

UGUALI IN AZIENDA



Promuovere la conciliabilità tra famiglia e lavoro è oggi anche per le aziende un obiettivo indispensabile per facilitare lo sviluppo professionale femminile.

Nell'ultimo ventennio sono stati compiuti molti passi in avanti per la realizzazione della parità di fatto tra uomo e donna, radicata nella Costituzione federale dal 1981. Passi compiuti in primo luogo in ambito giuridico (per esempio con l'introduzione della legge sulla parità e l'adattamento parziale delle leggi sulle assicurazioni sociali, Avs e Lpp), e formativo, grazie a programmi d'incentivo delle pari opportunità nella

formazione professionale, nell'accesso alle scuole di grado terziario e nella ricerca. L'articolo sulla parità dei sessi richiede però espressamente la sua realizzazione in tutti gli ambiti della società, quindi anche la famiglia e il lavoro, dove i passi da compiere sono ancora molti. Due ambiti, questi ultimi, intrinsecamente legati dal fatto che è proprio la conciliabilità tra di essi, che non esiste di fatto ancora in modo sufficiente, uno dei principali ostacoli

al raggiungimento dell'obiettivo finale. Quella delle pari opportunità è quindi una questione trasversale, che va di conseguenza affrontata con misure opportune, che tengano conto di questa caratteristica.

Dal 1999 in Svizzera esiste un riconoscimento che premia le aziende che si impegnano particolarmente a favore della parità tra uomo e donna, in particolare attraverso la parità salariale, le possibilità di formazione continua e promozione, e, più in generale, la conduzione del personale e le misure volte a facilitare la compatibilità tra famiglia e lavoro. «Le aziende partecipanti alla terza edizione del Prix Egalité, indetto a livello

LE AZIENDE VINCITRICI PRIX EGALITÉ REGIONALE 2005 CATEGORIA PICCOLE-MEDIE IMPRESE: STUDIO D'INGEGNERIA SCIARINI DI VIRA GAMBAROGNO

Pur non avendo delle direttive aziendali scritte e note a tutti in materia di pari opportunità e pur non avendo stabilito delle quote fisse a favore delle donne, nello Studio Sciarini le donne sono ben presenti a tutti i livelli gerarchici.

La realizzazione delle pari opportunità risulta facilitata dal rispetto di principi quali la parità in materia di promozione e salari. Fatto, quest'ultimo, non scontato se si considera che nel privato vi è ancora una differenza di salario tra uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro in media del 20% circa.

L'azienda è poi molto progressista per quanto concerne tutti gli ambiti di conduzione del personale, che interessano quindi i 26 dipendenti: ore di lavoro (40, anche se il Contratto collettivo di lavoro ne indica 41); venerdì pomeriggio libero (le ore di lavoro sono condensate in quattro giorni e mezzo); disponibilità all'assunzione di personale in riqualifica professionale o con handicap fisici (in collaborazione con l'Ai); orario giornaliero flessibile; ore supplementari remunerate o convertite in giorni liberi; assoluta disponibilità ai tempi parziali, come dimostra il fatto che, contrariamente a quanto attestano i dati statistici per il nostro Cantone, le percentuali delle donne e degli uomini che lavorano a tempo parziale sono piuttosto vicine (11% di donne e 8% di uomini). A livello di quadri dirigenti - 4 persone in totale - gli uomini attivi a tempo parziale (75%) superano addirittura le donne (25%).

