periodo perinatale (visite, nascita, sostegno alla madre che allatta, uso del congedo) **riduce l'incidenza della violenza in quel periodo** (Chan et al, 2017).
- Nelle coppie in cui c'è maggior parità di genere e condivisione della cura e del lavoro domestico, **l'incidenza della violenza risulta essere minore** (Holter et al, 2017; Scambor et al, 2014).
- Nei padri più coinvolti nella cura si verifica **un calo del livello di testosterone** (Gettler et al, 2011).

# IL COINVOLGIMENTO PRECOCE, PRATICO ED EMOTIVO, DEL PADRE NELLA GENITORIALITÀ



- contribuisce alla parità fra uomini e donne

# STRATEGIE PER PROMUOVERE LA PATERNITÀ RESPONSIVA

- **Favorire la presenza**, in ogni occasione, del papà o persona di fiducia a partire dalla gravidanza
- Incoraggiare un **atteggiamento di co-partecipazione**, rispetto e paternità attiva
- Fornire **aiuto pratico e informazioni chiare** rispetto ai servizi territoriali e come contattarli in caso di difficoltà



Foto:© UNICEF/UNI218463/Pancic

# IN OGNI CONTESTO/SITUAZIONE

## come coinvolgerlo/a?

- *rivolgersi anche a lui/lei: «E per lei?», «E secondo lei?»*
- *«E lei come sta?», «Come pensa di ...», «Il/la vostro/a bambino/a»,  
dargli un posto anche fisicamente (es. predisporre una sedia)*

## chiederci ...

- *come sta?*
- *quali sono i suoi bisogni?*

# LE INDICAZIONI DALLA LETTERATURA

*“...the introduction of **paid leave policies**, particularly gender-specific ones **such as maternity leaves or paternal quotas**, shows evidence of statistically significant benefits”*

- ridotta dispersione scolastica nella scuola secondaria di II grado
- aumento della frequenza universitaria
- punteggi maggiori PISA (problem solving e lifelong learning)

Tugrul, H., Stuckler, D., & Aassve, A. *Long-term impact of parenting-related leave policies on adolescents' well-being: a systematic review of quasi-experiments*. European Journal of Public Health. 2024



# Da dove partiamo



→ I congedi promuovono la genitorialità responsiva e la co-genitorialità con un'influenza positiva sul benessere e sullo sviluppo fisico, psico-sociale, emotivo, comportamentale e cognitivo di bambini/e nei primi anni di vita.

- Aumentano il tempo trascorso con figli/e



→ Congedo di paternità in Italia è tra i più bassi d'Europa con variabilità tra le categorie professionali:

- **10 giorni obbligatori** da 2 mesi prima della nascita a 5 mesi dopo il parto

Geisler E, Kreyenfeld M. Against all odds: fathers' use of parental leave in Germany. *J Eur Soc Policy* 2011;21:88–99.

Schonberg U, Ludsteck J. Expansions in maternity leave coverage and mothers' labor market outcomes after childbirth. *J Labor Econ* 2014;32:469–505.

Haataja A. Fathers' Use of Paternity and Parental Leave in the Nordic Countries. Working paper 2/2009, The Social Insurance Institution, Research Department, Finland. 2009.

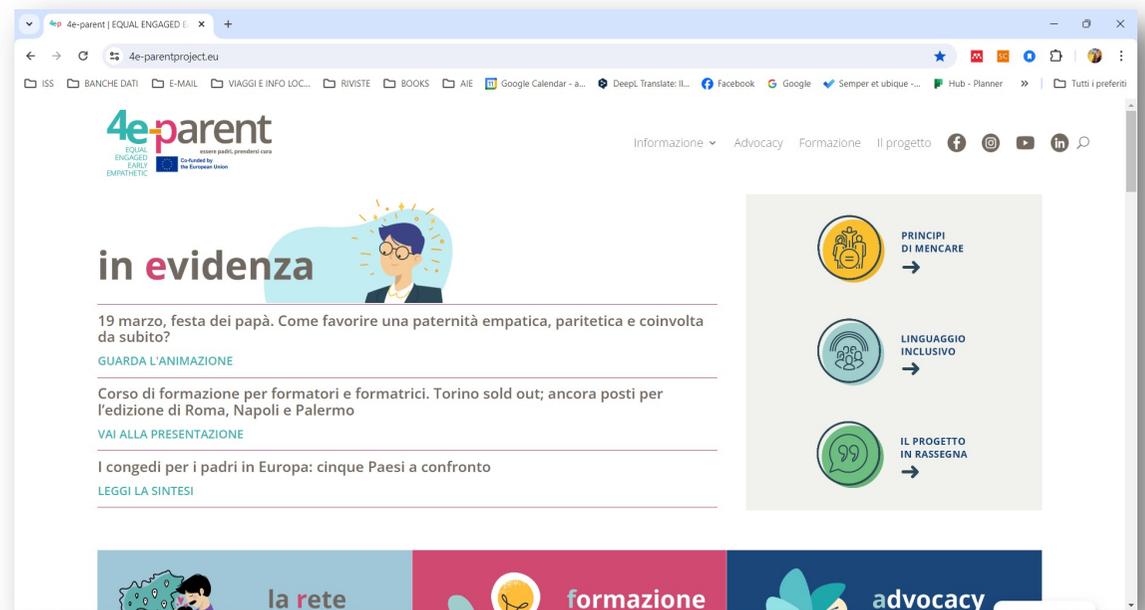
Lalive R, Zweimüller J. How does parental leave affect fertility and return to work? Evidence from two natural experiments. *Q J Econ* 2009;124:1363–402.

