

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/>