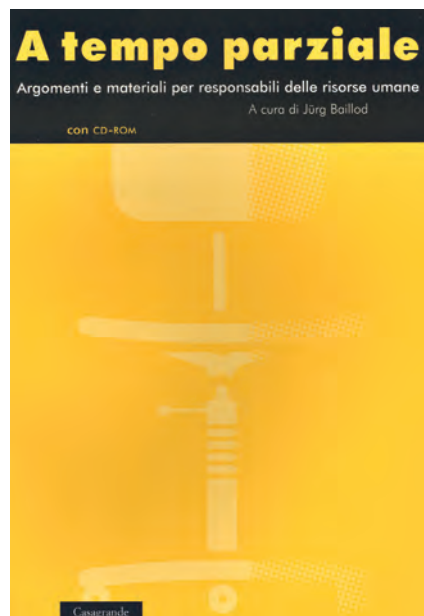
Svizzero dalla Società degli impiegati di commercio SIC Svizzera, sono state 275. Tra queste ne sono state premiate, nel corso dello scorso mese di maggio, quattro della Svizzera tedesca: la Direzione dello sviluppo e della cooperazione, la Banca Coop Sa, l'Associazione traffico e ambiente e l'Alternative Bank», afferma Sabrina Guidotti, Capo progetti Sic Ticino per le pari opportunità. «Però, dato che nessuna delle 20 aziende provenienti dalla Svizzera italiana ha ricevuto un premio, Sic Ticino ha deciso di promuovere, come già aveva fatto per la precedente edizione, nel 2002, un premio regionale». La Giuria Cantonale, che ha deciso di premiare lo Studio d'ingegneria Sciarini di Vira Gambarogno, per la categoria piccole-medie imprese, e la Radio Televisione svizzera di lingua italiana di Comano, per la categoria grandi imprese (vedi Box), era composta dalla consigliera nazionale Chiara Simoneschi-Cortesi, dalla Delegata per le pari opportunità del Cantone Ticino Marilena Fontaine, dall'esperto e consulente in risorse umane Domenico Basile e dal rappresentante della Camera di commercio e dell'artigianato del Cantone Ticino Gabriele Lazaroni.

«Un'analisi transregionale dei ri-

sultati del Prix Egalité 2005», commenta Sabrina Guidotti, «ha evidenziato essenzialmente due punti deboli delle aziende ticinesi rispetto a quelle svizzere in materia di pari opportunità: una diffusione limitata dei modelli che permettono una conciliazione tra famiglia e lavoro, in particolare i tempi parziali, e l'assenza di misure scritte contro la discriminazione generale e sessuale imposte dalla Legge federale sulla parità dei sessi che, oltre a sancire in modo chiaro il divieto di molestie sessuali, fa obbligo ai datori di lavoro di impedire un tale comportamento pena il versamento di un'indennità alla vittima».

Dai dati del censimento federale del 2000 emerge che, se le percentuali di donne che lavorano a tempo pieno sono pressoché identiche a livello svizzero e ticinese, quelle relative al tempo parziale sono molto diverse (31% circa a livello nazionale e solo 23% circa a livello cantonale); differenza che si ritrova -ancora più forte- se si considerano nell'insieme le donne attive professionalmente, dell'11% al di sotto della media nazionale nel nostro Cantone. Ciò è da ricondurre al fatto che in Ticino il ciclo familiare pesa ancora molto sulla partecipazione delle donne all'attività lavorativa, come prova il

Le copertine di due manuali di recente tradotti e adattati da Sic Ticino e dalla Delegata per le pari opportunità del Cantone, Marilena Fontaine, e messi a disposizione dalle aziende della Svizzera italiana.



fatto che lo scarto osservato è particolarmente marcato per le fasce di età superiori ai 34 anni, quelle cioè durante le quali le donne si occupano dei figli. Ma la differenza è ancora maggiore nella fascia compresa tra i 45 e i 49 anni; dato da cui si può dedurre che le donne ticinesi faticano a reinserirsi nella vita professionale dopo la maternità.

Il quadro appena dipinto sembra stridere con una realtà, quella ticinese, presa a modello in Svizzera per l'esi-

CATEGORIA GRANDI IMPRESE: RADIO TELEVISIONE SVIZZERA DI LINGUA ITALIANA

Azienda di servizio pubblico che impiega 1148 persone, la Rtsi fa prova di un concetto di pari opportunità chiaro e trasparente. Sancito in vari articoli del Ccl, e di conseguenza applicato, sarà presto inserito nella revisione della strategia aziendale. Una responsabile interna, attiva al 25% e supportata da un gruppo bi-mediale, è incaricata di promuovere il management della diversità e fornire stimoli concreti in tal senso alla Direzione Generale.