Dahl GB, Lochner L. The impact of family income on child achievement: evidence from the earned income tax credit. *Am Econ Rev* 2012;102:1927–56.

# 4e-parent: Il progetto

4e-parent è un progetto a declinazione nazionale, finanziato dalla Comunità Europea, che ha come **obiettivo** quello di:

*“promuovere la **parità di genere** e **contrastare la violenza verso le donne**, promuovendo **fin dalla gravidanza l'impegno dei padri nelle cure familiari e domestiche**”.*



<https://4e-parentproject.eu/>

# Obiettivi



→ elaborare una proposta di progetto di **cambiamento delle politiche**

→ rafforzare **advocacy e comunicazione**

→ rispondere a un **bisogno di ascolto** dei genitori

→ **funzione comunicativa** (campagna informativa)



→ descrivere la **prospettiva dei papà e delle mamme** di figli/e nati/e fra il 2018 e il 2023 rispetto all'utilizzo delle due tipologie di congedo (di paternità e parentale) da parte dei padri.

**4e-parent**  
EQUAL ENGAGED EARLY EMPATHETIC  
essere padri, prendersi cura

26 settembre 2024  
**IL TEMPO DEI PAPÀ**  
Subito un'efficace politica dei congedi per il benessere delle famiglie, della società e delle aziende

Roma, Hotel Nazionale  
Piazza Montecitorio 131  
Sala Cristallo, piano terra - h 14.30-17.30  
Registrazione dei partecipanti a partire dalle 14.15

In collaborazione con il progetto eminc  
eminc: EngageMe inWorking.com

**PROGRAMMA**

14.15 Registrazione partecipanti

**PRIMA PARTE**

14.30 Saluti e introduzione al convegno: il progetto europeo 4E-PARENT per una paternità accudente e responsiva  
Angela Giusti

14.40 Il coinvolgimento del padre nei primi mille giorni: benefici per i bambini e le bambine, i genitori e le famiglie - le evidenze scientifiche  
Giorgio Tamburini, Alessandro Volta

15.00 Cosa chiedono i genitori e cosa possono fare le aziende: i risultati di due indagini su congedi e conciliazione  
Barbara Vatta, Maddalena Cannito

15.15 Q&A

**SECONDA PARTE**

15.25 I dati italiani ed europei sull'utilizzo dei congedi, punto di partenza per una buona riforma. Cosa si può fare da subito  
Annina Lubbock

15.40 Dialogo Per una proposta sui congedi nella prossima Legge di bilancio  
Partecipano esponenti delle forze politiche, delle aziende e della società civile.  
Moderano: Laura Baldassarre e Francesco Belletti

16.30 Discussione

17.30 Fine lavori

Organizzato da:  
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione  
Z9DIG  
Centro per la Ricerca e l'Innovazione  
deepblue  
CISA  
ACCP  
unicef

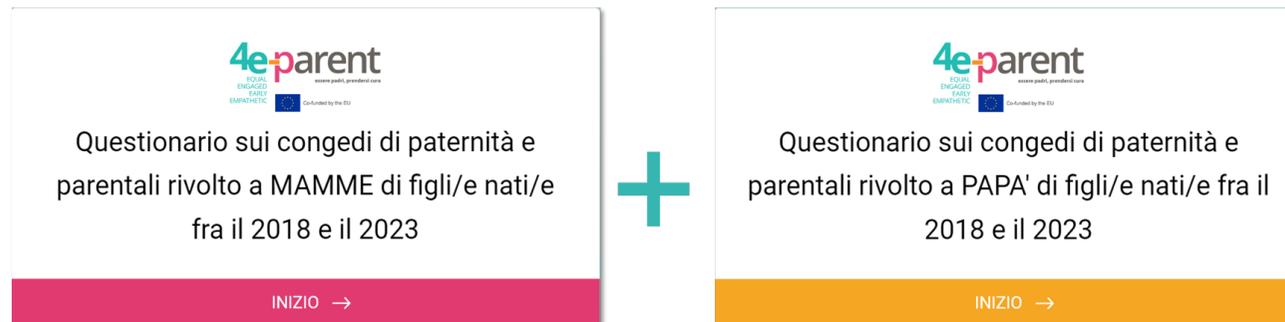
PROGRAMMA

È progetto di A4EMF è un finanziato del Programma CSDP 2021-2024 dell'UE della Commissione Europea con Grant Agreement n. 10100196. È contenuto del presente

