

## La donna in Ticino e in Svizzera – allegato 2

### La parola a Laura Sadis, DOC. C

#### Consigliera di Stato, Direttrice Dipartimento finanze ed economia (2007-2015)

##### Un patrimonio sociale da valorizzare

Oggi le donne studiano e si formano. Sono sempre più presenti nel mondo del lavoro, anche con posti di responsabilità. L'emancipazione femminile è stata l'elemento sociale più marcante a mio avviso del XX secolo. Una società deve quindi riflettere sui suoi potenziali e cercare di valorizzarli al meglio nell'interesse di tutti.

Vi è stata una positiva evoluzione dei ruoli femminile e maschile nell'ambito familiare e nel mondo del lavoro nella direzione di una più flessibile e meno stereotipata attribuzione di compiti, nella direzione di una maggiore condivisione.

Resta comunque il fatto che si è ancora lontani da una reale ed effettiva parità salariale tra i sessi, che solo un terzo delle posizioni dirigenziali nelle aziende è occupato da donne e che chi vuole conciliare attività familiare e lavorativa deve spesso far fronte a molte difficoltà per ottenere posti di lavoro a tempo parziale o per trovare adeguate strutture d'accoglienza per i bambini.

Nel settore pubblico le disparità salariali sono generalmente attenuate rispetto al privato, ma soprattutto l'amministrazione cantonale è uno storico bacino di posti di lavoro a tempo parziale e da tre anni si è dotata di un nido d'infanzia aziendale, un progetto fortemente voluto per promuovere una politica familiare attenta alle esigenze dei propri collaboratori.

È però chiaro che la promozione della conciliazione tra lavoro e famiglia è una sfida che si gioca soprattutto nel privato. Se da un lato lo Stato può approntare delle politiche pubbliche che favoriscono la conciliazione tra lavoro e famiglia con strumenti per sostenere i redditi e creando adeguate strutture come mense e doposcuola (il Ticino, non dimentichiamolo, è all'avanguardia in Svizzera nel campo della legislazione a sostegno delle famiglie), dall'altro lato spetta invece alle aziende individuare forme organizzative, di gestione dei tempi di lavoro e delle risorse umane, di valorizzazione dei profili e delle carriere professionali che sappiano cogliere le trasformazioni in atto nella società e nei percorsi professionali.

*Proprio queste trasformazioni ci dicono che la conciliabilità fra lavoro e famiglia non è più solo una questione femminile, perché sempre più uomini, maggiormente coinvolti nei compiti educativi e di cura dei figli o di assistenza di congiunti, ricercano una diversa e migliore armonizzazione con l'impegno professionale.*

In realtà, emerge un bisogno, sempre più diffuso nella nostra società, di conciliare meglio, indipendentemente dal sesso, percorso professionale ed esigenze familiari. Evidentemente non esiste un modello unico di conciliabilità tra lavoro e famiglia, applicabile da ogni organizzazione aziendale. Spetta ad ogni impresa individuare un modello praticabile e la strategia per raggiungerlo, in un giusto equilibrio per uscirne tutti vincenti. Studi dimostrano, ad esempio, che le imprese che hanno promosso un rapporto equilibrato fra vita professionale e sfera privata hanno ottenuto un riscontro positivo in termini di minori assenze, di fidelizzazione del personale e quindi di mantenimento di competenze cresciute in azienda, che sono il vero atout competitivo. [...]

GENITORI AL LAVORO LE AZIENDE RISPONDONO, Commissione consultiva per le pari opportunità tra i sessi del Cantone Ticino, Bellinzona 2012. <http://www4.ti.ch/can/asagw/ulpt/ufficio/>