Indipendentemente dal sesso, il sistema salariale segue un sistema di classi e funzioni. Per quel che riguarda la ripartizione dei posti tra i sessi, anche se le donne non sono attualmente equamente rappresentate a livello dirigenziale, la situazione sta evolvendo: negli ultimi anni c'è stato un aumento del 27% di donne nei quadri intermedi, mentre, da due anni a questa parte, con una formazione basata sul Coaching, si stanno preparando le collaboratrici con forti competenze all'assunzione di ruoli di alta responsabilità. In modo più generale, la formazione è aperta a tutti e seguita, in modo importante (il 69% dei dipendenti ha partecipato almeno ad un'attività formativa) e proporzionale tra i sessi.

Diverse sono poi le misure volte a soddisfare le problematiche inerenti la conciliabilità tra famiglia e lavoro. Prima tra tutte l'«Oasi della gioia», l'asilo nido aperto 10 ore al giorno per 220 giorni l'anno, a cui si aggiunge la possibilità di prolungare il congedo maternità, di ricevere un congedo paternità o di lavorare a turni, per non citarne che alcune. Il tempo parziale è praticato dal 48% delle donne e dal 17% degli uomini.

stenza di una struttura pubblica di prescolarizzazione dei bambini a partire dai tre anni d'età, l'asilo. Ma l'apparente paradosso è presto spiegato, considerando la scarsa diffusione del tempo parziale nel nostro Cantone. Chi lavora lo fa quindi tendenzialmente a tempo pieno, con degli orari inconciliabili con quelli dell'asilo, struttura, va precisato, nata quale strumento di socializzazione per il bambino, piuttosto che come supporto alle donne che lavorano.

«Con il supporto finanziario dell'Ufficio federale delle pari opportunità, prendendo spunto dalle lacune osservate nell'ambito dell'analisi dei risultati del Premio, sono stati messi a disposizione delle aziende della Svizzera italiana due nuovi strumenti, tradotti in italiano e adattati da Sic Ticino e dalla Delegata per le pari opportunità del Cantone Marilena Fontaine», commenta Sabrina Guidotti. Si tratta di due guide pratiche: *Molestie sessuali sul posto di lavoro. Guida pratica per le aziende*, di Veronique Ducret (Edizioni Ulivo) e *A tempo parziale: argomenti e materiali*

per responsabili delle risorse umane, a cura di Jürg Baillod (Edizioni Casagrande). «Nel nostro Cantone questa seconda pubblicazione s'inserisce in un progetto più ampio, intitolato Azienda +, di promozione del tempo parziale qualificato, che prevede, oltre



alla messa a disposizione di materiale informativo e didattico, un accompagnamento formativo per le aziende che volessero procedere all'introduzione di modelli innovativi di tempo parziale al loro interno», spiega la Capo progetti Sic Ticino per le pari opportunità.

In origine, il libro è nato nel contesto di un progetto condotto dall'Ufficio

per l'uguaglianza tra uomo e donna della città di Berna. «Elaborato da un'équipe di specialisti -in particolare psicologi del lavoro e economisti-, il libro vuole essere una guida pratica e realistica per le aziende, facilitate in questo dal Cd-Rom allegato che contiene, tra le altre cose, dei casi fittizi, su cui discutere per esempio nell'ambito di corsi di formazione, e dei modelli di contratti di lavoro», afferma Stefanie Brander, responsabile dell'Ufficio per l'uguaglianza tra uomo e donna della città di Berna, e, per conto di esso, del progetto all'origine del libro, «*A tempo parziale* esiste ora in tre lingue (dell'edizione tedesca oltre due terzi sono stati venduti) ed ha assunto così una valenza nazionale; esso è il prodotto più importante del progetto Schatz». Al significato letterale della sigla, «creazione di misure per incoraggiare il lavoro a tempo parziale» ('Schaffung von Anreizen für Teilzeitarbeit'), si aggiunge, in tedesco, il gioco di parole, visto che essa equivale al sostantivo 'tesoro'. «Il nostro obiettivo era quello di mettere in luce il tesoro del lavoro a tempo parziale. Uno strumento prezioso per la politica dell'uguaglianza, imprescindibile per arrivare ad una migliore ripartizione del lavoro salariato e di quello familiare tra uomini e donne», commenta la responsabile del progetto, condotto dall'Ufficio per l'uguaglianza tra uomo e donna della città di Berna, in collaborazione con un comune vicino, un ospedale cantonale e la Società bernese degli impiegati di commercio, oltre che con l'autore del manuale, Jürg Baillod, esperto dell'organizzazione e della psicologia del lavoro. «Scopo del progetto era incoraggiare le aziende a creare più posti