# 4e-p Metodi

→ Questionario online rivolto a mamme e papà di figli/e nati/e tra il **2018 e il 2023**

→ Partecipazione volontaria



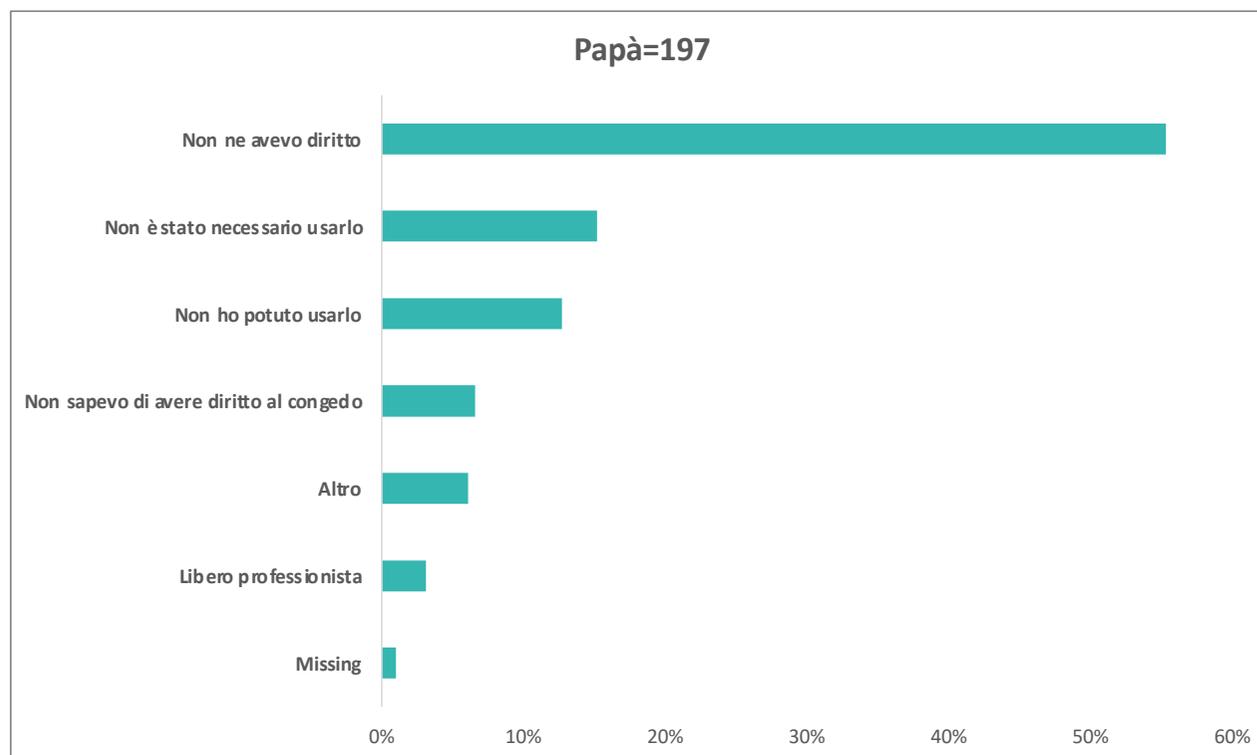
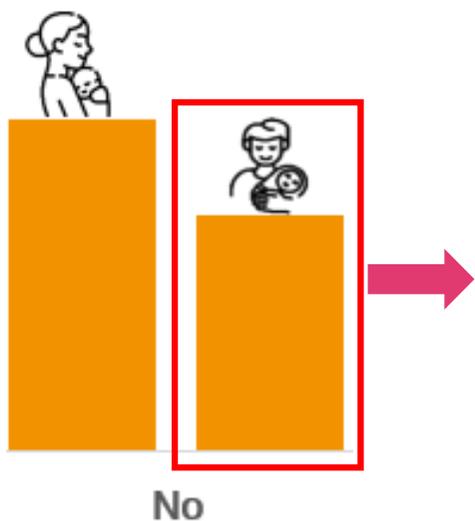
→ Agosto – dicembre 2023

