

# Genitori al lavoro, le aziende rispondono

## **Opuscolo rivolto alle aziende che operano in Ticino**

### **a cura della Commissione del Consiglio di Stato per le pari opportunità tra i sessi**

Conciliare vita professionale e familiare è diventata un'esigenza sempre più avvertita, non solo da parte dei genitori, madri e padri, ma anche dalle aziende, interessate a mantenere nel proprio organico collaboratrici formate, evitando di perdere risorse di valore.

Alcune aziende svizzere si sono già orientate in questo senso, promuovendo percorsi di pari opportunità quali strategia d'impresa sia per ottimizzare i risultati dell'azienda stessa, sia per rimanere attrattive nel mercato del lavoro.

La Commissione consultiva del Consiglio di Stato per le pari opportunità tra i sessi ha ritenuto di contribuire a divulgare queste buone pratiche, con particolare attenzione per alcune aziende ticinesi che adottano già misure in favore delle famiglie. I risultati dell'indagine sono riuniti nell'opuscolo **“Genitori al lavoro, le aziende rispondono”**.

La pubblicazione è suddivisa in tre parti:

- nella prima viene trattata la conciliabilità tra impegni professionali e vita familiare, estendendosi alla carriera femminile
- nella parte centrale vengono riportati i risultati dell'indagine, condotta dal gruppo di lavoro “Conciliabilità” della Commissione consultiva per le pari opportunità tra i sessi, presso quelle aziende che hanno ottenuto il Prix Egalité cantonale, indetto da SIC-Ticino
- nell'ultima parte sono illustrate in modo sintetico le misure che potrebbero essere introdotte nelle aziende per promuovere la gestione delle pari opportunità.

Viene inoltre fornita una tabella che illustra le principali misure promosse dalle singole imprese intervistate per promuovere una gestione del personale orientata alle pari opportunità.

Nella famiglia moderna c'è pari coscienza genitoriale e il padre vuole svolgere un ruolo sempre più dinamico e comprimario nella vita dei figli. Questo permette ad entrambi i genitori di impegnarsi nella dualità famiglia-lavoro con uguali obiettivi. Quindi anche la madre, pur dedicandosi alla famiglia, impiega le sue forze per consolidare anche la propria attività professionale, dopo il periodo di investimento formativo.

Le donne nelle aziende sono ancora sottorappresentate in posizioni dirigenziali, anche se diverse testimonianze riportano che la presenza femminile a livello dirigenziale contribuisce concretamente ai buoni risultati dell'azienda.

Le imprese intervistate hanno riconosciuto che l'attuazione della politica delle pari opportunità ha apportato loro un importante beneficio economico-produttivo oltre che di immagine. Rilevano che i team misti generano miglior creatività e produttività e, diventando più attrattive, si assicurano le/i migliori collaboratrici/tori.

L'indagine della Commissione è nata partendo dall'esame di quanto già intrapreso dalle aziende ticinesi vincitrici del Prix Egalité, promosso da SIC-Ticino nel corso di quattro edizioni. Sono stati intervistati direttori/direttrici o responsabili del personale di:

La Posta (Regione Sud), SOS – Soccorso Operaio Svizzero, Credit Suisse, RSI, Studio di ingegneria Sciarini SA, Forbo SA, Raiffeisen Monte Carasso – Giubiasco – Sementina, SUPSI e Chocolat Stella. Aziende molto diverse sia dal punto di vista del numero di dipendenti, sia dell'ambito in cui operano (banche, servizi sociali e formativi, comunicazione, progettazione, industria).

### *Quali vantaggi porta alle aziende l'attuazione delle pari opportunità?*

Primariamente permette di mantenere il know-how aziendale, grazie al livello di formazione e alle competenze acquisite dai dipendenti. Una politica del personale favorevole alla famiglia non solo migliora il clima di lavoro, ma incrementa i profitti aziendali perché motivazione e fiducia diventano i motori propulsivi della competenza. Maternità e paternità possono quindi considerarsi un valore aggiunto anche nello svolgimento dell'attività professionale.

### *Quali sono i vantaggi per le/i dipendenti delle aziende intervistate, risultanti dalla tabella allegata all'opuscolo?*

Si possono sintetizzare in: più produttività, meno stress ed assenteismo; fidelizzazione all'azienda; maggior possibilità di conciliare lavoro e famiglia per entrambi i genitori.

È opportuno ricordare che a livello federale la Segreteria di Stato dell'economia, SECO, ha promosso differenti pubblicazioni e studi per promuovere modalità aziendali più adatte alla conciliazione famiglia – lavoro.

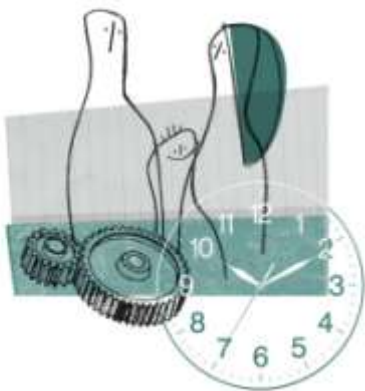
In particolare nel 2007 ha pubblicato il Manuale per le PMI "Lavoro e famiglia", dove vengono forniti strumenti operativi all'indirizzo delle aziende per attuare una gestione aziendale orientata alla famiglia, e quindi alla promozione delle pari opportunità.

Anche le aziende cantonali possono usufruire dei sussidi messi a disposizione dall'Ufficio federale dell'uguaglianza (UFU) che dal 2009 mette a disposizione delle imprese aiuti finanziari federali per la promozione di progetti di pari opportunità all'interno dell'azienda. Per la presentazione di questi progetti l'UFU mette a disposizione alcuni specialisti per consulenze e informazioni.

Nella parte finale della pubblicazione ci sono dettagliate indicazioni per approfondire la tematica e gli strumenti di attuazione.

## GENITORI AL LAVORO LE AZIENDE RISPONDONO

COMMISSIONE CONSULTIVA  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRA I SESSI



### **L'opuscolo può essere richiesto a:**

Ufficio della legislazione, delle pari opportunità e della trasparenza

Residenza governativa

CH-6500 Bellinzona TI

Avv. Marilena Fontaine tel. +41 91 814 43 08

e-mail [marilena.fontaine@ti.ch](mailto:marilena.fontaine@ti.ch)