a tempo parziale e in Job Sharing, e ciò soprattutto per gli impieghi qualificati, i posti dirigenziali e gli uomini», spiega Stefanie Brander, «in Svizzera l'impiego a tempo parziale è infatti tuttora un fenomeno essenzialmente femminile e ancora troppo spesso connesso al lavoro non qualificato, a basso salario e poco sicuro». Al progetto hanno preso parte circa 1600 impiegati in

diverse aziende bernesi, che hanno risposto ad un sondaggio. «Ciò ci ha permesso di capire come è vissuto il tempo parziale da chi lo svolge, dai colleghi e dai superiori», afferma la responsabile del progetto, «tra i risultati emersi segnaliamo che chi lavora a tempo parziale giudica questa forma di lavoro soddisfacente e non è considerato un 'fannullone' o qualcuno che non ha possibilità di fare carriera da colleghi e superiori. Anzi, la maggior parte delle persone interrogate ritiene il lavoro a tempo parziale o il job sharing praticabili, in alcune condizioni, anche per le posizioni dirigenziali. In generale le persone che lavorano a tempo parziale sostengono poi di sentirsi più motivate ed efficienti». Un risultato che si ritrova nella letteratura sul tempo parziale e che va completato aggiungendo che il lavoro a tempo parziale riduce spesso gli effetti della stanchezza, dagli errori dovuti a mancanza di attenzione o concentrazione alle assenze per malattie causate da stress.

Interessanti i motivi che spingono a optare per il lavoro a tempo parziale. Diversamente a quanto si potrebbe pensare, il principale motivo non è la famiglia, ma la mancanza di un equilibrio tra il lavoro salariato e la vita in generale (la worklife balance). Il tempo per la famiglia figura al secondo posto, i bambini al quarto. Tra questi due motivi s'inseriscono gli hobbies, mentre nella lista occupano posizioni comunque di rilievo fattori quali la formazione continua, lo sport, la politica e il volontariato. Insomma è il desiderio di rompere con la predominanza del mondo del lavoro il principale motivo espresso dalle persone che hanno preso parte al sondaggio. «Va poi detto che la maggior facilità nel praticare attività extra-professionali consente anche di acquisire competenze supplementari, che possono avere delle ripercussioni sullo svolgimento del proprio lavoro, o perché ad esso direttamente legate o perché, se ciò non fosse, arricchenti per la persona», commenta Stefanie Brander. D'altra

parte l'introduzione del tempo parziale comporta dei cambiamenti per le aziende, che non vanno sottovalutati, come una modifica della struttura dei compiti e delle responsabilità, un aumento degli sforzi di coordinamento e comunicazione e il fatto che un'équipe maggiormente sollecitata sia più incline a generare conflitti. «Se l'azienda tiene conto di questi fattori può evitare da subito problemi e frustrazioni sia tra chi lavora a tempo parziale sia tra i suoi colleghi e superiori, e approfittare così a pieno dei vantaggi della flessibilità del tempo parziale», continua la responsabile di un progetto, che ha contribuito ad una sensibilizzazione di un largo pubblico, in particolare all'interno del settore pubblico: «il passaggio dalla teoria alla pratica nelle imprese resta però purtroppo difficile: solo due delle 1500 aziende a cui abbiamo proposto di organizzare delle formazioni per quadri e dei consulti gratuiti hanno reagito all'offerta».

Alessandra Ostini



for an endless summer...

magic tan

SPATHIRA

Piazzetta San Carlo 2
CH-6900 Lugano
Tel. +41 (091) 924.23.10
www.spathira.ch
www.magictan.ch

Orari Spathira: lunedì, martedì, mercoledì e venerdì: 09.00-17.00 / giovedì: 09.00-21.00
Ultimo sabato del mese: 09.00-13.00