<https://4e-parentproject.eu/>



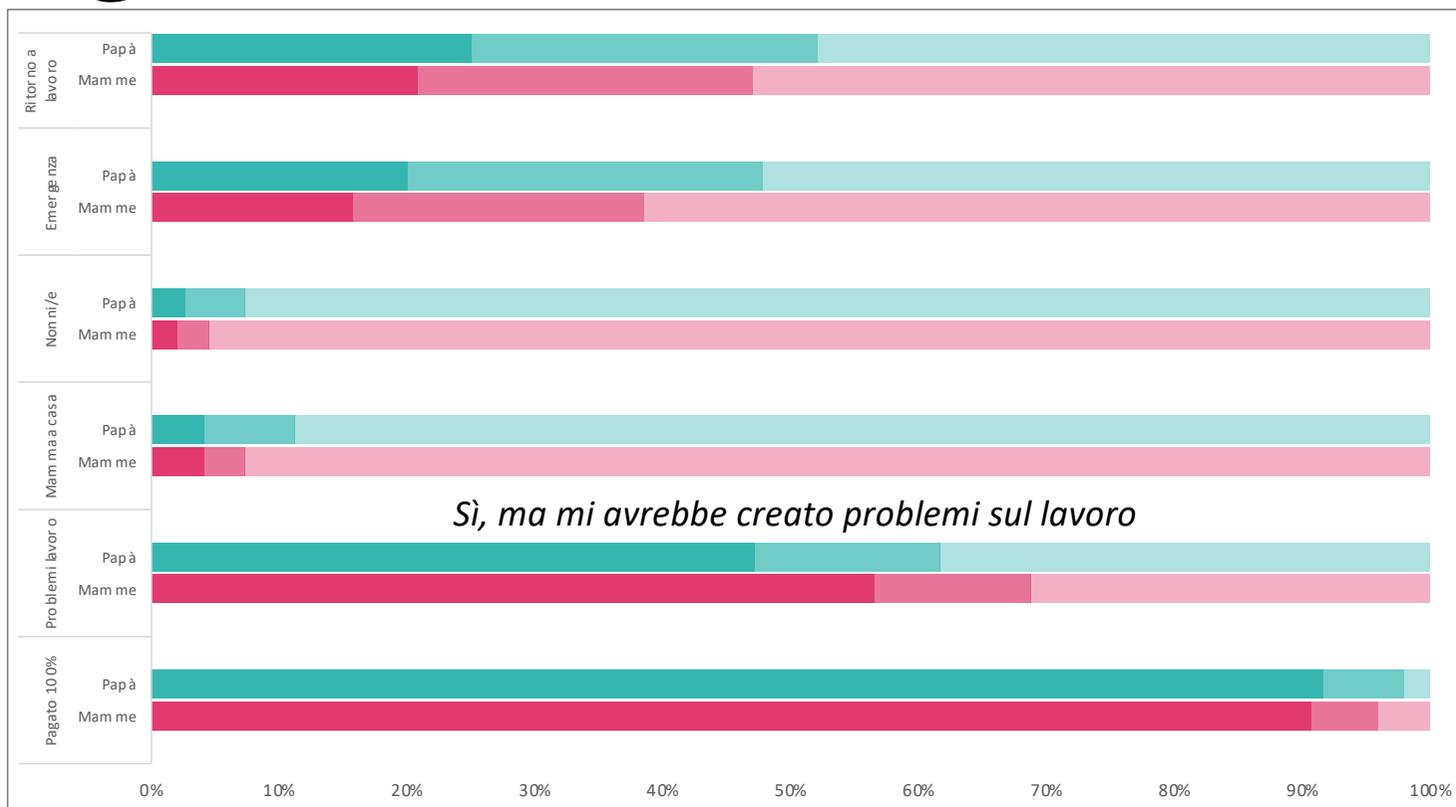
## Congedo di paternità ultimo/a figlio/a

*Perché non ha/hai usufruito del congedo di paternità?*





# Congedo di paternità ultimo/a figlio/a



2343



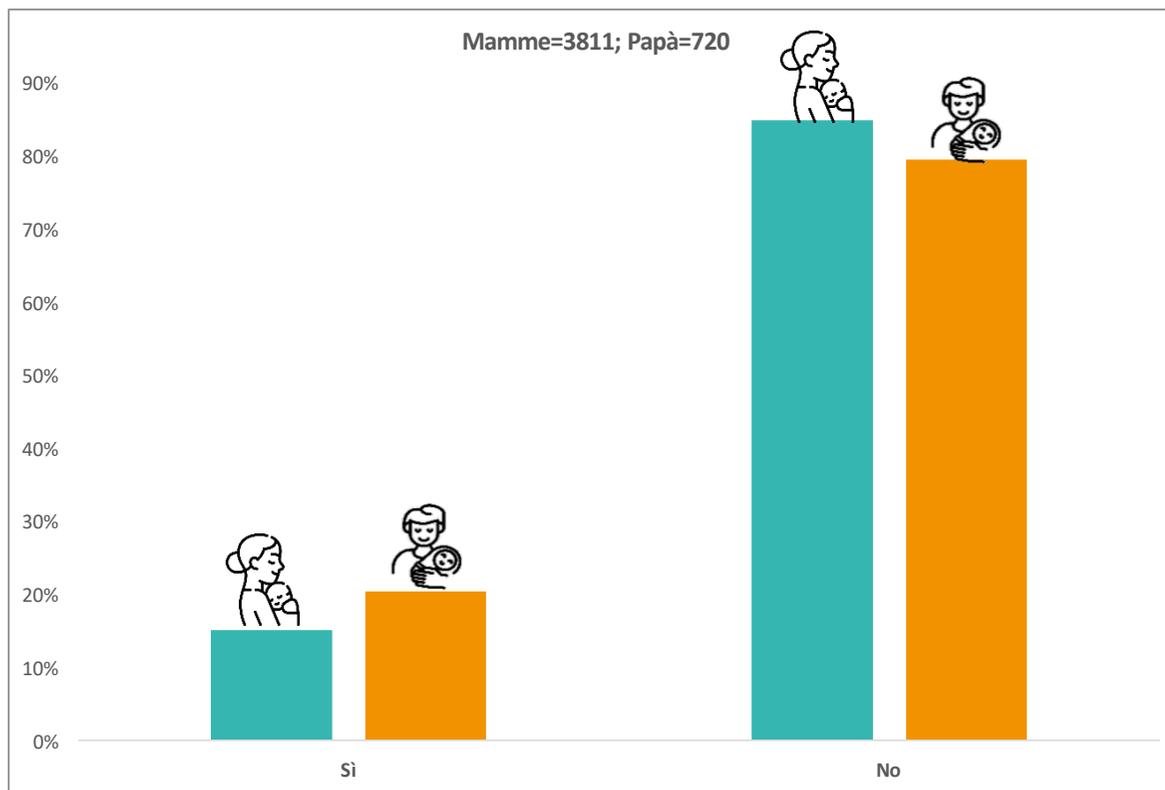
523

*Sì, ma mi avrebbe creato problemi sul lavoro*



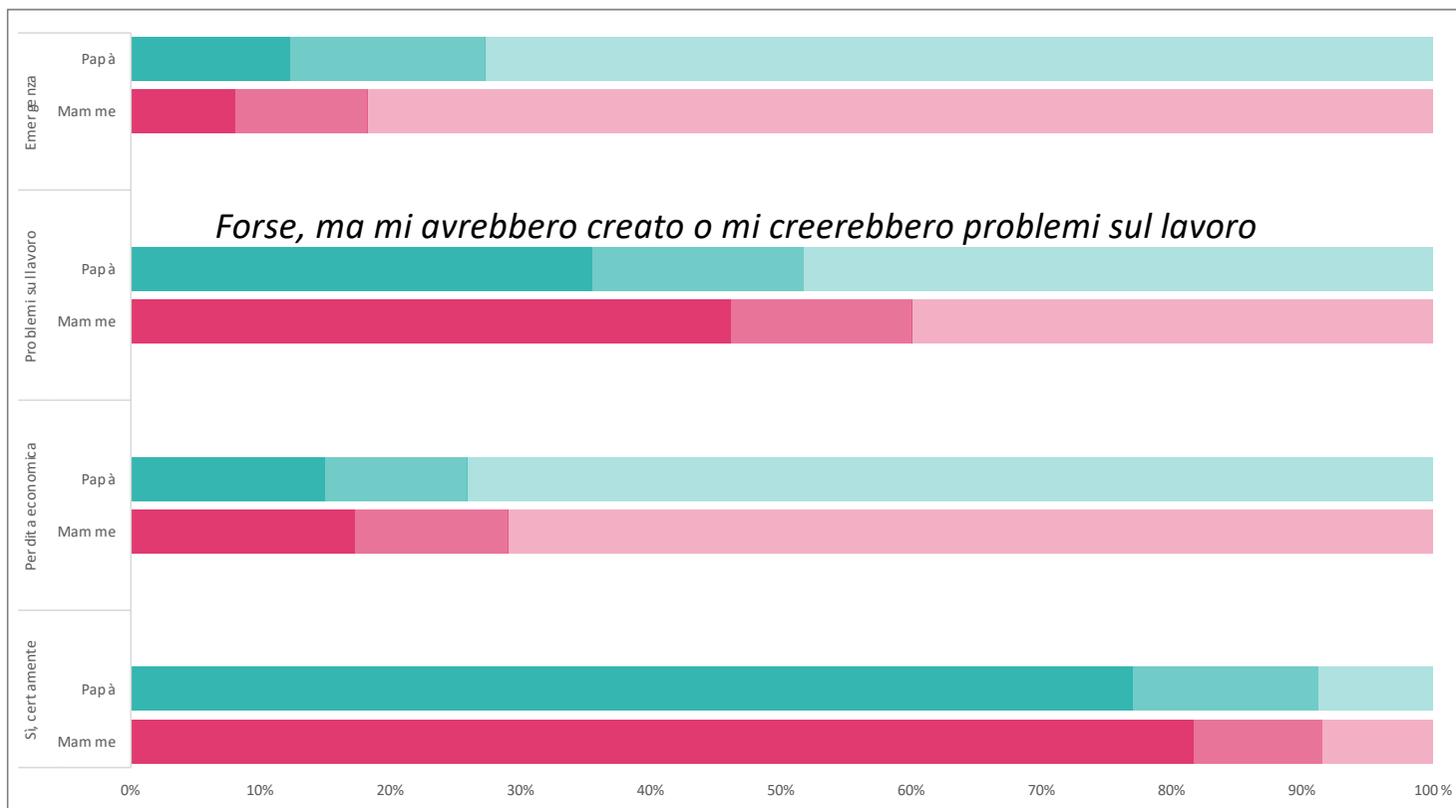


# Congedo parentale ultimo/a figlio/a





# Congedo parentale ultimo/a figlio/a



577

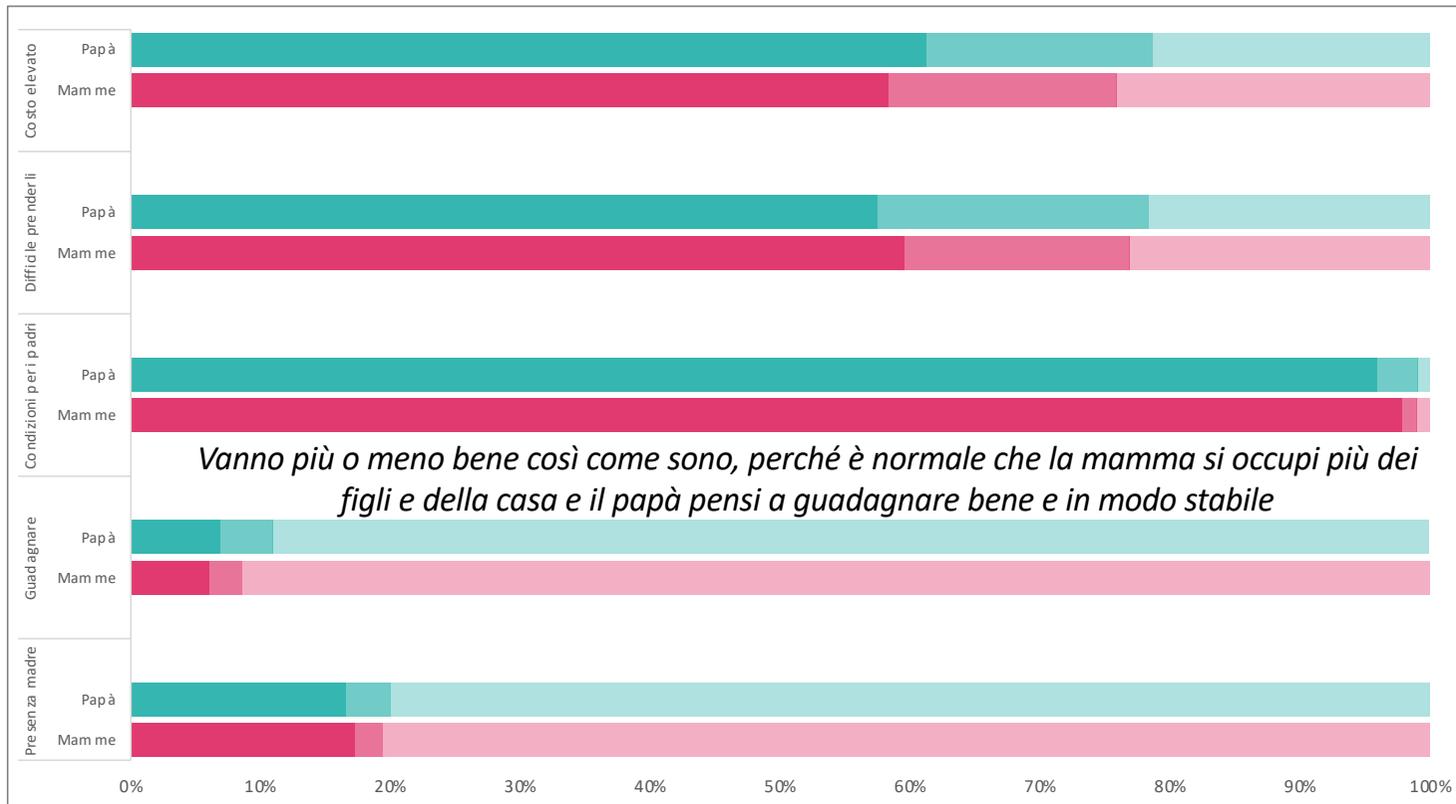


147





# Proposta estensione congedi



3811



720





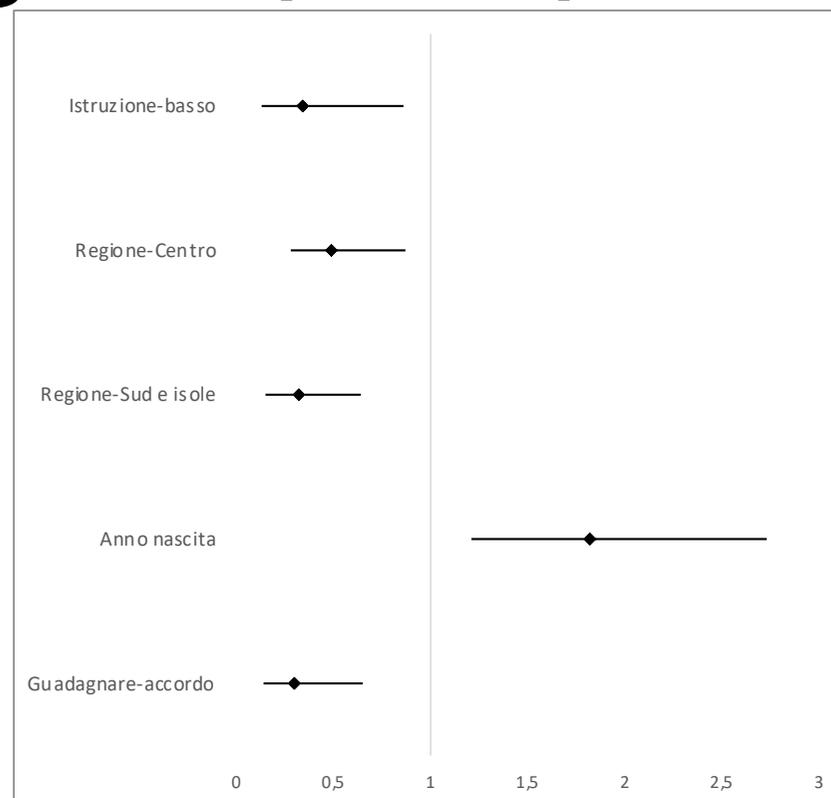
# Probabilità di usufruire del congedo di paternità → 10 giorni ( $n=720$ )



ORadj (IC 95%)

<b>Titolo di studio basso</b>	<b>0.34 (0.13-0.86)</b>
<b>Regione Centro</b>	<b>0.49 (0.28-0.87)</b>
<b>Regione Sud e isole</b>	<b>0.32 (0.15-0.64)</b>
<b>Anno nascita <math>\geq 2021</math></b>	<b>1.82 (1.21-2.73)</b>
<b>Accordo stereotipo papà guada/mamma a casa</b>	<b>0.30 (0.14-0.65)</b>

*Si confermano gli stessi risultati per l'utilizzo dei congedi parentali  
Si confermano gli stessi risultati per le madri*





# Temi e categorie dei commenti liberi al questionario



## RETRIBUZIONE E IMPATTO ECONOMICO

*"Avere più giorni di paternità aiuterebbe molto la famiglia, purché non penalizzi eccessivamente lo stipendio."*

*"Il 30% di stipendio del congedo dopo il primo mese non ti consente di occuparti serenamente dei figli."*

*"Senza una retribuzione adeguata diventa un privilegio per pochissimi. Con i costi attuali per famiglie non si può scendere sotto il 100% del reddito."*

*"Ho preso anche congedi ma con un grosso peso economico sulla retribuzione."*

## RETRIBUZIONE E IMPATTO ECONOMICO



*"30% della retribuzione non basta nemmeno a comprare i pannolini! Sarebbe bello potersi prendere cura dei figli senza dover ridurre la famiglia sul lastrico"*

*"Il congedo parentale di 6 mesi retribuito al 30% è per ricchi"*

*"Chi può permetterselo rimane a casa con retribuzione minima e ridicola al 30% come se avere figli e prendersene cura fosse una colpa e un'azione da punire e penalizzare."*

*"Qualsiasi congedo va pagato al 100% quando si curano i bambini non si è a casa a guardare il soffitto"*



# Temi e categorie dei commenti liberi al questionario



**CONGEDO PATERNITÀ**

<p><b>OBBLIGATORIO</b></p> <p><i>"Inoltre per una più equa parità lavorativa sarebbe consigliabile aumentare la paternità ed obbligare tutti e 2 i genitori a stare a casa, questo porterebbe meno divario durante le fasi di colloqui con le aziende."</i></p>	<p><b>MAGGIORE DURATA E MIGLIORE RETRIBUZIONE</b></p> <p><i>"Va esteso, comprensivo di retribuzione al 100%, a tutti i lavoratori nessuno escluso."</i></p>
<p><b>PARI AL CONG. DI MATERNITÀ</b></p> <p><i>"Deve essere uguale a quello di maternità ed entrambi di 9-12 mesi. « "Estendere i congedi al pari delle mamme."</i></p>	



**CONGEDO PATERNITÀ**

<p><b>OBBLIGATORIO</b></p> <p><i>"Il congedo di paternità dovrebbe essere obbligatorio, in modo che non sia né una scelta personale né soggetto a pressioni da parte del lavoro o dell'ambiente sociale."</i></p>	<p><b>MAGGIORE DURATA E MIGLIORE RETRIBUZIONE</b></p> <p><i>"Dovrebbe essere più lungo per dare al padre la possibilità di vivere la paternità ed essere di supporto alla mamma."</i></p> <p><i>"Sarebbe giusto che il congedo di paternità fosse più lungo di 10gg e retribuito al 100%."</i></p> <p><i>"Il congedo di paternità retribuito al 100% dovrebbe essere molto più esteso."</i></p>
<p><b>PARI AL CONG. DI MATERNITÀ</b></p> <p><i>"Il congedo di paternità dovrebbe essere equiparato a quello di maternità (che dovrebbe coprire almeno il periodo di allattamento esclusivo previsto da OMS)."</i></p> <p><i>"Il congedo di paternità dovrebbe essere uguale a quello di maternità."</i></p>	



# Temi e categorie dei commenti liberi al questionario



**CONGEDO PARENTALE**

**MAGGIORE DURATA**  
*Dev'essere aumentata la % di retribuzione per farli diventare uno strumento credibile*  
*Vanno estesi anche i congedi... anche quelli facoltativi insufficienti a permettere una scelta di accudimento esclusivo o prevalente da parte del genitore anziché da parte di terzi*

**MIGLIORE RETRIBUZIONE**  
*Pagamento del 100% come in Svezia e Finlandia*  
*Retribuzione all'80% senza limiti di reddito*  
*Penso che sia un'ottima idea, anche solo riuscire a portarli al 50% sarebbe un ottimo inizio e permetterebbe di usufruirne con più tranquillità*

**FLESSIBILITÀ**  
*Credo che sarebbe ottimo avere un congedo complessivo condivisibile con la madre, con un minimo di mesi obbligatori per ciascun genitore.*  
*Renderlo usufruibile anche ad ore in modo da rendere più utilizzabile anche in base a specifiche necessità della famiglia.*  
*Potrebbe essere utile lasciare ai genitori la scelta di usufruire di un monte ore da gestire a seconda delle esigenze tra padre e madre.*



**CONGEDO PARENTALE**

**MIGLIORE RETRIBUZIONE**  
*"Alzare la percentuale di retribuzione dei congedi parentali (30% è ridicolo) "*  
*"Non dovrebbe scendere la retribuzione sotto l'80%"*  
*"Il congedo parentale dovrebbe essere sempre all'80%"*  
*"Alzare la retribuzione è il minimo che bisognerebbe fare per dare respiro alle famiglie. Ho due figlie, e gestirle con un congedo al 30% è impossibile."*

**MAGGIORE DURATA**  
*"Estendere il numero dei giorni di congedo"*  
*"Andrebbero aumentati sia per durata che per importo"*  
*"Servirebbero più giorni soprattutto nei primi mesi di vita del bambino"*

**FLESSIBILITÀ**  
*"Padre e madre dovrebbero avere le stesse identiche condizioni di congedo. Sarà ciascun nucleo familiare a scegliere il proprio equilibrio"*  
*"Flessibilità, pari alle possibilità di quello materno, in aggiunta e non in sostituzione"*

**INCLUSIVITÀ**  
*"... oltre che essere accessibili a tutti i genitori, tutti i tipi di lavoratore e tutti i modelli familiari esistenti oltre a quello tradizionale (famiglie monogenitoriali, omogenitoriali, famigliari/tutori le*

# LA PRESENZA DEL PADRE E IL CONGEDO DI PATERNITÀ DALLA NASCITA

- ha un **impatto sul benessere** delle persone coinvolte
- promuove la **condivisione del carico domestico e di cura**
- migliora gli **esiti scolastici** di figli e figlie
- **riduce le disuguaglianze di genere** e promuove le opportunità lavorative per le donne
- nella forma attuale genera disuguaglianze geografiche e per tipologia di lavoratori

Allen SM, Daly KJ. The effects of father involvement : an updated research summary of the evidence. Centre for Families, Work & Well-Being, University of Guelph. 2007

Abraham E, (...) & Feldman, R. Father's brain is sensitive to childcare experiences. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America. 2014

Diniz E, Brandão T, et al. Father Involvement During Early Childhood: A Systematic Review of the Literature. Journal of Family Theory and Review, 2021

Tugrul, H., Stuckler, D., & Aassve, A. Long-term impact of parenting-related leave policies on adolescents' well-being: a systematic review of quasi-experiments. European Journal of Public Health. 2024

## SPUNTI DI RIFLESSIONE - 2

- **Forte consapevolezza** sull'importanza dei congedi di paternità e parentali tra le mamme e i papà
- **Resistenze sul lavoro dei/delle dirigenti aziendali**
- **Diffidenza** sulla capacità politica di rispondere ai bisogni dei genitori



È importante garantire un **accesso equo** ai congedi di paternità e parentali, attraverso **politiche inclusive** che favoriscano un coinvolgimento attivo dei padri nella cura di figli/e.



*«Se cambiamo l'inizio della storia, cambiamo tutta la storia» (Christakis D.)*